Città di Chioggia — Città d'arte

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 54 IN SEDUTA DEL 23/3/2017

OGGETTO	*PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2016.*

Nell'anno duemiladiciasette addì 23 del mese di marzo alle ore 12:55 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello risulta:

			Presente	Assente
1	Ferro Alessandro	Presidente	X	
2	Veronese Marco	Vice Sindaco		X
3	Trapella Patrizia	Assessore		X
4	Messina Elga Rita Sebastiana	Assessore	X	
5	D'Este Angela	Assessore		X
6	Stecco Daniele	Assessore	X	
7	Penzo Isabella	Assessore	X	

Partecipa alla seduta il dott. Targa Michela Segretario Generale del Comune
Il Sig. Ferro Alessandro nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuta la validità della adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerati il D.Lgs. 150/09 ed in particolare l'art. 1 comma 8 lettera b, ed il D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016 in materia di trasparenza;

Vista la deliberazione del Commissario Prefettizio n. 36 del 21.12.2010 avente per oggetto "Primo intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizione del D.Lgs. n. 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance":intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizione del D.Lgs. n. 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance ";

Considerato che la citata deliberazione contiene in allegato il "regolamento di disciplina delle misurazione, valutazione e integrità e trasparenza del ciclo della performance";

Vista inoltre la deliberazione del sub Commissario Prefettizio n. 159 del 27.05.2011 avente per oggetto "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*";

Dato atto che tra i documenti previsti in attuazione del ciclo della performance rientra la Relazione sulla Performance, che viene conclusa al termine dei processi interni di auditing/analisi degli obiettivi strategici assegnati con il Piano degli Obiettivi e delle Performance – Piano Esecutivo di Gestione (di cui alla deliberazione di Giunta n. 118/2016) da parte dei competenti soggetti ed organismi;

Considerato che, come previsto, la Relazione sulla Performance per l'esercizio 2016 è stata regolarmente predisposta e sottoposta all'attenzione del Nucleo di Valutazione, che durante l'incontro del 14/03/2017 ha provveduto alla sua validazione e successiva trasmissione;

Vista la Relazione sulla Performance – esercizio 2016, comprensiva dell'attestato di validazione del Nucleo di valutazione, che si allegano alla presente deliberazione;

Preso atto del Regolamento dei Controlli dell'Ente adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6/2013 ed aggiornato con deliberazione consiliare n. 168/2015;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal dirigente, sulla proposta delle presente deliberazione, agli atti ai sensi dell'art. 49 Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, in atti nell'archivio informatico dell'ente;

a voti unanimi, espressi ed accertati nei modi di legge;

D E L I B E R A

di prendere atto della Relazione sulla Performance Esercizio 2016, prevista dal regolamento di disciplina della misurazione, valutazione della performance", allegata (A) alla presente deliberazione, e della validazione avvenuta a cura del Nucleo di Valutazione in data 14/03/2017 (allegato B alla presente deliberazione);

di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'interno

della sezione denominata "*amministrazione trasparente – sezione performance - sottosezione relazione sulla performance*", nonché alla sezione provvedimenti di Giunta, nonché ai sensi delle novità in materia di trasparenza apportate dal D.Lgs. 97/2016, anche in "*amministrazione trasparente - sezione controlli e rilievi sull'amministrazione - sottosezione organismo di valutazione*";

di dare atto che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria e sul patrimonio del Comune ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 (TUEL) come modificato dal DL 174/2012.

Con successiva e separata votazione;

a voti unanimi espressi ed accertati nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile stante l'urgenza di concludere il ciclo della valutazione nei tempi adeguati.

Letto approvato e sottoscritto.

IL Segretario Generale Targa Michela FIRMATO DIGITALMENTE	IL Sindaco Ferro Alessandro FIRMATO DIGITALMENTE

ALLEGATO A

COMUNE DI CHIOGGIA

Città di Chioggia

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2016

Validata dal Nucleo di Valutazione in data 14/03/2017

PREMESSE

Il "***Ciclo di Gestione della Performance***" rappresenta di fatto il processo di guida delle Pubbliche Amministrazioni: esso di fonda sulla centralità dei momenti della programmazione, della gestione e del controllo, i cui principi di base possono essere così sintetizzati:

- il rispetto dei principi della buona ed efficace programmazione;
- la presenza di funzionali sistemi di auditing, monitoraggio e controllo;
- efficacia, efficienza ed economicità della gestione;
- massima trasparenza in ogni fase dei processi di programmazione e gestione.

La garanzia di tali principi comporta quotidianamente la necessità di operare sugli strumenti di programmazione, di gestione, di controllo e di rendicontazione, con l'attenzione da un lato a renderli sempre coerenti con le esigenze operative dell'Ente, dall'altro di garantire loro di rispondere alle indicazioni di legge.

Tra le più importanti norme che recentemente hanno avuto un rilevante impatto sul Ciclo di Gestione della Performance e sui relativi strumenti attuativi (il Ciclo della performance è stato regolamentato in origine dal D.Lgs. 150/2009), abbiamo:

- D.L. 174/2012 convertito con modificazioni, che ha innovato profondamente il tema dei controlli interni e che, nel Comune di Chioggia, ha portato di fatto all'avvio ed implementazione, tra gli altri, del nuovo controllo di regolarità amministrativo successivo.
- D.L. 190/2012 convertito, sul tema del contrasto alla corruzione nella Pubblica Amministrazione, con tutti i riflessi in materia di controllo, di prevenzione della corruzione, di trasparenza, dei protocolli di legalità, etc.
- D.Lgs. 33/2013 avente ad oggetto "*riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".
- D.Lgs. 97/2013 ad oggetto "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*"

Il Comune di Chioggia ha regolarmente adottato, nel rispetto dei tempi di legge, tutti gli atti richiesti dal legislatore in termini di regolamenti e nuovi strumenti quali, su tutti, il **Sistema di misurazione e valutazione della Performance**: tra questi, la presente **Relazione sulla Performance** rappresenta il documento finale con valenze rendicontative e di trasparenza sulla gestione della performance realizzata dall'Ente nell'esercizio, alla luce della pianificazione contenuta nel Piano degli Obiettivi e delle Performance approvato per l'esercizio 2016 con deliberazione giuntale n. 118 del 30/05/2016.

Il documento denominato "Relazione sulla Performance" trova il suo fondamento nell'art. 10 del citato decreto legislativo 150/2009 che disciplina: *"al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente...omissis... un documento denominato "Relazione sulla performance".*

La Relazione sulla Performance risponde quindi a molteplici finalità, tra cui:

- ✓ rafforzare le azioni volte a rendere sempre più trasparente la gestione della Pubblica Amministrazione (in piena coerenza con le disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013 e delle integrazioni apportate alla disciplina dal D.Lgs 97/2016);
- ✓ rendere la Pubblica Amministrazioni sempre più a misura di cittadino, grazie alla piena disponibilità di informazioni di carattere gestionale, operativo, di dettaglio, ed alla chiarezza dei contenuti;
- ✓ valorizzare il ruolo di forme di controllo diffuso fondate sulla massima circolazione e condivisione dell'informazione (anche i n termini di risultati, risorse, tempi, procedimenti).

A tal fine, il Comune di Chioggia in un'ottica di piena accessibilità e trasparenza ha previsto sin dal 2010 la presenza della Relazione sulla Perfomance, (pur in assenza di puntuale obbligo come meglio precisato dall'art. 16 del D.Lgs. 150/2010 in tema di norme applicabili per le varie tipologie di pubbliche amministrazioni), pianificandone il percorso attraverso le deliberazioni del Commissario Prefettizio:

- ➢ n. 28 del 28.12.2010 con cui si è provveduto ad approvare: "*Criteri generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel d. lgs. 150/2009".*
- ➢ n. 36 del 03.06.2011 con cui si è provveduto a regolamentare: "*Primo intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizione del d. lgs. n. 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance".*
- ➢ n. 159 del 21.12.2010 con cui si è provveduto a regolamentare: "*approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".*

La Relazione sulla Performance viene impostata dalle strutture interne dell'Ente e può essere redatta solo a consuntivo, a conclusione dei processi di auditing e di valutazione degli obiettivi di performance affidati con il piano degli obiettivi - piano esecutivo di gestione - piano delle performance d'esercizio, quindi a seguito di idoneo processo valutativo come disciplinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Chioggia.

1.1 IL VOCABOLARIO DELLA PERFORMANCE

La condivisione di un "*vocabolario della performance*" contenente gli elementi caratterizzanti il Ciclo di gestione della Performance, è un importante elemento che agevola la comprensibilità e comprensione dei contenuti dello stesso, ed è quindi un importante strumento esso stesso di trasparenza e di chiarezza esso stesso. Di seguito la terminologia della Performance:

- Performance: il contributo che un soggetto (organizzazione, gruppo, singolo obiettivo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali l'organizzazione nel suo complesso vive ed opera.
- Performance organizzativa: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.
- Performance individuale: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.
- Ciclo di gestione della performance: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi (coerenti col processo di declinazione della strategia), corredati di indicatori e target, si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati del ciclo.
- Misurazione della Performance: attività di riscontro degli scostamenti tra i target degli obiettivi assegnati ed i risultati effettivamente raggiunti, il tutto sulla base di indicatori misurabili. È un processo formalizzato che svolge le funzioni di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni rilevanti.
- Valutazione della performance: analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'Ente, dalle aree/settori/servizi/uffici, dai singoli, sulla base dei riscontri delle misurazione della performance.
- Rendicontazione della performance: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.
- Sistema di misurazione e valutazione della performance: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della performance.
- Obiettivo: la definizione puntuale di un traguardo dell'Ente, che deve discendere da un processo di concretizzazione della strategia dell'Amministrazione.
- Risultato: l'effetto concreto e misurabile che attraverso un obiettivo si vuol raggiungere.
- Processo: insieme concatenato di attività da realizzarsi per raggiungere un risultato o parte di esso.
- Indicatore: variabile o insieme di variabili, misurabile, che fornisce indicazioni sull'efficacia, o sull'efficienza, o sull'economicità, dell'attività realizzata per raggiungere un obiettivo. E' la misura lungo la quale si andrà a misurare prima e valutare poi il grado di raggiungimento di un obiettivo.
- Target / valore atteso: è il valore che in via previsionale si attribuisce all'indicatore e che quindi sarà il parametro di riferimento da utilizzare con l'analisi degli scostamenti al fine di valutare il grado di raggiungimento di un obiettivo.
- Analisi degli Scostamenti: analisi dello scostamento tra risultati attesi (programmati) e risultati conseguiti. Trattasi di metodologia da utilizzare sia per la fase di misurazione, che per quella di valutazione.
- Benchmarking: processo di confronto (intero all'Ente o esterno con altri Enti) volto ad individuare delle buone prassi da importare o estendere.

- Stakeholder: colui o coloro che portano degli interessi: Sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte.
- Mappatura degli Stakehoder: è l'analisi volta ad individuare gli stakeholder sulla base di due parametri di riferimento: influenza ed interesse. L'attività di mappatura porta all'attuazione di 4 differenti politiche da attuare nei confronti dei vari stakeholder individuati.
- Sistema informativo: è l'insieme strutturato di tutte le informazioni utili in termini di servizi, processi, attività, risultati. Tali informazioni vanno gestite a sistema a vantaggio di tutto l'Ente: all'informazione deve quindi essere garantita la massima circolazione, dentro e al di fuori dall'Ente.
- Input: fattori produttivi (quali tipicamente risorse umane, strumentali, finanziarie).
- Output: risultato di un'attività,inteso come prodotto o servizio della stessa
- Outcome: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione strategica. È il risultato letto dal punto di vista dello stakeholder che ne ha beneficiato.
- Accountability: attività di rendicontazione da parte dell'Ente del lavoro garantito e dei risultati prodotti. Dall'insieme delle informazioni rendicontate, gli stakehoder devono essere messi nelle condizioni di esprimere un proprio giudizio circa l'operato dell'Ente

2 LA COSTRUZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2016

Le indicazioni utili alla predisposizione della Relazione sulla Performance sono state ricavate innanzitutto dalle indicazioni di legge; dal punto di vista operativo le fonti sono rappresentate dalle istruzioni in materia fornite agli Enti Locali dall'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI) nel proprio documento denominato "*linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo di gestione della performance: l'applicazione del D.Lgs. 150/09 negli Enti Locali*" e dalle best practices che sono di fatto divenute orientamenti consolidati nel corso del tempo.
A questi elementi si sono aggiunte le indicazioni fornite prima da C.I.V.I.T. (Commissione per la valutazione e la trasparenza, oggi A.N.A.C. Autorità nazionale anticorruzione), e poi dalla Funzione Pubblica cui è stata delegata più recentemente la disciplina del Ciclo di Gestione della Performance.

Il risultato è la presente **Relazione sulla Performance per l'esercizio 2016**, un documento di sintesi, dotato di molteplici valenze in termini di comunicazione e di trasparenza, che ha il pregio di offrire in maniera sintetica e pienamente accessibile un quadro puntuale sui principali risultati strategici raggiunti dall'Ente nel corso dell'esercizio, letti alla luce di quanto contenuto all'interno degli strumenti di programmazione della performance.
In particolare la griglia dei risultati, impostata secondo la medesima articolazione degli obiettivi contenuta nel Piano delle Performance approvato con deliberazione giuntale n. 118 del 30/05/2016, rappresenta l'elemento centrale per dar conto in maniera puntuale e dettagliata dei traguardi strategici raggiunti per l'esercizio in osservazione.

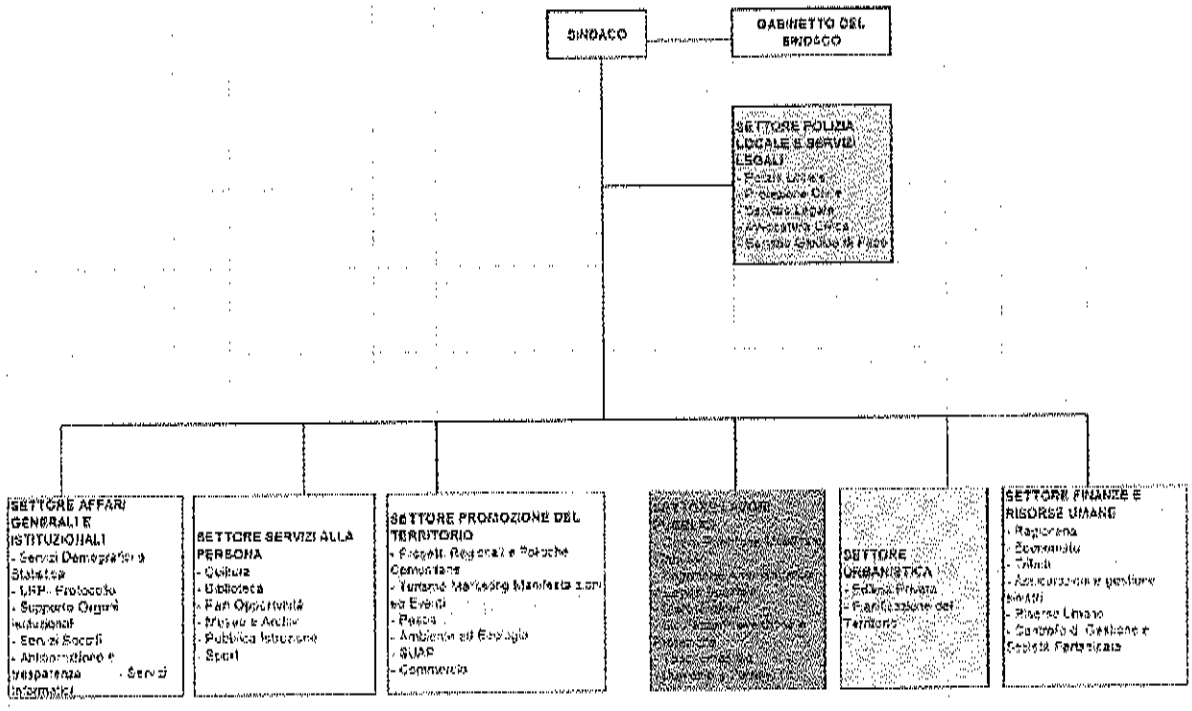
3 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La struttura organizzativa di una Ente rappresenta lo strumento operativo centrale e fondamentale al fine di individuare i percorsi più efficaci per raggiungere gli obiettivi programmati, contemperando allo stesso tempo l'esigenza di ottimizzare il rapporto fra le risorse consumate ed i bisogni soddisfatti, il tutto erogando servizi di qualità in condizioni di efficacia ed efficienza nonché massima trasparenza. La struttura organizzativa con la sua articolazione di dettaglio in settori, uffici e servizi, il sistema delle responsabilità individuate al suo interno, le risorse umane, finanziarie e strumentali attribuite, rappresentano quindi uno degli strumenti su cui intervenire tempestivamente per poter perseguire in maniera efficace ed efficiente gli obiettivi assegnati nel breve periodo, ma anche nel medio/lungo (mandato amministrativo).

Nel corso del 2016 la macrostruttura organizzativa dell'Ente è stata oggetto di un percorso di rivisitazione che ha portato ad una sua modifica. L'atto che dà conto di tale cambiamento è:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 246 del 7.12.2016, avente ad oggetto *"Modifica della struttura organizzativa" con la quale viene modificata la nuova struttura organizzativa adottata con la precedente deliberazione giuntale n. 84/2015 e sua successiva modifica n. 214/2015*;

Ciascun Ente Locale stabilisce dunque la propria struttura organizzativa interna (autonomia sancita dall'art. 3 comma 4 del TUEL D. Lgs. 267/00), attraverso l'identificazione di obiettivi, compiti, responsabilità e meccanismi di coordinamento e controllo, nel rispetto dei principi generali fissati da disposizioni di legge, e dello Statuto, nonché dei vincoli legati alla contrattazione nazionale e di spesa, in coerenza con le proprie linee di indirizzo strategico. Questo il risultato dal punto di vista grafico della macrostruttura dell'Ente:



4 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

4.1 IL PERCORSO DI ADEGUAMENTO EFFETTUATO

Il processo di adeguamento del Comune al fine di dare piena e concreta attuazione al Ciclo di gestione della Performance è passato attraverso un progetto di lavoro che ha interessato più elementi e che ha portato a molteplici interventi. Per offrire un quadro degli interventi effettuati, l'adeguamento ha richiesto di operare allo stesso tempo su: Organismi deputati alla valutazione; nuovi sistemi di valutazione; nuovi strumenti di programmazione, di controllo, di monitoraggio ed audit, di valutazione, di rendicontazione; un nuovo sistema dei controlli; il nuovo sistema della trasparenza e sua consistente variazione nel corso del 2016 per dare attuazione al D.Lgs. 97/2016; normativa in materia di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione. Tra le fasi più importanti di questo percorso nel tempo troviamo:

1 **Analisi normativa presente e sperimentazioni in attuazione.**
Si è provveduto ad analizzare tutta la documentazione prodotta, le deliberazioni finali dell'A.N.C.I. (Associazione nazionale dei Comuni italiani) competente sulla materia per espresso protocollo realizzato con la ex CIVIT oggi ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ed infine si sono effettuate analisi di benchmarking (confronto) volte ad identificare gli Enti Locali che si erano già attivati e le soluzioni adottate. L'attività di adattamento alla normativa prosegue regolarmente, unitamente al confronto con le best practices che oramai si sono consolidate,

2 **Regolamentazione del Ciclo di Gestione della Performance.**
Il percorso che ha portato a garantire la piena operatività del Ciclo di Gestione della Performance ha previsto alcuni step:

- Deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri del Consiglio Comunale) n. 28 del 28.12.2010 con cui si è provveduto ad approvare: "*Criteri generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel d. lgs. 150/2009*".
- Deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 36 del 03.06.2011 con cui si è provveduto a regolamentare: "*Primo intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizione del d. lgs. n. 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance*".
- Deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 159 del 21.12.2010 con cui si è provveduto a regolamentare: "*approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*".

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito "Decreto", introduce il concetto di performance organizzativa direttamente collegato a quello di performance individuale.
L'articolo 7 del Decreto dispone, in particolare, che le Amministrazioni Pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance". L'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel

testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del Decreto, collega la performance organizzativa "all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione". L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance all'Organismo indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 del Decreto, di seguito "OIV". L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e le altre valutazioni, stabilendo espressamente:

• al comma 1, che "*la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi*".

Al comma 2 prevede che "*la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi*".

Il ***Sistema di misurazione e valutazione della performance*** adottato dal Comune, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto ed in base alle direttive adottate dalla Commissione nazionale CIVIT di cui all'articolo 13 del Decreto, con Delibera n. 89 del 24 giugno 2010, individua:

1. le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
2. le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
3. le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico esistenti;
4. le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

A ciò si aggiunga che il Sistema predisposto e condiviso congiuntamente con il Nucleo di Valutazione, per la sua realizzazione ha utilizzato i seguenti riferimenti:

- delibera CIVIT n. 89/2010 (*indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance).*
- delibera CIVIT n. 104/2010 (*definizione dei sistemi di misurazione e valutazione).*
- delibera CIVIT n. 114/2010 (*indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance).*
- Linee guida ANCI in materia di ciclo della performance
- Linee guida bis ANCI in materia di ciclo della performance
- Linee guida definitive ANCI in materia di ciclo della performance (marzo '11)

Tutte le elencate indicazioni, hanno condotto il Comune di Chioggia a dotarsi, nel dettaglio, di un Sistema di valutazione delle performance dei responsabili che, come indicato dall'art. 9 comma 1 del D.Lgs. 150/09, prevede tre sezioni:

a) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
b) valutazione della performance individuale (mix di capacità, competenze, abilità);
c) valutazione della performance organizzativa (misurata nei suoi due aspetti di contributo alla performance di Ente, e di performance sui risultati di Settore).

3 Proposta in materia di Piano delle Performance

Il Piano degli obiettivi e delle Performance anche per il 2016 è stato regolamentato, adottato, ed in ossequio alla normativa sulla trasparenza è stato pubblicato all'interno del proprio sito istituzionale nel link denominato "*operazione trasparenza – sezione performance – sottosezione piano delle performance*".

Le deliberazioni di Giunta di riferimento relativa all'approvazione del Piano delle Performance sono per l'esercizio di competenza 2016 è la n. 118 del 30/5/2016. Ciascun obiettivo assegnato risulta corredato di idonea scheda tecnica realizzata in fase di programmazione, contenente l'indicazione di: fasi e tempi di attuazione; cronoprogramma degli interventi; risultati attesi; descrizione dell'obiettivo; individuazione delle responsabilità.

4 Sistema dei controlli

Con deliberazione n. 6 del 13/02/2013 e suo aggiornamento avvenuto con deliberazione di Consiglio n. 168 del 30/11/2015, l'Ente ha provveduto alla disciplina puntuale del Sistema dei controlli interni, che comprendono: controllo di regolarità amministrativa preventivo e successivo (novità introdotta dal D.L. 174/2012 convertito con modificazioni); controllo di regolarità contabile; controllo di gestione: controllo strategico; controllo sulla qualità dei servizi; controllo sulle società partecipate.

Il Sistema dei controlli, pur con la gradualità prevista dal legislatore, una volta a regime ha avuto un positivo impatto sul Ciclo della Performance.

5 Adozione dei P.T.P.C e allegati P.T.T.I.

Altri nuovi strumenti introdotti dal legislatore che hanno avuto un impatto significativo sul Ciclo della Performance e che sono quindi stati adeguatamente disciplinati, sono da un lato il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), dall'altro il Piano triennale per la trasparenza ed integrità (P.T.T.I, che dal 2017 è stato fuso insieme al PTPC). Entrambi gli strumenti sono stati adottati con idonee deliberazioni di Giunta ed hanno comportato un insieme di ttività rilevanti. A tal fine si fa rinvio a:

- *deliberazione di Giunta n. 11/2014 di approvazione del P.T.P.C. E allegato P.T.T.i – periodo 2014/2016;*
- *deliberazione di Giunta n. 7/2015 di approvazione del primo aggiornamento al P.T.P.C. E allegato P.T.T.i – periodo 2015/2017;*
- *deliberazione di Giunta n. 16/2016 di approvazione del secondo aggiornamento del P.T.P.C. E allegato P.T.T.i – periodo 2016/2018;*
- *deliberazione di Giunta n. 16/2016 di approvazione del secondo aggiornamento del P.T.P.C. E allegato P.T.T.i – periodo 2016/2018;*
- *deliberazione di Giunta n. 1682017 di approvazione del nuovo P.T.P.C. – periodo 2017/2019;*

6 LA TRASPARENZA

Secondo le disposizioni operate dal D.Lgs 33/2013, e più recentemente secondo quanto previsto dal D.Lgs. 97/2016 che ha profondamente innovato la disciplina della trasparenza, il Comune ha regolarmente implementato la sezione sul proprio sito istituzionale denominata "***Amministrazione Trasparente***" e sono attualmente in corso le attestazioni richieste da ANAC che, per l'esercizio 2016 prevedono il monitoraggio alla data del 31/03/2017 da effettuarsi entro il 30/04/2017 a cura del Responsabile comunale della Trasparenza e con validazione finale da parte del Nucleo di Valutazione dell'Ente.
Tutti i precedenti monitoraggi sono stati regolarmente effettuati, validati dal Nucleo di Valutazione e pubblicati in in *amministrazione trasparente, sezione disposizioni generali, sottosezione attestazioni OIV o struttura analoga*, nel pieno rispetto dei tempi, della modulistica e delle modalità stabilite da ANAC (oggi tra le novità introdotte dal D. Lgs. 97/2016 vi è proprio la variazione di sottosezione in cui pubblicare tali attestazioni che diventa *controlli e rilievi sull'amministrazione, organismo di valutazione*).

Con deliberazione di Giunta comunale n. 16/2016 l'amministrazione ha approvato il il P.T.P.C. (piano triennale di prevenzione della corruzione) ed allegato P.T.T.I. (piano triennale della trasparenza ed integrità) per il periodo 2016/2018 e con deliberazione di Giunta comunale n. 18/2016 ha approvato il nuovo PTPC 2017/2019 che contiene anche le indicazioni della trasaprenza.

Il link amministrazione trasparente del sito istituzionale è regolarmente accessibile, completo e coerente con le indicazioni ANAC in materia.

4.2 GRADO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE - 2016

Con deliberazione di DG N. 118 del 30/5/2016 l'Ente ha provveduto ad approvare il Piano degli Obiettivi e delle Performance e Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2016.

Il Piano delle Performance, che rappresenta presso gli Enti Locali il nuovo strumento che riconduce ad unità il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi (come definito dall'art. 169 del D. Lgs. 267/00 che stabilisce come: "*Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione*"), contiene al suo interno gli obiettivi strategici (declinati e dettagliati), di performance organizzativa e di performance individuale, assegnati formalmente per la loro attuazione ai dirigenti, unitamente alle risorse umane, finanziarie e strumentali alla struttura dell'Ente per l'anno 2016.
Nel corso del 2016 quindi l'Ente ha regolarmente proceduto alla definizione delle priorità annuali, rappresentate da un piano di obiettivi strategici, assegnati per la loro compiuta realizzazione alla struttura dell'Ente. Nel medesimo Piano delle Performance approvato con idonea deliberazione di Giunta comunale, vi è la presenza di obiettivi di performance organizzativa a fianco di quelli usuali di performance individuale: i primi per loro natura

sono trasversali a tutti i settori e servizi dell'Ente e richiedono quindi un lavoro congiunto per portare a dei risultati di rilevanza generale per l'Ente (quali per il 2016 la tematica della prevenzione della corruzione e della trasparenza).

La performance organizzativa è stata prevista dal legislatore come:
"Art. 8. D.Lgs. 150/09: Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa": 1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti ammi.vi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità".

Gli obiettivi di performance organizzativa inseriti per ciascun anno nel Piano delle Performance, sono appunto coerenti con le sopracitate indicazioni di legge.

4.4 RISULTATI RAGGIUNTI, CRITICITA' ED OPPORTUNITA'

Con l'approvazione con la deliberazione di Giunta n. 118/2016 degli obiettivi strategici, ed a seguito del loro contestuale affidamento ai dirigenti proprio tramite il Piano delle performance (unitamente alle risorse finanziarie attribuite con il Piano esecutivo di Gestione), si avvia di fatto l'attività gestionale.
A conclusione di esercizio, ciascun dirigente è tenuto a relazionare in maniera puntuale e dettagliata circa il grado di attuazione di ciascun obiettivo: la relazione prevede l'indicazione dei tempi e dei risultati ottenuti, corredati degli indicatori di monitoraggio individuati in sede di programmazione. Tali rendiconti vengono infine trasmessi al Nucleo di Valutazione (organismo deputato alla valutazione della dirigenza) che, anche alla luce di ulteriori momenti di approfondimento e colloquio con i dirigenti stessi, di specifiche analisi, rilevazioni e report, documenti integrativi, di occasioni di confronto con gli altri soggetti che svolgono un ruolo (come meglio definito nel Sistema della Performance adottato dall'Ente del Comune di Chioggia), conclude il processo di valutazione con la ***validazione della relazione sulla performance.***.

La validazione della relazione sulla performance è quindi il momento conclusivo del Ciclo della Performance, il momento in cui vengono misurati i risultati raggiunti e viene valutato compiutamente il grado di rispetto ed aderenza rispetto a quanto dichiarato negli strumenti di programmazione.

Alla luce di tutte le premesse fatte, per l'esercizio 2016 le risultanze dell'approfondito lavoro di analisi e verifica, opportunamente validate da tale organismo esterno preposto alla valutazione, portano ad evidenziare nel suo complesso un elevato livello complessivo di realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano delle Performance 2016: i risultati attesi infatti, debitamente pianificati nelle schede obiettivo del Piano delle Performance, sono stati nella maggioranza dei casi raggiunti.

Prima di entrare nel dettaglio dei risultati ottenuti, per consentire l'analisi e la valutazione vanno ribadite alcune regole su cui si fonda il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in base alle quali sono stati prestabiliti i criteri stessi di valutazione e audit. Nello specifico degli obiettivi strategici di seguito analizzati (di performance organizzativa ed individuale), va rilevato come ai fini della loro valutazione il Sistema richieda che si tenga allo stesso tempo conto di una molteplicità di parametri presenti all'interno delle "schede tipo obiettivo" che vengono approvate con il Piano delle Performance, ovvero:

- *rispetto delle attività/fasi programmate;*
- *rispetto dei tempi previsti per ciascuna fase e nel suo complesso;*
- *rispetto dei target prefissati a preventivo (valori attesi di risultato).*

Gli elementi oggetto di valutazione vengono fissati nelle apposite schede obiettivo che sono utilizzate per la predisposizione degli obiettivi strategici annuali: al loro interno sono indicati tempi, fasi ed indicatori oggetto di valutazione, valori attesi previsti. Tali schede vengono approvate e rappresentano parte integrante del Piano degli Obiettivi e delle Performance e Piano esecutivo di gestione e rappresentano la base su cui si fonda a consuntivo la valutazione.

Quindi la valutazione circa il grado di raggiungimento deve tener conto di un molteplicità di parametri (tempi, target, risultati effettivi, contesto di riferimento), ma anche di un molteplicità di altri eventi che possono modificare l'azione (ad esempio un ritardo che però debba essere ricondotto a causa esterne la volontà dell'ufficio/servizio che vi ha lavorato, come ad esempio un cambiamento legislativo intercorso..: tutti elementi che vanno debitamente presi in considerazione ai fini del giudizio conclusivo): la valutazione finale deve quindi tener conto quindi di una molteplicità di elementi nello stesso tempo.

Si ribadisce inoltre che l'analisi del grado di realizzazione dipende strettamente dagli indicatori di risultato scelti e come risulti quindi imprescindibile la conoscenza della scheda di programmazione degli obiettivi per poterne valutare le risultanze. Tutto ciò influisce necessariamente sul giudizio attribuito per i singoli obiettivi.

Segue elenco obiettivi organizzativi ed individuali, assegnati per il 2016, e relativa performance ottenuta (come risultante dalle relazioni presentate dai dirigenti sui modelli forniti).

	PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE: ESERCIZIO 2016	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2016 (in neretto finale)
	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (trasversali)	
OBIETTIVO 1	ATTUAZIONE MISURE PREVISTE NEL PIANO ANTICORRUZIONE 2016/2018	Le misure previste nel Piano Anticorruzione 2016/2018, adottato con deliberazione di Giunta n. 16/2016, sono state attuate, come risulta anche dalle certificazioni semestrali predisposte e trasmesse a cura dei singoli dirigenti per i settori di competenza. Inoltre per l'esercizio 2016 è stata regolarmente redatta e pubblicata (in amministrazione trasparente / sezione altri contenuti / sottosezione anticorruzione) la relazione finale in materia di anticorruzione, da cui si può evincere l'elevato grado di realizzazione delle attività previste nell'ambito del presente obiettivo. Obiettivo raggiunto
OBIETTIVO 2	ATTUAZIONE P.T.T.I - PIANO TRIENNALE TRASPARENZA ED INTEGRITA' 2016/2018	Tutte le misure previste dal Programma della Trasparenza 2016/2018, allegato e parte integrante del Piano Anticorruzione 2016/2018 (di cui alla deliberazione di Giunta n. 16/2016), sono state attuate, come risulta anche dalle certificazioni semestrali predisposte e trasmesse a cura dei singoli dirigenti per i settori di competenza e dai controlli a campione effettuati anche in occasione del controllo successivo di regolarità amm.va e di altri interventi. Si segnala inoltre che le certificazioni in materia di trasparenza predisposte secondo le indicazioni di ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), sono state regolarmente adottate dal Responsabile della Trasparenza, validate dal Nucleo di Valutazione e pubblicate per l'esercizio 2016 nell'apposita sezione dedicata del sito istituzionale (amministrazione trasparente / sezione disposizioni generali, sottosezione attestazioni OIV). Si segnala inoltre un'ulteriore attività non inizialmente programmata, che però ha caratterizzato la seconda metà del 2016, ovvero la necessità di dare attuazione al D.Lgs. 97 del 25 maggio 2016 che di fatto ha comportato una completa rivisitazione della normativa in materia di trasparenza, con la necessità di rivedere gli obblighi di pubblicazione e la stessa articolazione del link amministrazione trasparente anche alla luce delle linee guida ANAC in materia. Un lavoro davvero molto consistente, che ha richiesto impegno professionale e personale, e che comunque è stato conseguito senza sostenere costi ulteriori. Obiettivo raggiunto.
	OBIETTIVI ARTICOLATI PER SETTORE	
SETTORI	**SERVIZI ALLA PERSONA e PROMOZIONE DEL TERRITORIO**	**RENDICONTAZIONE AL 31/12/2016 (in neretto finale)**
OBIETTIVO N. 1	PREDISPOSIZIONE DI UN REGOLAMENTO PER LA GESTIONE AUTONOMA DA PARTE DELLE REALTÀ LOCALI SPECIALIZZATE NEL SETTORE CLUB SUBACQUEI E I DIVING DELLA ZTB TEGNUE CHIOGGIA	Sono stati realizzati gli incontri con i club e con gli uffici della Regione ed è stata inventariata l'attrezzatura. Ancora in itinere al 31/12 le procedure per individuazione dell'attrezzature da acquistare. Al 31/12 il regolamento è stato predisposto in bozza ma non ancora approvato ed è ora in condivisione con i competenti uffici regionali.
OBIETTIVO N. 3	CENSIMENTO ANTENNE PER TELEFONIA MOBILE, AI FINI DELLA GESTIONE DELL'INQUINAMENTO ELETTROMAGNETICO	E' stato conseguito un quadro analitico ed organico della situazione attuale, con catalogazione e verifiche effettuate con il personale di ARPAV, tutto nel rispetto dei tempi previsti. Non è stato invece eseguito l'inserimento dati nel sistema georeferenziato per mancanza di risorse economiche necessarie all'acquisto del programma informatico
OBIETTIVO N. 4	START-UP O.G.D. (Organizzazione di Gestione della Destinazione) DENOMINATA *"CHIOGGIA: TERRA, MARE E LAGUNA"*	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto nel rispetto dei tempi e delle fasi previste con il raggiungimento del Protocollo d'Intesa per l'adesione all'O.G.D., la stesura e approvazione del Regolamento per il funzionamento dell'O.G.D. e l'apertura dello sportello IAT con accordo con soggetto attuatore.
OBIETTIVO N. 5	CARTA DEI SERVIZI DEL MUSEO CIVICO	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto nel rispetto dei tempi e delle fasi previste con l'adozione attraverso la determinazione dirigenziale n. 1989 del 9/10/2016
OBIETTIVO N. 6	SABBADINOLETTURE - Letture animate della Biblioteca Sabbadino	L'obiettivo prefissato è stato pienamente raggiunto nei tempi e nelle fasi previste con la realizzazione di 5 incontri che hanno coinvolto circa 400 partecipanti
OBIETTIVO N. 7	INDIVIDUAZIONE E CREAZIONE DATA BASE ELENCO MOROSI PAGAMENTO TARIFFE MENSA E TRASPORTO SCOLASTICO	L'obiettivo prefissato è stato raggiunto con individuazione situazioni di morosità, verifiche e relazioni apposite, ed infine messe in mora con avvio iscrizione a ruolo
OBIETTIVO N. 8	IMPLEMENTAZIONE ASSEGNAZIONE STRUTTURE COMUNALI SOGGETTI TERZO SETTORE	L'obiettivo prefissato è stato raggiunto nei tempi e nelle fasi previste con individuazione strutture, pubblicazione bando per raccolta manifestazioni di interesse, e regolarmente concluso da cronoprogramma attività.
OBIETTIVO N. 9	RILEVAZIONE NEGLI ELENCHI DELLA REGIONE DEL VENETO DEL NUOVO CENTRO ANTIVIOLENZA (CAV) "CIVICO DONNA"	L'obiettivo prefissato è stato pienamente raggiunto nei tempi e nelle fasi previste con apertura e primo avvio del servizio, adozione della carta dei servizi con DI 724/16, iscrizione negli elenchi regionali e rendicontazione regolare sui modelli regionali.
SERVIZIO	**COMMERCIO**	**RENDICONTAZIONE AL 31/12/2016 (in neretto finale)**
OBIETTIVO N. 10	CARTOGRAFIA PLATEATICI	l'obiettivo non è stato perseguito
OBIETTIVO N. 11	FLUSSI PROCEDURE SERVIZIO COMMERCIO	l'obiettivo non è stato perseguito

SETTORE	FINANZE E RISORSE UMANE	[illegible]
OBIETTIVO N.1	ATTUAZIONE DEL PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE PARTECIPATE	Obiettivo regolarmente raggiunto nel rispetto dei tempi e delle fasi e con l'adozione dei provvedimenti previsti dal Piano e sua successiva integrazione, ed anche di ulteriori atti e provvedimenti che si sono resi necessari a seguito dell'entrata in vigore del nuovo T.U. in materia di Società Partecipate di cui al D. Lgs. 175 del 23/09/2016. Il nuovo testo unico di fatto ha comportato consistenti modifiche nella disciplina, a fronte delle quali si è reso necessario attivarsi prontamente fin da subito. Tutti gli interventi previsti sono stati regolarmente attuati con efficacia ed efficienza. A titolo di esempio si possono riportare: la riduzione delle partecipazioni da 4 a 3 (dismissione delle partecipazioni in PMV spa) e le modifiche nella gestione di alcuni servizi tra cui il verde pubblico.
OBIETTIVO N 2	NUOVA CONTABILITA' ARMONIZZATA: AVVIO	Obiettivo regolarmente raggiunto nel rispetto dei tempi e delle fasi indicate. Il Settore Finanze nell'anno 2016 ha predisposto un importante progetto afferente l'applicazione dei nuovi principi contabili di cui al D.Lgs. 118/2011 diretto ad affrontare le difficoltà legate a cambiamenti di natura tecnico/informatico ed operativo/gestionali nonché di approccio culturale. Infatti, già nel corso del 2015 sono state messe in atto tutte le attività propedeutiche alla gestione del bilancio comunale con i citati impatti della nuova contabilità armonizzata (di cui al D.Lgs. 118/2011). L'esercizio 2016 ha rappresentato quindi l'anno di avvio effettivo della gestione secondo tale nuovo modello contabile ed i suoi relativi principi, con tutte le difficoltà legate ad un cambiamento molto importante che ha richiesto, e richiede, non solo un cambiamento dal punto di vista tecnico/informatico ed operativo/gestionale, ma anche un cambiamento dal punto di vista culturale da parte non solo del Settore Finanze (principalmente coinvolto nel processo), ma da parte di tutto il personale dell'Ente che gestisce risorse finanziarie. Gli strumenti economici e finanziari per l'esercizio 2016 sono stati tutti regolarmente ed efficacemente adottati nel rispetto dei tempi di legge.
OBIETTIVO N.3	PROGETTO DI RECUPERO EVASIONE ICI/IMU	L'obiettivo ha rispettato le fasi previste e sono stati vagliati 17597 contribuenti sui 17933 previsti, con l'emissione di 707 accertamenti sui 600 che erano stati programmati. Obiettivo raggiunto
OBIETTIVO N.4	BANCA DATI DELLE POSIZIONI ASSICURATIVE	L'obiettivo è stato completamente raggiunto nel rispetto dei tempi previsti con l'adozione delle nuove modalità operative indicate nell'informativa INPS al fine di accertare la completa copertura contributiva.
SETTORE	POLIZIA LOCALE E SERVIZI LEGALI	[illegible]
OBIETTIVO N. 1	ATTIVITA' DI FORMAZIONE DEL PERSONALE VERITAS AI SENSI DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N 88/2016 AD OGGETTO "APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA COMUNE DI CHIOGGIA, VERITAS SPA, ED SST SPA, PER LA GESTIONE INTEGRATA DELLE ATTIVITA' ISPETTIVE RELATIVE ALLE SANZIONI AMMINISTRATIVE SIA IN CAMPO ECOLOGICO AMBIENTALE SIA PER QUANTO RIGUARDA LE SANZIONI ALL'INTERNO DEL MERCATO ITTICO" E SUCCESSIVI ADEMPIMENTI OPERATIVI ED AMMINISTRATIVI.	L'obiettivo è stato completamente raggiunto nel rispetto delle fasi, della tempistica e degli indicatori previsti. Infatti si è proceduto con predisposizione modulistica di riferimento, atti e verbali; formazione del personale, svolta attività operativa
OBIETTIVO N. 2	ADEGUAMENTO DELLE PROCEDURE OPERATIVE IN MATERIA DI POLIZIA GIUDIZIARIA E INFORTUNISTICA STRADALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE 23 MARZO 2016 N. 41 CHE DISCIPLINA IL CD. "OMICIDIO STRADALE"	L'obiettivo è stato completamente raggiunto nel rispetto delle fasi, della tempistica e degli indicatori previsti. Sono state poste in essere un'articolata serie di iniziative, tra cui la formazione del personale (vi ha partecipato il 76% del personale) e la predisposizione di apposita modulistica, finalizzata alla piena conoscenza operativa delle nuove norme a seguito dell'entrata in vigore della L. 41/2016.
OBIETTIVO N. 3	PREDISPOSIZIONE DI NUOVE DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE PER LE MODALITA' DI ACCESSO AGLI ATTI DEL COMANDO POLIZIA LOCALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI DOCUMENTI IN MATERIA DI INCIDENTI STRADALI, ALLA LUCE DELLA NUOVE NORME IN TEMA DI TRASPARENZA (CD. "FREEDOM OF INFORMATION ACT").	L'obiettivo è stato completamente raggiunto nel rispetto delle fasi, della tempistica e degli indicatori previsti. Con la deliberazione G.C. n. 193/2016 si è introdotta una concreta semplificazione alle modalità di rilascio della documentazione attinente agli atti del Comando di Polizia Locale, in materia di incidenti stradali, alla luce delle nuove norme in tema di trasparenza (D.Lgs. 33/13, cd. freedom of information act).
OBIETTIVO N. 4	PROCESSO AMMINISTRATIVO TELEMATICO (PAT): FORMAZIONE PROFESSIONALE E ADEGUAMENTO DELLE PROCEDURE IN USO PRESSO L'AVVOCATURA CIVICA.	L'obiettivo è stato completamente raggiunto nel rispetto delle fasi, della tempistica e degli indicatori previsti. Il Servizio Legale dell'Ente ha effettuato specifica formazione professionale ed adeguato le procedure d'ufficio al nuovo Processo Amministrativo Telematico. Alla data odierna l'ufficio è in grado di poter difendere l'Ente anche sulla piattaforma del nuovo P.A.T. (processo amministrativo telematico)
OBIETTIVO N. 5	FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI DOLO PER L'ASSEGNAZIONE ALL'UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE A QUELLA SEDE	L'obiettivo è stato completamente raggiunto nel rispetto delle fasi, della tempistica e degli indicatori previsti. L'iniziativa ha carattere eccezionale, perchè per la prima volta personale comunale da impiegare presso un ufficio giudiziario viene formato da colleghi appartenenti all'Ente locale stesso.

SETTORE	**AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI**	**RESOCONTAZIONE ALL'ATTIVITA' REALIZZATA**
OBIETTIVO N.1	OTTIMIZZAZIONE PROCEDURE PER LA PUBBLICITA' REDDITI AMMINISTRATORI D.LGS. 33/2013	L'obiettivo è stato raggiunto nel rispetto delle fasi e della tempistica. I risultati ottenuti in forma tabellare sono stati inseriti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito del Comune, così come previsto dalla normativa vigente
OBIETTIVO N.2	ATTIVITA' RELATIVA ALLA NOMINA DEL NUOVO SINDACO E DEL CONSIGLIO COMUNALE	L'Obiettivo ha visto il puntuale compimento di tutta una serie di adempimenti di natura straordinaria inerenti le prime fasi dell'insediamento della nuova Amministrazione, per cui sono state completate le azioni previste nel rispetto dei tempi indicati dell'obiettivo.
OBIETTIVO N.3	CENTRO PER L'AFFIDO E LA SOLIDARIETA' FAMILIARE (CASF)	Obiettivo raggiunto con il completamento delle azioni previste nei tempi stabiliti con analisi normativa e best practices, condivisione con stakeholders (3 seminari/convegni realizzati) e relazione finale sugli interventi posti in essere (tra cui incontri con le realtà locali che si occupano di assistenza a famiglie fragili, progetto vicinato solidale, laboratorio di accompagnamento alla crescita, incontri di formazione ed altre iniziative.
OBIETTIVO N.4	BANDO DELLA MOBILITA'	Obiettivo raggiunto con il completamento delle azioni previste nei tempi stabiliti con pubblicazione bando, istruttoria domande (n. 20), lavori commissione per la graduatoria, approvazione e pubblicazione della graduatoria definitiva
OBIETTIVO N.5	CONTROLLO E VERIFICA DEL NUOVO SERVIZIO POSTALE	L'obiettivo ha previsto l'elaborazione di un controllo del servizio postale (ritiro di atti, affrancatura e spedizione) al fine della sua ottimizzazione. Il 90%, pari a 22834 verifiche, sono state effettuate e sono stati prodotti due report semestrali di sintesi
OBIETTIVO N.6	TRASFERIMENTO DA APR (ANAGRAFE POPOLAZIONE RESIDENTE) a ANPR (ANAGRAFE NAZIONALE POPOLAZIONE RESIDENTE)- SUBENTRO	Si è provveduto alla revisione completa dei dati anagrafici di tutta la popolazione residente in Italia e all'estero attraverso il raffronto della banca dati e dei registri di Stato Civile con quelli afferenti all'Anagrafe e coerentemente con l'Ufficio Elettorale; sono state corrette le eventuali anomalie. Attualmente si è in attesa delle disposizioni del Ministero per il subentro dell'ANPR alle anagrafi comunali anche per gli adempimenti successivi e gli acquisti.
SERVIZIO	**GABINETTO DEL SINDACO**	**RESOCONTAZIONE ALL'ATTIVITA' REALIZZATA**
OBIETTIVO N. 1	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E SOCIAL MEDIA: ATTIVAZIONE PAGINA FACEBOOK E APPROVAZIONE DELLA SOCIAL MEDIA POLICY DEL COMUNE DI CHIOGGIA	In linea con quanto previsto dalla Direttiva n. 8/2009 del Ministero per la PA o l'innovazione, le linee guida per i siti web della PA e il Vademecum PA e Social Media, la pagina facebook del Comune di Chioggia è stata costantemente aggiornata con le varie attività promosse dall'Ente. Per quanto riguarda lo stage è stato attivato e concluso con successo. Sul sito istituzione www.chioggia.org è possibile trovare pubblicato la Social Media Policy approvata con apposita deliberazione. Obiettivo raggiunto
OBIETTIVO N. 2	RIORDINO DELLA DOCUMENTAZIONE PRESENTE NELL'UFFICIO SEGRETERIA DEL SINDACO AL FINE DEL CONFERIMENTO DELLA STESSA PRESSO L'ARCHIVIO DI DEPOSITO COMUNALE.	L'archiviazione della documentazione è stata completata comportando una maggiore efficienza operativa. E' stato archiviato presso l'archivio comunale una parte della documentazione.
SERVIZIO	**Servizi Informatici**	**RESOCONTAZIONE ALL'ATTIVITA' REALIZZATA**
OBIETTIVO N.1	SOSTITUZIONE POSTAZIONI DI LAVORO – COMPLETAMENTO DISTRIBUZIONE	Sono stati acquistati 115 pc e 30 stampanti per il personale del Comune di Chioggia. I pc sono stati distribuiti dando priorità a quelli più obsoleti, non funzionanti o alla postazioni di front office. I pc sono stati configurati con applicativi di base e sono stati attrezzati con i software specifici dei servizi. L'operazione di sostituzione iniziata nel 2015 si è completata nel 2016. I pc individuali come "da sostituire" sono stati tutti assegnati e i pc ritenuti "recuperabili" sono stati ricollocati. Obiettivo raggiunto
OBIETTIVO N.2	ATTIVAZIONE PAGAMENTI DIGITALI PagoPa	Le fasi previste nel progetto sono state tutte realizzate come da cronoprogramma. L'attivazione del servizio è stata possibile anche con il collegamento diretto dal portale del Comune di Chioggia, il tutto dopo le fasi di progettazione, adesione ad Agid, individuazione referente, parametrizzazione portale, fase di test. Obiettivo pienamente raggiunto
SETTORE	**LL.PP.**	**RESOCONTAZIONE ALL'ATTIVITA' REALIZZATA**
OBIETTIVO N.1	RESTAURO PALAZZO GRANAIO	Il cronoprogramma dell'obiettivo prevedeva la consegna lavori, avvenuta in data 11/1/2016 e l'anticipazione avvenuta con DT n. 47372016. Non sono stati affidati gli incarichi professionali.
OBIETTIVO N.2	ATTUAZIONE FEDERALISMO DEMANIALE	Obiettivo realizzato come da cronoprogramma (verifiche, decreti trasferimento, trascrizioni, aggiornamento beni patrimoniali) e nel rispetto dei valori pianificati (concluse 6 pratiche sulle 7 previste, pari all'80% come da programmazione iniziale stimata)
OBIETTIVO N.3	LAVORI DI AMPLIAMENTO DI N. 5 COLOMBARI DEL CIMITERO DI CHIOGGIA - BORGO SAN GIOVANNI CON LA REALIZZAZIONE DI N. 50 LOCULI E N. 300 OSSARI	L'obiettivo è stato raggiunto secondo le fasi preventivate (contratto, consegna lavori, anticipazione). Determinazione di erogazione anticipazione n. 829 del 21.5.2016
OBIETTIVO N.4	LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DEL CORPO ARGINALE DELLA VECCHIA ROMEA	L'obiettivo è stato raggiunto nel rispetto delle fasi indicate. I lavori sono stati affidati e conclusi nel 2016 (messa in sicurezza parti dissestate, pulizia scarpata, rinforzo scarpata, ostilatura), con certificato di liquidazione finale avvenuto con determinazione n. 624/2016.
OBIETTIVO N. 2	SDEMANIALIZZAZIONE DELL'AREA "EX REDUCI"	L'obiettivo è stato raggiunto con l'armonizzazione delle contestazioni e il recupero delle somme non versate e con la consegna dell'area al Demanio dello Stato.
SETTORE	**URBANISTICA**	**RESOCONTAZIONE ALL'ATTIVITA' REALIZZATA**
OBIETTIVO N.1	PORTALE PRATICHE EDILIZIE	Obiettivo realizzato come da cronoprogramma e nel rispetto dei valori attesi: analisi modelli, predisposizione portale, fase di test, attivazione servizio. Gli atti ora disponibili sono: cdu, cil, cila, agibilità, denunce c.a.

Documento di validazione della relazione sulla performance – esercizio 2016

a) Il Nucleo di Valutazione del Comune di Chioggia ha preso in esame la Relazione sulla Performance, redatta secondo le disposizioni contenute nel regolamento integrativo della performance approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 36/2010.

b) Il Nucleo ha svolto il proprio ruolo di validazione sulla base degli accertamenti che ha effettuato nell'ambito del processo di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati con deliberazione di Giunta Comunale n. 118/2016. A tal fine sono state utilizzate le relazioni presentate dai dirigenti in cui vengono certificati i risultati raggiunti, le integrazioni dagli stessi fornite, i colloqui individuali, gli eventuali approfondimenti richiesti e le analisi ed attestazioni ulteriori.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione del Comune di Chioggia, valida la relazione sulla performance - esercizio 2016.

Chioggia, 14/03/2017

Firma

Dr.ssa Stefania Zerbato

Dr. Vincenzo Mazzaro

Dr. Pasquale Finelli