

COMUNE DI CHIOGGIA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2015

Validata dal Nucleo di Valutazione in data 04/03/2016

PREMESSE

Il D.Lgs. 150/09, con la disciplina dettata per il "Ciclo di Gestione della Performance", che rappresenta di fatto il processo di guida delle Pubbliche Amministrazioni, ha voluto ribadire la centralità nella programmazione, nella gestione e nel controllo, di alcuni principi basilari quali:

- 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 ha comportato (e comporta quotidianamente) la necessità di operare di continuo 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 hanno avuto un impatto molto profondo sul Ciclo di Gestione della Performance e sui suoi relativi strumenti attuativi, possiamo elencare:

- D.L. 174/2012 convertito con modificazioni, che innova 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 trasparenza, dei protocolli di legalità....
- 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*".

Il Comune di Chioggia ha regolarmente adottato, nei tempi di legge, tutti gli atti richiesti (in termini di regolamenti e nuovi strumenti quali, su tutti, il **Sistema di misurazione e valutazione della Performance**): tra gli adempimenti, 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 delle previsioni contenute nel Piano degli Obiettivi e delle Performance approvato nel 2015 con idonee deliberazioni giuntali.

Il documento denominato "Relazione sulla Performance" trova il suo fondamento nell'art. 10 del citato decreto legislativo 150/2009 che stabilisce testualmente: "*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 all'esigenza di:

- ✓ 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);
- ✓ Avvicinamento della Pubblica Amministrazioni alla collettività, grazie alla piena disponibilità di informazioni di carattere gestionale, operativo, di dettaglio;
- ✓ Valorizzazione di forme di controllo diffuso fondate sulla massima circolazione dell'informazione (risultati, risorse, tempi, procedimenti).

Dal punto di vista regolamentare interno, la previsione di redazione della Relazione sulla Performance è stata introdotta dal Comune di Chioggia con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 36 del 21.12.2010, avente ad oggetto *"primo intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del d. lgs. n. 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance"*, pur in assenza di puntuale obbligo in quanto l'art. 10 (in cui trova fondamento la Relazione sulla Performance) non è tra quelli richiamati come obbligatoriamente applicabili ai Comuni (secondo le indicazioni contenute al successivo art. 16, norma di rinvio). Ciononostante, in un'ottica di piena accessibilità e trasparenza, il Comune di Chioggia fin da subito ha previsto l'adozione di tale documento di rendicontazione, comunicazione e trasparenza.

Quindi, all'interno del citato regolamento è stata definita la predisposizione della Relazione sulla Performance, redatta a consuntivo solo a conclusione dei processi di auditing e di valutazione degli obiettivi di performance affidati alla struttura dirigenziale con il piano degli obiettivi / piano esecutivo di gestione / piano delle performance d'esercizio. La Relazione viene impostata dalle strutture interne preposte sulla base dei contenuti delle relazioni di rendicontazione presentate dai dirigenti comprensive dei relativi riscontri e, solo a seguito della conclusione dei processi di valutazione degli obiettivi strategici, viene validata dal Nucleo di Valutazione - soggetto individuato dalla legge per la valutazione dei risultati e delle performance ottenute dai dirigenti responsabili dell'Ente.

1.1 IL VOCABOLARIO DELLA PERFORMANCE

Di seguito viene fornito una sorta di vocabolario che contiene gli elementi caratterizzanti quello che il legislatore stesso ha definito come Ciclo di gestione della Performance, il tutto al fine di rendere il documento sempre più accessibile:

- 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 della 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. È 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 Stakeholder: 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 stakeholder devono essere messi nelle condizioni di esprimere un proprio giudizio circa l'operato dell'Ente

2 PROCESSO DI IMPOSTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Le indicazioni utili alla predisposizione della Relazione sulla Performance sono state ricavate innanzitutto dalle indicazioni di legge, ma dal punto di vista operativo 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 oramai dopo anni di applicazione sono diventati orientamenti consolidati.

A questi elementi, nel tempo si sono aggiunte le indicazioni fornite prima da C.I.V.I.T. (Commissione per la valutazione e la trasparenza), oggi divenuta A.N.A.C. (Autorità nazionale anticorruzione), fornite per gli aspetti di competenza.

Il risultato è la presente Relazione sulla Performance, quindi un documento di sintesi, dotato di molteplici valenze in termini di comunicazione e di trasparenza nei confronti della collettività, che ha il pregio di offrire in maniera sintetica e pienamente accessibile un quadro puntuale sui principali risultati raggiunti dall'Ente nel corso dell'esercizio, letti alla luce dei contenuti degli strumenti di programmazione della performance.

In particolare, la griglia dei risultati, impostata secondo la medesima articolazione degli obiettivi contenuta nel Piano delle Performance, rappresenta l'elemento centrale per dar conto dei traguardi raggiunti in maniera puntuale e dettagliata.

3 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO INTERNO/ESTERNO

La struttura organizzativa di una Ente rappresenta una variabile basilare al fine di individuare i percorsi più efficaci per raggiungere gli obiettivi programmati, realizzando contemporaneamente il migliore rapporto fra le risorse consumate ed i bisogni soddisfatti, il tutto erogando servizi di qualità in condizioni di efficacia ed efficienza nonché massima trasparenza.

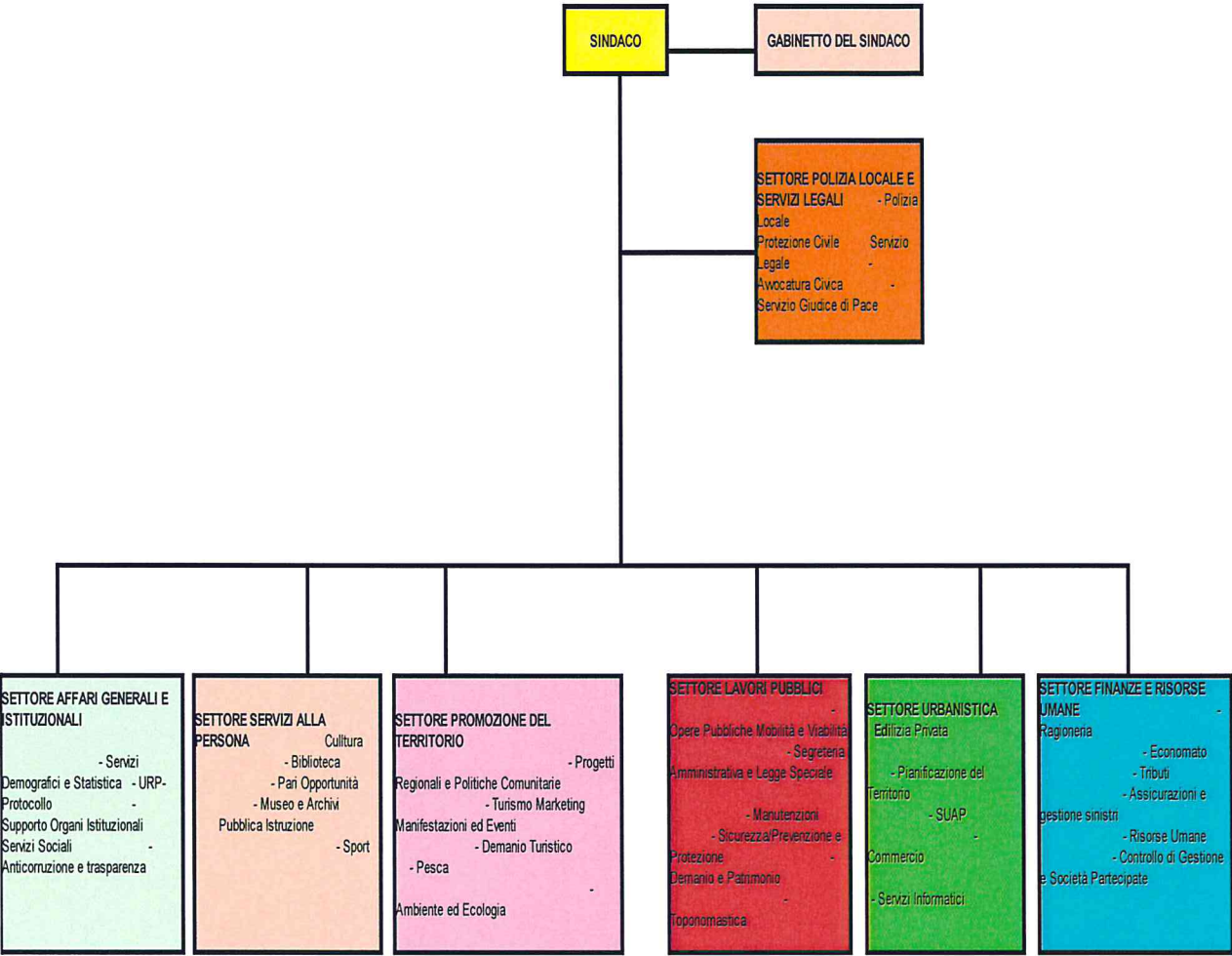
La struttura con la sua articolazione, le responsabilità individuate, le risorse umane, finanziarie e strumentali attribuite, è quindi uno degli strumenti su cui intervenire tempestivamente per raggiungere in maniera efficace ed efficiente gli obiettivi assegnati.

Nel corso del 2015 la macrostruttura organizzativa dell'Ente è stata oggetto di un percorso di rivisitazione che ha portato ad un suo ulteriore aggiornamento. Gli atti che da conto di tale cambiamento sono:

- ✓ Deliberazioni di Giunta Comunale n. 84 del 17/04/2015, avente ad oggetto "nuova struttura organizzativa";
- ✓ Deliberazioni di Giunta Comunale n. 241 del 29/12/2015 di modifica della struttura.

L'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.

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. A titolo di esempio si è operato su: gli Organismi deputati alla valutazione; i nuovi sistemi di valutazione; i nuovi strumenti di programmazione, di controllo ed audit, di valutazione, di rendicontazione; il sistema dei controlli; il nuovo sistema della trasparenza; normativa in materia di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione. Tra le fasi più importanti di questo percorso abbiamo nel tempo:

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 disposizioni 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"*.

La legge-delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il successivo decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito "Decreto", introducono 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:

- 1 valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 2 valutazione della performance individuale (mix di capacità, competenze, abilità);
- 3 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 2015 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 la n. 102 del 15/5/2015 e la sua integrazione n. 128 del 19/6/2015.

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.). Entrambi gli strumenti sono stati adottati con idonee deliberazioni di Giunta ed hanno comportato un insieme di attività 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;

4.2 GRADO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE 2015

Con deliberazione di Giunta municipale n. 102/2015, ed integrato dalla deliberazione 128/2015, l'Ente ha provveduto ad approvare il Piano degli Obiettivi e delle Performance e Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2015.

Tale 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 stabilito 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 2015.

Nel corso del 2015 quindi l'Amministrazione ha regolarmente proceduto alla definizione delle priorità annuali, rappresentate da un piano di obiettivi strategici, assegnati per la loro compiuta realizzazione ai dirigenti 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 che richiedono quindi un lavoro congiunto per portare a dei risultati di rilevanza generale per l'Ente (quali per il 2015 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 amministrativi;

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'

Dopo l'approvazione e comunicazione degli obiettivi, ed a seguito del loro contestuale affidamento ai dirigenti tramite il Piano delle performance approvato (unitamente alle risorse finanziarie attribuite con il Piano esecutivo di Gestione), si avvia di fatto l'attività di gestione. A fine 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. Tali rendiconti vengono 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, del confronto con gli altri soggetti che svolgono un ruolo (come meglio definito nel Sistema della Performance adottato dall'Ente), conclude il processo di valutazione con la **validazione della relazione sulla performance** e con la proposta di valutazione dei dirigenti coerentemente con i risultati raggiunti.

La validazione della relazione sulla performance è quindi il momento conclusivo del Ciclo della Performance, il momento in cui si misurano i risultati raggiunti e si valuta compiutamente il grado di rispetto ed aderenza rispetto a quanto dichiarato negli strumenti di programmazione: per questa ragione l'elemento centrale della relazione sulla performance è il dettaglio con cui si analizzano, obiettivo per obiettivo, i risultati ottenuti.

Alla luce di tutte le premesse fatte, per l'esercizio 2015 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 livello complessivo elevato di realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano delle Performance 2015: i risultati attesi, debitamente pianificati nelle schede obiettivo del Piano delle Performance, sono stati nella maggioranza dei casi raggiunti, a tutto beneficio di un elevato livello di performance ottenuto dall'Ente.

Prima di lasciare al dettaglio dei risultati raggiunti, 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 al quale 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.

Quindi la valutazione circa il grado di raggiungimento deve tener conto di una molteplicità di parametri (tempi, target, risultati effettivi, contesto di riferimento), ma anche di una 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, vanno debitamente prese in considerazione ai fini del giudizio conclusivo): la valutazione finale deve 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 sul giudizio dato ai singoli obiettivi.

Segue elenco obiettivi organizzativi ed individuali, assegnati per il 2015, e relativa performance ottenuta (come risultante dalle relazioni presentate sui modelli forniti).

PIANO DELLE PERFORMANCE: ESERCIZIO 2015	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
--	--

OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (trasversali)

1	attuazione delle misure contenitive del rischio corruzione di cui al P.T.P.C.. 2015/2017	Le misure previste nel Piano Anticorruzione (tra cui a titolo di esempio: disciplina sul conflitto di interessi e regime delle incompatibilità ed inconferibilità; formazione; protocollo di legalità); regolamentazione del whistleblowing) sono state attuate, come risulta anche dalle certificazioni semestrali predisposte e trasmesse a cura dei singoli dirigenti per i settori di competenza. Inoltre è stata redatta e pubblicata in amministrazione trasparente la relazione finale in materia di anticorruzione. Obiettivo raggiunto.
2	attuazione delle misure della trasparenza di cui al P.T.T.I. 2015/2017	Tutte le misure sono state attuate, come risulta anche dalle certificazioni semestrali predisposte e trasmesse a cura dei singoli dirigenti per i settori di competenza. Si riscontra inoltre l'esito delle certificazioni sulla trasparenza pubblicate nel rispetto delle indicazioni ANAC per l'esercizio 2015. Obiettivo raggiunto.
3	implementazione e sviluppo del monitoraggio rispetto tempi dei procedimentali	Il monitoraggio dei tempi procedimentali è avvenuto con l'utilizzo da parte degli uffici interessati con il ricorso a idonea strumentazione informatica dedicata: gli esiti per il 2015 sono stati pubblicati al link pertinente di amministrazione trasparente. Obiettivo raggiunto.
4	attuazione dei nuovi strumenti che verranno forniti nell'ambito dell'obiettivo "sviluppo ed ottimizzazione degli strumenti del ciclo della performance"	A seguito delle note aventi ad oggetto i nuovi strumenti di rendicontazione (nota di istruzioni prot. n. 57457/2015 e mail dedicata per la rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa), tutti i dirigenti hanno regolarmente utilizzato i nuovi strumenti richiesti e quindi le relazioni finali del 2015 contengono in maniera uniforme tutti gli elementi previsti (in termini di descrizione, tempi, indicatori, valori attesi). Obiettivo raggiunto.

ELENCO OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER SETTORE

SETTORI	SERVIZI FORMATIVI e PROMOZIONE DEL TERRITORIO	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
OBIETTIVO N. 1	dematerializzazione delle pratiche ai fini dei controlli da parte della GDF	Dopo aver organizzato le attività a tal fine previste ed aver effettuato l'indagine conoscitiva relativa alle singole pratiche (circa 250 fascicoli) è stata avviata la dematerializzazione anche se, rispetto al crono-programma, si rendono necessari ulteriori 3 mesi per completare il processo e quindi l'obiettivo. Le difficoltà operative riscontrate sono collegate alle "dimensioni" dei singoli fascicoli, nonché ad una carenza di organico. Obiettivo parzialmente raggiunto.

OBIETTIVO N. 2	bandiera blu 2015: coordinamento attività per predisposizione bando 2016	Tutte le attività previste sono state effettuate. Si riscontra l'ottenimento della bandiera blu per il 2015 e la conclusione dell'iter amministrativo per la richiesta del 2016. Inoltre si sono svolte tutte le attività di sensibilizzazione e promozione previste (bacheche informative; incontri informativi e formativi; presentazioni). Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 3	creazione database per scarichi reflui civili non recapitanti in pubblica fognatura	In un unico database sono state inserite tutte le informazioni relative alle autorizzazioni rilasciate non recapitanti in fognatura pubblica, suddivise per tipologia di scarico. Ciò consente un monitoraggio costante unitamente alla possibilità di intervenire in tempo reale a fronte di criticità. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 4	progetto Tegnue Follow up 2015/2016: attività di promozione, coordinamento e comunicazione del Sic Tegnue e attività per garantire la funzionalità dell'area	Le attività di promozione realizzate attraverso idoneo URP, ed anche grazie alle nuove tecnologie adottate nell'ambito del progetto MEDE2, sono state realizzate. Inoltre sono state eseguite le manutenzioni programmate grazie alla collaborazione dei soggetti coinvolti. Tutte le attività programmate in mare, si sono svolte. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 5	piano della acque. 2 fase	Sono state realizzate le prime due fasi propedeutiche (predisposizione service; contatti con i Consorzi di bonifica per la definizione preliminare di ciascuno dei 15 interventi evidenziati), mentre le successive, a partire dall'affidamento dell'incarico esterno, non sono state eseguite al 31/12/15 a causa della carenza delle risorse finanziarie. Obiettivo parzialmente raggiunto.
OBIETTIVO N. 6	dorsale cicloturistica Torino Venezia	Tutte le attività previste nell'ambito del progetto di valorizzazione del patrimonio storico, artistico e naturalistico, sono state realizzate ed il percorso di 12 tappe è stato individuato: è stato poi realizzato un pieghevole illustrato (in collaborazione con altri soggetti del territorio) tradotto anche in lingua inglese, e distribuito in maniera capillare (circa 5.000 copie). Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 7	media library on line (MLOL)	E' stata effettuata l'adesione alla piattaforma digitale che consente agli utenti di leggere i libri digitali attraverso i propri strumenti informatici; oltre 15.000 i titoli accessibili in tali modalità (link di riferimento: http://bibchioggia.medialibrary.it/home/home.aspx . Lieve ritardo per la messa a punto ed avvio del sistema (con determinazione 1927 del 19/10). Obiettivo raggiunto nell'esercizio (con ritardo).
OBIETTIVO N. 8	my city app: Chioggia città d'arte	L'applicazione scaricabile da smartphone e tablet, che consente di accedere ai luoghi di interesse grazie ad un software di modellazione tridimensionale, con aggiornamento sugli eventi, è stata regolarmente realizzata e conta al 31/12 5.000 download (link: http://www.forumpachallenge.it/soluzioni/chioggia-citta-darte-mycityapp . Obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N. 9	recupero e conservazione del fondo documentale dell'archivio penale e civile del tribunale di Chioggia	Come da programma è stato inventariato e conferito presso l'archivio storico del comune il fondo documentale dell'archivio penale e civile del tribunale di Chioggia, consistente in 292 dei documenti, già accessibili (100% di quelli previsti). Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 10	elaborazione sperimentale del sistema di gestione palestre di concessione d'uso, in orario extrascolastico, a soggetti esterni. Definizione condizioni di concessione in uso delle stesse	Il progetto è stato svolto secondo le fasi indicate in via sperimentale per alcune palestre, ed ha portato alla creazione di una rete tra Ente, Istituzioni scolastiche ed Associazioni utilizzatrici. I tempi di sistemazione ora sono più brevi grazie all'intervento diretto nelle pulizie e nei piccoli interventi di manutenzione; gli standard qualitativi garantiti sono elevati. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 11	albo associazionismo sportivo: pubblicazione sito web comunale	L'albo dell'associazionismo sportivo / carta dei servizi è stato realizzato e pubblicato sul sito istituzionale (in apposita sezione dedicata allo sport). Si tratta di uno strumento aperto e flessibile che permette la divulgazione e promozione dello sport nel territorio, in tutte le sue articolazioni disciplinari, rendendola immediatamente accessibile, oltre alla conoscenza dell'associazionismo di riferimento. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 12	Chioggia tra terra e mare: iniziativa a sostegno dello sviluppo turistico della città e delle attività produttive locali. Istituzione apposito regolamento comunale	Progetto realizzato anche con la definizione ed approvazione in Consiglio Comunale (deliberazione n. 73 del 25/05/15) di idoneo regolamento comunale. Obiettivo raggiunto.
SETTORE	FINANZE E RISORSE UMANE	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
OBIETTIVO N.1	riaccertamento straordinario dei residui	Tutte le fasi prodromiche alla nuova contabilità si sono svolte con regolarità e nei tempi di legge e programmati. Il riaccertamento straordinario è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 29/04/2015. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.2	piano di razionalizzazione delle società partecipate	Il piano è stato predisposto dagli uffici ed è stato approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 83/2015, regolarmente pubblicata anche in amministrazione trasparente (sezione partecipate). Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.3	contrattazione decentrata	I contratti sono stati sottoscritti, con un lieve sfasamento temporale rispetto alla programmazione dovuto alla natura del processo stesso che prevede l'apporto di differenti soggetti, anche esterni all'Ente. Obiettivo raggiunto per quanto di diretta competenza del servizio.
OBIETTIVO N.4	comunicazione TASI	Nel corso del 2015 è stata adeguata la strumentazione informatica per la gestione del tributo e, dopo le necessarie bonifiche delle banche dati, si è proceduto alla trasmissione a tutti i contribuenti dei modelli di pagamento e delle relative istruzioni. Obiettivo raggiunto.

SETTORE	POLIZIA LOCALE E SERVIZI LEGALI	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
OBIETTIVO N. 1	riorganizzazione completa delle procedure di gestione e pianificazione dei servizi del comando Polizia Locale	Con circolari di settore sono entrate in vigore le nuove disposizioni organizzative volte a regolamentare: turni; reperibilità; orari particolari; particolari servizi; cambi turno: permessi e ferie; festività infrasettimanali. Sono inoltre state aggiornate le procedure informatiche attualmente operative Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 2	revisione e riorganizzazione delle procedure di servizio e della modulistica della centrale operativa / front office del comando Polizia Locale	Tutto il lavoro programmato si è svolto con regolarità, in coerenza con i contenuti del precedente obiettivo n. 1 del Settore, portando all'adozione di nuove procedure, nuovi registri ed all'applicazione delle nuove disposizioni ed istruzioni. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 3	sperimentazione ed istituzione del nucleo operativo autotrasporto del comando Polizia Locale	Il nucleo operativo è stato costituito con dt 11771 del 02/10/2014 e nel corso del 2015 si è potuto: formare il personale; acquisire idonea strumentazione informatica per le verifiche sui cronotachigrafi ed avviare sperimentalmente il servizio. Tra i risultati oltre 2.000 veicoli controllati. Con deliberazione n. 200/2015 è stato formalmente istituito il "Nucleo Operativo Autotrasporto". Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 4	piano dei controlli straordinario sulle occupazioni del suolo pubblico per plateatici in uso ai pubblici esercizi	Regolarmente controllate le n. 132 posizioni in essere per plateatici per tavoli e sedie attraverso interventi diretti (n. 169 controlli/interventi effettuati). Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N. 5	avvio del processo amministrativo (legale)	Il DL 83 del 27/06/2015 e poi il DL 210 del 30/12/2015 hanno posticipato al 01/07/2016 l'entrata in vigore del processo amministrativo telematico. Ciononostante il personale nel corso del 2015 ha acquisito le competenze per l'utilizzo delle nuove procedure previste dal processo civile telematico che, nel 2016, saranno traslate anche al processo amministrativo avanti al TAR e Consiglio di Stato. Obiettivo raggiunto per quanto di competenza del servizio.

SETTORE URBANISTICA		RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
OBIETTIVO N.1	archiviazione sostitutiva	Dopo l'identificazione delle pratiche, l'affidamento del servizio a soggetto Conservatore (determinazione 2407/15), di fatto è stata avviata l'attività di archiviazione digitale che, allo stato attuale, sta procedendo come da cronoprogramma secondo una logica di progressiva estensione degli atti dei servizi da sottoporre a conservazione. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.2	sostituzione postazioni di lavoro	L'attività si è svolta, dall'acquisizione delle prime 115 postazioni (con determinazioni n. 570/2015 e 538/2015), alla loro configurazione ed installazione secondo il piano di sostituzione a tal fine elaborato. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.3	aggiornamento del prontuario dell'attività edilizia	Con nota prot 56029 del 21/12/2015 è stato trasmesso il nuovo prontuario degli interventi edilizi e dei titoli abilitativi, realizzato allo scopo di aiutare ad orientarsi in una materia così complessa. Obiettivo raggiunto
OBIETTIVO N.4	individuazione cartografica di tutti i plateatici concessi su intero territorio comunale	Con nota prot 34384 del 10/08/15, richiesto dal dirigente lo stralcio dell'obiettivo a causa di criticità dal punto di vista organizzativo (logistico) e per la carenza di personale.
OBIETTIVO N.5	portale pratiche edilizie	Le fasi prodromiche di studio e test sono state realizzate, compresa la predisposizione del portale e le sperimentazioni tecniche: poi, come segnalato dal dirigente con nota prot 5161 del 03/02/2016, non si è potuto procedere all'attivazione del servizio per complessità tecnica nel tradurre i modelli ministeriali in modelli informatici ed il loro collegamento con il software in uso presso edilizia; inoltre a causa della complessità di attivazione del processo del Pago-Pa. Viene stimato dal dirigente l'avvio per l'inizio del 2016. Obiettivo parzialmente raggiunto al 31/12.
OBIETTIVO N.6	norme tecniche PRG	Con nota 5066 del 17/11/2015 la variante alle norme tecniche di attuazione e la variante alle norme tecniche di attuazione allegato B – progetti speciali, e la relativa proposta atto, sono state trasmesse. Per quanto di competenza del settore, l'obiettivo è stato raggiunto con la predisposizione della proposta.
OBIETTIVO N.7	Flussi procedure servizio commercio	Con nota prot 34384 del 10/08/15, richiesto dal dirigente lo stralcio dell'obiettivo a causa di criticità dal punto di vista organizzativo (logistico) e per la carenza di personale.
LL.PP.		RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
OBIETTIVO N.1	lavori di asfaltatura di viale Mediterraneo: sistemazione marciapiedi e chiusura varchi	I lavori in oggetto, suddivisi in due fasi, anche per il 2015 si sono realizzati e conclusi regolarmente nel rispetto del programma. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.2	realizzazione pontile galleggiante adiacente complesso di Corte Salasco a Cavanella d'Adige (intervento finanziato nell'ambito della misura 313 "incentivazione delle attività turistiche" - azione 1 - itinerari e certificazione. Attività a regia GAL Antico Dogado)	Il progetto si è concluso nei tempi previsti, con la realizzazione e successiva rendicontazione. Obiettivo raggiunto.

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	Le procedure di gara sono state espletate e l'aggiudicazione è stata dichiarata con Determinazione 1750 del 23/09/2015 (efficacia dell'aggiudicazione con Dt 2247 del 26/11/2015). A causa di alcune difficoltà di natura tecnica legate alla nuova procedura obbligatoria Avcpass, i tempi si sono allungati e la consegna lavori avviene ad inizio 2016. Obiettivo quasi completamente raggiunto (causa ritardo nei tempi di consegna).
OBIETTIVO N.4	gestione fatturazione elettronica e monitoraggio flussi di pagamento	Dall'entrata in vigore della fattura elettronica, ne sono state regolarmente gestite 159. A questo si aggiungano le 993 fatture registrate nell'apposita piattaforma per le utenze varie. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.5	stralcio ID 363 "accordo di programma per la salvaguardia ambientale del Bacino del Lusenzo - lotto 3, dorsale est, lungomare di Sottomarina - condotta per acque meteoriche", conclusione 1° stralcio funzionale	I lavori sono stati anticipati e già conclusi, rispetto al cronoprogramma originario. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.6	lavori di manutenzione straordinaria dei dossi artificiali di viale Veneto e viale Padova	I lavori si sono svolti, anche se il certificato di regolare esecuzione è stato approvato in ritardo (26/11) rispetto al cronoprogramma in quanto si è preferito verificare la tenuta della nuova pavimentazione durante il periodo estivo prima di procedere. Obiettivo raggiunto (con lieve ritardo come documentato).
OBIETTIVO N.7	intervento di adeguamento di una porzione della scuola primaria Merlin, finalizzato ad ospitare la scuola dell'infanzia di Brondolo	I lavori sono stati affidati, realizzati, ed è stato approvato il certificato di regolare esecuzione. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.8	intervento di adeguamento dell'ex scuola primaria Marconi di Ca' Lino, finalizzato ad ospitare la scuola dell'infanzia di Ca' Lino	I lavori sono stati affidati, realizzati, ed è stato approvato il certificato di regolare esecuzione. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.9	lavori di sistemazione del ramo sud di via Primavera, nel tratto in prossimità di via Pegorina a Sant'Anna di Chioggia	I lavori sono stati affidati, realizzati: il certificato di regolare esecuzione è stato approvato il 22/09 (lieve ritardo su programma, per verificare adeguatamente la tenuta della pavimentazione nel periodo. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.10	attuazione federalismo demaniale	Obiettivo realizzato come da cronoprogramma e nel rispetto dei valori pianificati (concluse 11 pratiche pari all'80% come da programmazione iniziale). Riferimenti: DC 34, 131, 132, 133, 157, esercizio 2015. Obiettivo raggiunto.
SETTORE	AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
OBIETTIVO N.1	implementazione di sistemi di monitoraggio/audit delle attività istituzionali del settore Affari Generali ed Istituzionali al fine di valutare la possibilità di interventi finalizzati ad accrescere ulteriormente efficacia ed efficienza operativa interna.	E' stata regolarmente avviata l'attività con tutti i responsabili di servizio del Settore finalizzata prima all'identificazione di un set di indicatori per la valutazione dell'attività ordinaria, e poi alla prima raccolta dati. Attività programmate tutte realizzate. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.2	attuazione P.T.P.C. e P.T.T.I. per quanto di competenza (vedi relativo ob. di performance org.va), anche in termini di coordinamento complessivo	Il P.T.P.C. ed allegato P.T.T.I. sono stati regolarmente approvati dalla Giunta nei tempi di legge (DG 7 del 30/01/2015); su tali strumenti sono stati eseguiti i monitoraggi trasversali mediante idonea reportistica semestrale compilata e restituita dai dirigenti. Redatte e pubblicate nei termini di legge la relazione anticorruzione e la certificazione sulla trasparenza. Obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N.3	implementazione ulteriore del controllo successivo di regolarità amm.va	Nel corso del 2015 l'attività dell'Unità Controlli, sotto la direzione del Segretario Generale, si è svolta, come da Piano approvato con decreto n. 5 del 27/04/2015. Nel 2015 vi è stata inoltre la modifica del regolamento dei controlli interni di cui all'art. 147 e ss del D.Lgs. 267/00 (giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 168 del 30/11/2015) al fine di dare maggiore organicità al sistema dei controlli nel suo complesso. Con decreto del Segretario Generale n. 4 del 31/03/2015, si è dato atto della conclusione delle attività dell'anno precedente (2014). L'obiettivo è stato raggiunto.
OBIETTIVO N.4	sviluppo ed ottimizzazione degli strumenti del ciclo della performance	Al fine si sviluppare ulteriormente il ciclo di gestione della performance, per renderlo sempre più efficace ed efficiente da un lato, e per adeguarlo ai cambiamenti di legge l'Ente ha operato sugli strumenti tecnici di rendicontazione e di programmazione. E' stato trasmesso a tutti i dirigenti il nuovo modello per la rendicontazione dei risultati 2015, comprensivo di nuova scheda e di indicazioni operative: tali schemi sono stati già utilizzati per la rendicontazione finale - esercizio 2015. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.5	regolamentazione del controllo strategico e modalità operative di attuazione	Come stabilito dall'art. 148 ter del D.Lgs. 267/00 e smi, per i comuni superiori ai 15.000 abitanti, nel 2015 il controllo strategico è stato regolamentato; il documento è successivamente confluito nel nuovo regolamento dei controlli interni, adottato con deliberazione di C.C. n. 168/2015. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.6	bando per erogazione contributo comunale "bonus bebè"	L'obiettivo segue le indicazioni della DG 228 del 22/12/2014 che ha previsto tale misura economica di sostegno. A tal fine gli uffici hanno operato adempiendo a tutte le azioni previste e quindi raggiungendo di fatto l'obiettivo. Unico slittamento l'erogazione "fisica" del contributo che non è potuta avvenire nel mese di dicembre a causa del blocco determinato dalle modalità gestionali stabilite dalla tesoreria comunale; nel mese di gennaio si è comunque completata l'operazione. Istruite 94 domane e fondo incrementato da € 70.000,00 ad € 110.000,00. Obiettivo raggiunto per quanto di competenza del servizio.
OBIETTIVO N.7	bonus pendolari	L'obiettivo segue le indicazioni della DG 248 del 03/12/2014 che ha previsto tale misura economica di sostegno. N. 85 sono le domande istruite ed il fondo distribuito dopo un incremento durante l'anno è stato di € 55.000,00. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.8	interventi per il sostegno della morosità incolpevole	Obiettivo segue le indicazioni della dg 53 del 27/03/2015 che ha previsto tale misura economica di sostegno. Il lavoro si è svolto con regolarità nonostante le numerose difficoltà operative. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.9	ottimizzazione delle procedure previste per la pubblicità redditi amministratori D. Lgs. 33/2013	I documenti sono stati pubblicati in amministrazione trasparente in ossequio agli obblighi di legge. Obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N.10	ottimizzazione e delle procedure informatiche di gestione degli atti e loro continuo adattamento/adeguamento alle nuove esigenze e/o cambiamenti di legge	Sono stati svolti 7 incontri con la ditta fornitrice del software per l'attuazione degli interventi finalizzati a garantire una fruibilità sempre migliore dello strumento. Tutti gli interventi previsti sono stati attuati nel rispetto del cronoprogramma. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.11	servizio sms - email Chioggia Informa	Il servizio per il 2015 è stato regolarmente attuato. Rispetto alla previsioni: i contatti sms sono stati 6.836: le mail sono state 8.455. Al dirigente competente è stata trasmessa idonea reportistica di sintesi. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.12	abbandono dello schedario cartaceo del servizio - servizio anagrafe	Nel corso del 2015, dopo aver provveduto all'analisi della normativa, predisposto dal punto di vista tecnico tutti gli elementi necessari, e dopo aver avviato i contatti con la ditta informatica individuata, sono intervenute le nuove disposizioni impartite dal Ministero degli Interni che, preso atto della complessità operativa e gestionale dell'attività, ne ha modificato i tempi di attuazione di fatto spostando l'adempimento al 2016 (attuale fase di sperimentazione). Conseguentemente, per quanto di competenza diretta del servizio l'obiettivo è stato raggiunto.
OBIETTIVO N.13	completamento processo di informatizzazione - servizio elettorale	Si è avviato il processo di popolamento dell'archivio informatico ed allo stesso tempo si è proceduto a completare i fascicoli elettronici esistenti. Con l'occasione si sono verificati gli allineamenti delle banche dati. Obiettivo raggiunto.
OBIETTIVO N.14	attività di supporto e coordinamento al Segretario Generale	L'ufficio "segreteria particolare" è il risultato della micro organizzazione interna effettuata dal Segretario Generale per il 2015 per un supporto diretto che è stato garantito. A seguito delle modifiche organizzative intervenute, da settembre 2015 tale ufficio con propria dotazione non è più attivo.
OBIETTIVO N.15	Inserimento informatico atti stato civile	Dopo l'identificazione degli atti, il servizio ha provveduto al loro caricamento. Obiettivo raggiunto
SERVIZIO	GABINETTO DEL SINDACO	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2015 da relazioni finali
OBIETTIVO N.1	nuovo regolamento sale comunali	Regolamento predisposto e presentato. Raggiunto per quanto di competenza dell'ufficio
OBIETTIVO N.2	progetto comunicazione dell'Ente	Attuato il potenziamento e l'ottimizzazione del servizio. Obiettivo raggiunto

Legenda:

- *obiettivo raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 95% al 100%).*
- *obiettivo quasi completamente raggiunto e/o con osservazioni sui risultati (percentuale di raggiungimento dal 90% al 94%).*
- *obiettivo parzialmente raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 60% al 89%).*
- *obiettivo solo avviato (percentuale di raggiungimento dal 50% al 59%).*
- *obiettivo non raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 0% al 49%).*

5 SEZIONE TRASPARENZA / ANTICORRUZIONE

Secondo le disposizioni operate dal D.Lgs 33/2013 il Comune ha regolarmente implementato la sezione sul proprio sito istituzionale denominata **Amministrazione Trasparente** ed ha assolto anche agli obblighi di monitoraggio richiesti dall'autorità nazionale ANAC (per il 2015 la deliberazione ANAC di riferimento è la n. 43/2016) con la certificazione operata alla data del 31/01/2016 con attestazione di veridicità effettuata dal Nucleo di Valutazione in data 29/02/2016 e contestuale pubblicazione nel sito istituzionale 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.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 30/1/2015 l'amministrazione ha approvato il primo aggiornamento del P.T.P.C. (piano triennale di prevenzione della corruzione) ed il P.T.T.I. (piano triennale della trasparenza ed integrità) per il periodo 2015/2017.

In materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, si è inoltre provveduto a regolamentare, predisporre ed a pubblicare sul sito amministrazione trasparente, alla sottosezione dedicata:

- l'accesso civico;
- procedura del whistleblowing (tutela del dipendente che segnala illeciti);
- creata casella di posta elettronica anticorruzione@chioggia.org;
- predisposte idonee circolari in materia a cura del responsabile comunale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Segretario Generale);
- realizzato il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza come richiesto da ANAC, alla data del 31/01/2015, e regolarmente pubblicato;
- realizzato il monitoraggio sull'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione come richiesto da ANAC, alla data del 15/12/2015, e regolarmente pubblicato;