

COMUNE DI CHIOGGIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2011

PREMESSE E PRESENTAZIONE

La Pubblica Amministrazione è oggi chiamata a rispettare i nuovi obblighi introdotti dal D.Lgs. 150/09, ed in particolare gli adempimenti relativi al Ciclo di Gestione della Performance.

Molte le novità introdotte dal testo di legge di riforma della Pubblica Amministrazione, e consistente il lavoro svolto dagli Enti Locali in quanto, come espressamente disposto, il D.Lgs 150/09 si applica ad essi non in toto ma in parte (come espressamente indicato dagli articoli 16 e 31 di rinvio del Decreto stesso) e, soprattutto, esso va applicato solo attraverso un percorso di adattamento/adequamento regolamentare ai principi ed alle indicazioni, tenuto conto dell'autonomia che caratterizza Comuni e Province.

In questo quadro di riferimento, il Comune di Chioggia ha compiuto tempestivamente, ed in maniera efficace ed efficiente, tutti gli interventi previsti e, tra questi, l'ultimo è proprio rappresentato dal documento contenuto in queste pagine ovvero la Relazione sulla Performance.

La Relazione sulla Performance trova il suo fondamento all'interno dell'art. 10 del citato decreto 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"*.

Le logiche di fondo a cui la Relazione sulla performance risponde vanno ricercate in:

- ü Potenziamento delle azioni volte a rendere sempre più trasparente la Pubblica Amministrazione (in particolare le previsioni dell'art. 11 del D.Lgs. 150/09);
- ü Avvicinamento della Pubblica Amministrazioni a tutti i propri stakeholder, grazie ad una diffusione sempre crescente di informazioni funzionali e gestionali;
- ü Valorizzazione di forme di controllo diffuso proprio fondate sulla massima circolazione dell'informazione.

Posto il fatto che il citato art. 10 non è tra quelli richiamati come obbligatoriamente applicabili per i Comuni, ciononostante, confortati anche dalle indicazioni fornite dall'ANCI (Associazione Nazionale dei Comuni italiani), il Comune di Chioggia ha autonomamente regolamentato anche la predisposizione di tale nuovo documento di rendicontazione, che va ad aggiungersi ad altri strumenti aventi la medesima finalità di rendicontazione.

Si sottolinea come la previsione di redazione della Relazione sulla Performance, sia 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”*

All'interno di tale deliberazione viene introdotto proprio questo nuovo strumento, redatto a consuntivo solo dopo che si sono conclusi i processi di auditing e di valutazione dell'Ente. Tale Relazione viene impostata dalle strutture preposte e, solo a seguito della conclusione dei processi di valutazione, viene validata dallo stesso Nucleo di valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione.

Alla luce delle recentissime disposizioni della CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della Pubblica Amministrazione), possiamo quindi affermare come le previsioni regolamentari del Comune siano assolutamente allineate ad esse.

- **Un piccolo vocabolario**

Qualsiasi Riforma porta con se un proprio vocabolario che diventa necessario condividere fin dalle premesse del presente Sistema del Comune. Ecco quindi l'elencazione delle parole chiave su cui verte il Sistema e tutto il processo di rinnovamento:

- a. 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.
- b. Performance organizzativa: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.
- c. Performance individuale: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.
- d. 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.
- e. 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.
- f. 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.
- g. Rendicontazione della performance: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.
- h. 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.
- i. Obiettivo: la definizione puntuale di un traguardo dell'Ente, che deve discendere da un processo di concretizzazione della strategia dell'Amministrazione.

- j. Risultato: l'effetto concreto e misurabile che attraverso un obiettivo si vuol raggiungere.
- k. Processo: insieme concatenato di attività da realizzarsi per raggiungere un risultato o parte di esso.
- l. 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.
- m. 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.
- n. 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.
- o. Benchmarking: processo di confronto (intero all'Ente o esterno con altri Enti) volto ad individuare delle buone prassi da importare o estendere.
- p. Stakeholder: colui o coloro che portano degli interessi: Sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte dell'Ente.
- q. 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.
- r. 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.
- s. Input: fattori produttivi (quali tipicamente risorse umane, strumentali, finanziarie).
- t. Output: risultato di un'attività, inteso come prodotto o servizio della stessa
- u. Outcome: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione strategica. È il risultato letto dal punto di vista dello stakeholder che ne ha beneficiato.
- v. 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

PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Come anticipato, la Relazione sulla Performance rappresenta uno dei nuovi strumenti voluti dal legislatore nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione regolamentato dal D.Lgs. 150/09 (si ribadisce come non sia espressamente previsto per gli Enti Locali): tale documento, rispetto al quale in maniera molto tempestiva il Comune di Chioggia ha adeguato i propri ordinamenti, per la prima volta viene prodotto "sperimentalmente" nel 2012 per rendicontare i risultati ottenuti nel 2011, ovvero l'anno di introduzione a titolo sperimentale del Ciclo di Gestione della Performance.

Le indicazioni concrete per la sua stesura sono state anticipate in maniera generale dall'ANCI (Associazione nazionale dei Comuni italiani) 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"*; in realtà solo successivamente sono state formalizzate in maniera completa dall'Organismo preposto dalla legge a sovrintendere e coordinare il lavoro di tutte le Pubbliche Amministrazioni in questa fase di avvio e sviluppo dei nuovi strumenti della riforma (cioè la la CIVIT–Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della Pubblica Amministrazione).

Il Comune di Chioggia per la redazione di tale relazione ha fatte proprie tale indicazioni ed ha elaborato uno strumento con molteplici valenze in termini di comunicazione e di trasparenza nei confronti di tutti i propri stakeholder (portatori di interessi).

IL QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNO/ESTERNO

Al fine di individuare le scelte più efficaci per raggiungere gli obiettivi programmati, realizzando contemporaneamente il migliore rapporto fra le risorse consumate ed i bisogni soddisfatti, si rende necessario conoscere i due contesti di riferimento ai fini di una efficiente programmazione ed una efficace attività di rendicontazione:

- Ø contesto interno (il punto di partenza è sempre rappresentato dall'organizzazione, dalla sua articolazione e strutturazione)
- Ø contesto esterno, letto ed analizzato in base a molteplici aspetti ed indicatori (storico-geografico, economico-produttivo, socio-demografico).

• **l'organizzazione interna dell'Ente**

L'autonomia organizzativa dell'Ente pubblico è riconosciuta dall'art 3 comma 4 del TUEL: *"I Comuni e le Province hanno autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dei propri statuti e regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica"*.

L'Ente locale stabilisce dunque la propria struttura organizzativa interna autonomamente, 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.

L'organizzazione interna di un Ente Locale è uno strumento cruciale di cui si dota un'Amministrazione per il raggiungimento delle proprie finalità; la macrostruttura riguarda l'aggregazione delle posizioni in unità organizzative di livello superiore e consiste nella progettazione di posizioni di lavoro o mansioni, quindi nella definizione della varietà dei compiti che la compongono, con la finalità di essere sempre in grado di erogare servizi di qualità, efficaci, efficienti ed in condizioni di trasparenza.

I criteri ispiratori di una efficace struttura interna sono: funzionalità; efficacia; efficienza; economicità; rispetto dei vincoli di sistema; risposta alle aspettative degli stakeholder. La scelta ottimale deve tener conto allo stesso tempo di:

- Esigenze economiche (costi e loro distribuzione in funzione dei risultati da raggiungere: si pongono ad esempio le scelte in materia di razionalizzazione e revisione dei servizi, di loro riorganizzazione, di revisione parziale/totale dei processi interni).

- Esigenze sociali (il primo riferimento per una efficace organizzazione sono quindi le richieste ed esigenze del territorio).
- Esigenze di funzionalità di semplificazione, trasparenza ed accessibilità (l'organizzazione interna in uffici è il risultato delle prime due esigenze, ma non può prescindere da logiche interne di semplificazione burocratico/amministrativa, di tutela del diritto di accesso e di rispetto della normativa in materia).

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

IL PERCORSO DI ADEGUAMENTO ATTUATO

La riforma della Pubblica Amministrazione introdotta con il Decreto L.gs. 150 del 27 ottobre 2009, ha richiesto che gli Enti Locali vi si adeguino nel corso del 2011. Molteplici sono le ricadute della riforma in materia di sistemi e strumenti di programmazione, di controllo e di valutazione, e su questi aspetti il Comune di Chioggia ha correttamente operato al fine di realizzare tutti gli interventi necessari in condizioni di massima efficacia ed efficienza. Particolare attenzione è stata dedicata a tematiche specifiche che andavano regolamentate opportunamente, ovvero nel dettaglio: gli Organismi Indipendenti di Valutazione; il Ciclo di Gestione della Performance; i nuovi Sistemi di valutazione.

Il processo di adeguamento del Comune è passato attraverso un progetto di lavoro che ha previsto più fasi:

1 Analisi normativa presente e sperimentazioni in attuazione.

Per questo si è provveduto ad analizzare tutta la documentazione già prodotta, le deliberazioni finali dell'ANCI (Associazione nazionale dei Comuni italiani) competente sulla materia per espresso protocollo realizzato con la CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della Pubblica Amministrazione), ed infine si sono effettuate analisi di benchmarking (confronto) volte ad identificare gli Enti Locali che si erano già attivati e le soluzioni adottate.

2 Analisi situazione attuale in materia di sistemi di programmazione, di controllo e di valutazione.

Realizzato un ampio confronto a livello nazionale, pur tenuto conto del fatto che trattandosi di normativa nuova, davvero poco era già stato realizzato. In questo senso è significativo osservare come proprio il Comune di Chioggia si sia dimostrato come uno dei primi Enti ad adempiere agli interventi previsti dalla Riforma, e come le soluzioni spesso molto innovative adottate abbiamo portato molti Enti a contattarci nel corso dell'anno per avere informazioni dirette, nonché ad analizzare gli strumenti da noi adottati quale punto di riferimento per le loro soluzioni.

3 Regolamentazione del Ciclo di Gestione della Performance.

Il percorso di adeguamento alle previsioni del D.Lgs. 150/09 ha previsto i seguenti step e relativi atti:

- Ø Con deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri del Consiglio Comunale) n. 28 del 28.12.2010 si è provveduto ad approvare: "*Criteria generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel d. lgs. 150/2009*".
- Ø Con deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 36 del 03.06.2011 si è provveduto ad 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*".

Ø Con deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 159 del 21.12.2010 si è provveduto ad 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 di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo indipendente di valutazione della performance, 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 di Chioggia ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con riferimento separatamente ai dirigenti preposti alla direzione dei Settori ed al resto del personale (come espresso chiaramente dall'art. 9 del Decreto ai commi 1 e 2) .

Il Sistema, 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:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico esistenti;
- 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:

p delibera CIVIT n. 89/2010 (*indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance*).

p delibera CIVIT n. 104/2010 (*definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance*).

p delibera CIVIT n. 114/2010 (*indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*).

p Linee guida ANCI in materia di ciclo della performance

p Linee guida bis ANCI in materia di ciclo della performance

p Linee guida definitive ANCI in materia di ciclo della performance (marzo '11)

Altre osservazioni rilevanti che hanno guidato la redazione del sistema adottato sono:

A L'ANCI, con le "linee guida definitive in materia di ciclo della performance (per l'applicazione del D. Lgs. 150/09 negli Enti Locali)" ha infatti espressamente stabilito che: "*il Sistema di misurazione e valutazione della performance è logicamente composto da due parti correlate, ciascuna dedicata ad una finalità della misurazione:*

p *la misurazione della performance organizzativa.*

p *la misurazione della performance individuale".*

B Sempre all'interno delle linee guida l'ANCI così si esprime: "*..... la misurazione della performance organizzativa di Ente ...omissis... nel prendere in esame gli ambiti di cui all'art. 8, dovrà raggiungere l'obiettivo di valutare:*

p *il grado di raggiungimento degli obiettivi di sistema riconducibili agli indirizzi amministrativi espressi dagli organi politici;*

p *il livello di miglioramento delle caratteristiche organizzative e strutturali, dei metodi di lavoro e delle professionalità espresse all'interno dell'Ente, finalizzato all'aumento degli standard produttivi dei servizi resi alla popolazione.*

C Tali priorità per il Comune di Chioggia si traducono in una scheda che si compone di tre sezioni:

p valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;

p valutazione della performance individuale (composto da analisi di capacità, competenze, abilità);

p valutazione della performance organizzativa (misurata nei suoi due aspetti di contributo alla performance di Ente, e di performance sui risultati di Settore).

4 Proposta in materia di Piano delle Performance da presentare agli organismi preposti.

Il Piano delle Performance per il 2011 è stato regolamentato, adottato, nonchè presentato anche al Nucleo di Valutazione, oltre ad essere stato inserito per ragioni di trasparenza (art. 11 commi 1 e 3 del D.Lgs. 150/09) all'interno del proprio sito istituzionale nel link denominato "*operazione trasparenza*". La deliberazione di riferimento relativa all'approvazione del Piano delle Performance è la n. 161 del 27/05/2011 (del Commissario Straordinario).

5 Proposta in materia di Organismi Indipendenti di Valutazione da discutere con l'attuale Nucleo di Valutazione e con la Giunta Comunale.

Con modifica al Regolamento degli Uffici e dei Servizi, si è provveduto a trasformare il Nucleo di Valutazione in Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione al fine di realizzare una sorta di regime transitorio tra quanto previsto dal D.Lgs. 267/00 in materia di Nuclei di Valutazione e le indicazioni contenute nel D.Lgs.

150/09, art. 14, in materia di Organismi Indipendenti di Valutazione. Posto il fatto che la previsione degli Organismi Indipendenti di Valutazione non è obbligatoria per gli Enti Locali, la scelta è ricaduta sulla soluzione ancora una volta più efficace per l'Ente: un organismo a cui affidare nuovi compiti, pur mantenendo costanti i presupposti e le condizioni generali e l'esperienza sin qui acquisita in materia.

Per questo nel corso del 2011 è stato realizzato e gestito un avviso pubblico per la nomina dei 3 nuovi componenti: processo che si è concluso con la nomina e la pubblicazione (sempre in ossequio alle regole della trasparenza) sul sito istituzionale del Comune nel link "*operazione trasparenza*")

MIGLIORAMENTI REGISTRATI GRAZIE AL PROGETTO DI ADEGUAMENTO

Il Comune è stato decisamente virtuoso in quanto ha regolarmente adempiuto a tutti gli obblighi di legge nel corso del 2011, facendo leva sulla propria specificità. Si è riusciti quindi ad introdurre un sistema allo stesso tempo coerente con l'organizzazione, ed in grado di portarla a migliorare secondo la logica della performance. I principali risultati consistono in:

- 1 Adozione di un proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, unico per contenuti e tempi.
- 2 Modifica di tutti gli strumenti di valutazione per rispondere alle mutate esigenze di legge (e dei soggetti valutatori), come stabilito dall'art. 9 del D.Lgs. 150/09.
- 3 Maggior coerenza tra gli strumenti di programmazione e tra questi e quelli di controllo, elemento cruciale per garantire efficacia ed efficienza all'azione amministrativa.

GRADO DI REALIZZAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 161 del 27/05/2011 si è provveduto ad approvare il Piano delle Performance per l'anno 2011.

Tale Piano, che è dato dall'evoluzione degli usuali strumenti in uso presso gli Enti Locali, così come prescritti dal D. Lgs. 267/00 e s.m., ovvero Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi, contiene al suo interno gli obiettivi strategici ed operativi, di performance organizzativa e di performance individuale, assegnati alla struttura dell'Ente per l'anno 2011. Nel corso del 2011 quindi si è proceduto alla redazione delle priorità annuali, rappresentate da un piano di obiettivi strategici ed operativi, assegnati per la loro compiuta realizzazione ai dirigenti dell'Ente: un'importante novità introdotta, anche questa a seguito dell'adeguamento ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/09, riguarda la presenza di obiettivi di performance organizzativa a fianco di quelli usuali di performance individuale.

La performance organizzativa è presentata 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".

RISULTATI RAGGIUNTI, CRITICITA' ED OPPORTUNITA'

Una volta formulati gli obiettivi di gestione individuali ed organizzativi, strategici ed operativi, ed a seguito dell'affidamento dei medesimi ai dirigenti, tramite il piano delle performance approvato, prende di fatto avvio l'attività di gestione. La conclusione del processo viene affidata dalla legge all'Organismo Indipendente di Valutazione, organismo responsabile della realizzazione del processo di valutazione delle prestazioni dei dirigenti secondo quanto regolamentato all'interno del Sistema di Misurazione ed Valutazione della Performance. Tale Organismo quindi, alla luce delle risultanze presentati dai responsabili, di ulteriori momenti di approfondimento, e di specifiche analisi e rilevazioni, giunge ad un giudizio circa il grado di raggiungimento ottenuto per gli obiettivi assegnati. Conseguentemente, per l'esercizio 2011 le risultanze di tale approfondito lavoro di analisi e verifica, certificate (validate) da tale autonomo organismo esterno, portano ad evidenziare un livello medio di realizzazione degli obiettivi assegnati molto elevato. I risultati attesi infatti sono stati in larga parte raggiunti secondo elevati livelli di efficacia ed efficienza, a beneficio quindi di un'elevata performance organizzativa da parte dell'Ente.

ANALISI SWOT (PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA) AD UN ANNO DALL'INTRODUZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI CHIOGGIA.

Il 2011 ha rappresentato il primo anno di avvio sperimentale del processo denominato Ciclo di Gestione della Performance. Si può innanzitutto dire come il Comune di Chioggia possa vantare in questo ambito di sicuro un'eccellenza, essendo uno dei primi Enti Locali ad adempiere a tutte le previsioni del legislatore.

Infatti, il percorso di avvicinamento all'implementazione delle previsioni del D.Lgs. 150/09 ha previsto molte tappe, ed un lavoro sulla cultura aziendale. I passaggi più rilevanti sono rappresentati da:

- ü Deliberazione del Commissario Prefettizio n. 28 del 21.12.2010 si è provveduto ad approvare "*criteri generali per la definizione del nuovo ROUSS alla luce dei nuovi principi contenuti nel D.Lgs. 150*".
- ü Deliberazione del Commissario Prefettizio n. 36 del 21.12.2010 si è provveduto ad approvare il "*primo intervento di adeguamento del ROUSS alle disposizioni del D.Lgs. 150/09 con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance*".
- ü Deliberazione del sub Commissario Prefettizio, assunti i poteri della Giunta Comunale, n. 159 del 27/05/2011, il Comune di Chioggia ha provveduto a "*approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance*".

- ù Procedura pubblica di selezione e nomina del nuovo Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione.
- ù Deliberazione del Commissario Straordinario n. 161 del 27/05/2011 avente ad oggetto " *approvazione del Peg / Pdo / Piano delle Performance - esercizio 2011*".

Dal punto di vista formale ed anche sostanziale, il Comune ha saputo far propri i principi della Riforma ed è riuscito a portarli all'interno dei propri processi. Per il futuro si tratterà di operare con sempre maggior attenzione al corretto sviluppo del cosiddetto "albero delle performance", ovvero a garantire la coerenza tra gli strumenti di pianificazione di lungo periodo e quelli di programmazione annuali: garantire quindi la massima coerenza tra obiettivi strategici, obiettivi operativi, obiettivi di performance individuale, obiettivi di performance organizzativa ed i programmi e progetti. Questa è la sfida che interesserà da vicino gli Enti Locali nel futuro prossimo.

SEZIONE TRASPARENZA: OPERAZIONE TRASPARENZA

Il Comune ha aperto nel proprio sito istituzionale la sezione denominata "operazione trasparenza", inserendo contenuti che hanno superato le previsioni del legislatore in materia. Questi i contenuti del link "operazione trasparenza" nel sito del Comune di Chioggia nel dettaglio.

Trasparenza, valutazione e merito

ATTUAZIONE D.Lgs. 150/2009

- [Criteri generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel d. lgs. 150/2009](#)
- [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](#)
- [Approvazione sistema di misurazione e valutazione della performance](#)

CONTRATTI DECENTRATI

- [CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2009](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - CONTRATTO DIRIGENTI](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PERSONALE NON DIRIGENTE](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2009 - SCHEDA 2](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2009 - TABELLA 15](#)
- [TABELLA 15 E SCHEDA CONTRATTO INTEGRATIVO](#)
- [CODICE DISCIPLINARE \(Art.5\) CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEI SEGRETARI COMUNALI QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 BIENNIO ECONOMICO 2006-2007](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2010 - SCHEDA SI 2 PERSONALE DIRIGENTE.](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2010 - SCHEDA SI2 PERSONALE NON DIRIGENTE.](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2010 - TABELLA 15 PERSONALE DIRIGENTE](#)
- [CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2010 - TABELLA 15 PERSONALE NON DIRIGENTE.](#)
- [Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente - anno 2010](#)
- [Delibera di Giunta n. 99/2011](#)
- [Parere Collegio Revisori dei Conti del 24/10/2011](#)
- [Relazione Tecnico Finanziaria su CCDI 2010](#)

DIRIGENTI: TRATTAMENTO ECONOMICO CURRICULA (art. 21, L. 69/2009)

- [RESPONSABILE SETTORE POLIZIA LOCALE E ATT. PRODUTTIVE - DOTT. MICHELE TIOZZO](#)
- [RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO - DOTT. MARIO VERONESE](#)
- [RESPONSABILE SETTORE CULTURA SPORT MARKETING - DOTT. PAOLO ARDIZZON](#)
- [RESPONSABILE SETTORE TERRITORIO - ARCH. MOHAMMAD TALIEH NOORI](#)
- [RESPONSABILE SETTORE LAVORI PUBBLICI - ING. GIUSEPPE BOSCOLO LISETTO](#)
- [RESPONSABILE SETTORE URBANISTICA - ING. MASSIMO VALANDRO](#)

- RETRIBUZIONI ANNO 2010

NORME

- D.LGS.17-10-2009 N.150 "SANZIONI DISCIPLINARI E RESPONSABILITA' DEI DIPENDENTI PUBBLICI"
- NORME DISCIPLINARI - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

NUCLEO DI VALUTAZIONE / ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- componente del Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione
- componente del Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione
- componente del Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione

PIANO DELLE PERFORMANCE

- Piano delle Performance 2011

PROGRAMMI

- PROGRAMMA TRIENNALE OPERE PUBBLICHE 2011-2013

SEGRETARI: TRATTAMENTO ECONOMICO E CURRICULA (art. 21, L. 69/2009)

- SEGRETARIO GENERALE - MAURIZIO LUCCA

TASSI DI ASSENZA E PRESENZA DEL PERSONALE (art. 21, L. 69/2009)

- GIUGNO 2009
- LUGLIO 2009
- AGOSTO 2009
- SETTEMBRE 2009
- OTTOBRE 2009
- NOVEMBRE 2009
- DICEMBRE 2009
- Gennaio 2010
- Percentuali assenze mese di Febbraio 2010 divise per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a marzo 2010 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito ad aprile 2010 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a maggio 2010 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a giugno 2010 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a Luglio 2010 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a Agosto 2010 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a Settembre 2010 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a OTTOBRE 2010 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a NOVEMBRE 2010 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a dicembre 2010 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a gennaio 2011 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a FEBBRAIO 2011 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a marzo 2011 suddiviso per Settore
- Percentuali di assenza del personale riferito a aprile 2011 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a MAGGIO 2011 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a giugno 2011 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a giugno 2011 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a luglio 2011 suddiviso per Settore.
- Percentuali di assenza del personale riferito a AGOSTO 2011 suddiviso per Settore.
- Percentuali assenze mese di settembre 2011
- Percentuale assenze mese di ottobre 2011
- Percentuale assenze mese di novembre 2011
- Percentuale assenze mese di Dicembre 2011

TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE: CURRICULA (art.11 D.LGS 150/2009)

