



Città di Chioggia Città d'arte

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 169 IN SEDUTA DEL 7/8/2013

OGGETTO	<i>PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2012</i>
----------------	--

Nell'anno duemilatredici addì 7 del mese di agosto alle ore 11:00 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello risulta:

			Presente	Assente
1	Casson Giuseppe	Presidente	X	
2	Salvagno Maurizio	Vice Presidente	X	
3	Giroto Narciso	Assessore	X	
4	Vianello Silvia	Assessore	X	
5	Mantovan Mauro	Assessore	X	
6	Rossi Riccardo	Assessore	X	
7	Tiozzo Caenazzo Massimiliano	Assessore	X	

Partecipa alla seduta il dott. Cavallari Maria Cristina Segretario del Comune

Il Sig. Casson Giuseppe nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuta la validità della adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 36 del 21.12.2010 avente per 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";

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

Vista inoltre la deliberazione del sub Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 159 del 27.05.2011 avente per oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

Dato atto che tra i documenti previsti in attuazione del ciclo della performance rientra la Relazione sulla Performance, che può essere elaborata solo al termine dei processi interni di auditing/valutazione degli obiettivi dell'Ente da parte dei competenti organismi, e che quindi si è reso necessario attendere la conclusione degli stessi prima di poter procedere;

Considerato che, come previsto, la Relazione sulla Performance per l'esercizio 2012 è stata regolarmente validata dal Nucleo di Valutazione;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica espresso in calce dal Dirigente del Servizio sulla proposta della presente deliberazione ;

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

DELIBERA

di prendere atto della Relazione sulla Performance Esercizio 2012, prevista dal regolamento di disciplina delle misurazione, valutazione e integrità e trasparenza del ciclo della performance", allegato (A) alla presente deliberazione;

di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione denominata "amministrazione trasparente - performance"

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

Con successiva e separata votazione;

a voti unanimi espressi ed accertati nei modi di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente immediatamente seguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000

Letto approvato e sottoscritto.

IL Segretario
Cavallari Maria Cristina
FIRMATO DIGITALMENTE

IL Sindaco
Casson Giuseppe
FIRMATO DIGITALMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione del Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 36 del 21.12.2010 avente per oggetto *“Primo intervento di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizione del D.Lgs. n. 150/09, con la definizione del sistema di pianificazione, misurazione e valutazione del ciclo della performance”*;

Considerato che la citata deliberazione contiene l'allegato A *“regolamento di disciplina delle misurazione, valutazione e integrità e trasparenza del ciclo della performance”*;

Vista inoltre la deliberazione del sub Commissario Prefettizio (assunti i poteri della Giunta Comunale) n. 159 del 27.05.2011 avente per oggetto *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”*;

Dato atto che tra i documenti previsti in attuazione del ciclo della performance rientra la Relazione sulla Performance, che può essere elaborata solo al termine dei processi interni di auditing/valutazione degli obiettivi dell'Ente da parte dei competenti organismi, e che quindi si è reso necessario attendere la conclusione degli stessi prima di poter procedere;

Considerato che , come previsto, la Relazione sulla Performance per l'esercizio 2012 è stata regolarmente validata dal Nucleo di Valutazione;

Preso atto del parere di regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Servizio sulla proposta della presente deliberazione, agli atti;

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

DELIBERA

di prendere atto della Relazione sulla Performance Esercizio 2012, prevista dal regolamento di disciplina delle misurazione, valutazione e integrità e trasparenza del ciclo della performance”, allegato (A) alla presente deliberazione;

di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione denominata *“amministrazione trasparente - performance”*

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

Con successiva e separata votazione;

a voti unanimi espressi ed accertati nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile.

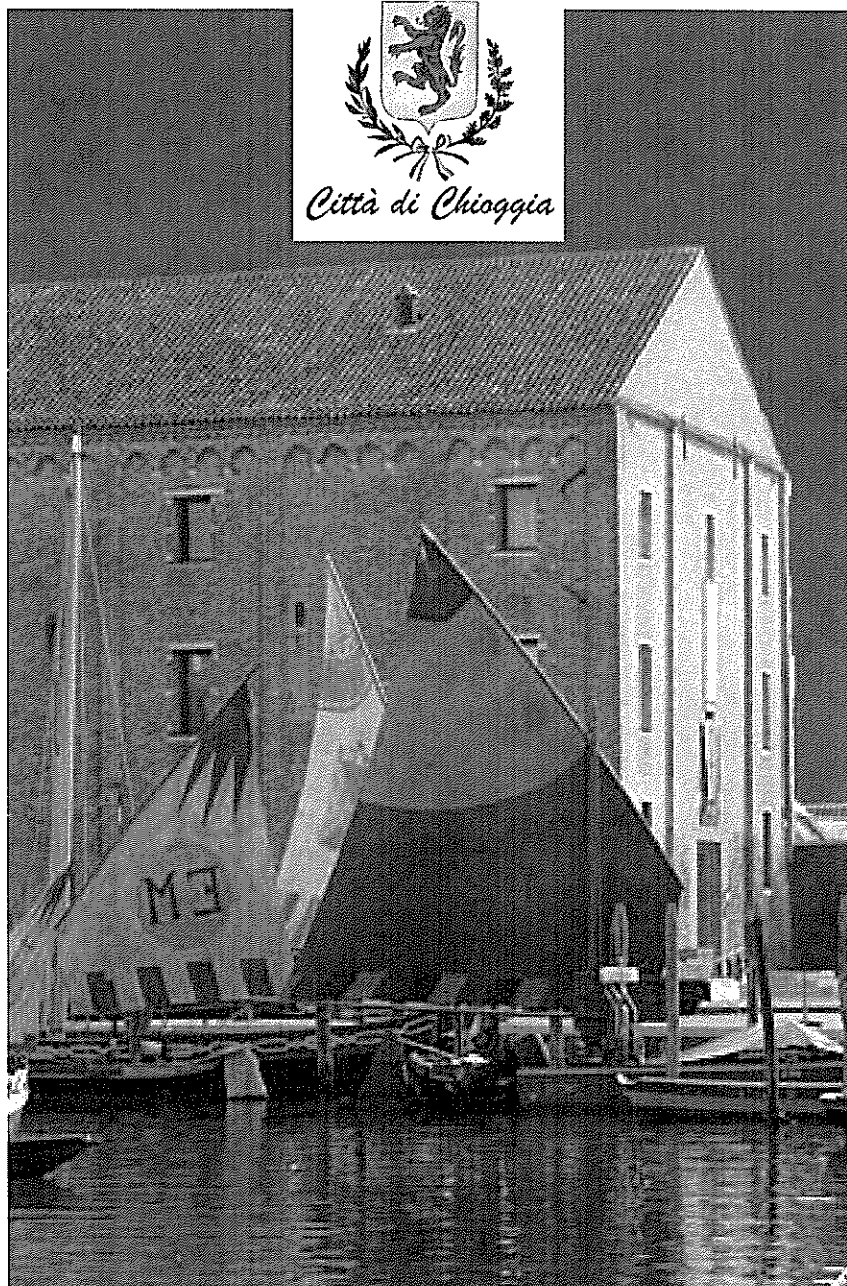
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere FAVOREVOLE ai sensi dell'art.49 del D. Lgs.18.08.2000, n.267.

05/08/2013

Il Dirigente Segreteria / Direzione Generale
(Maria Cristina Cavallari)
FIRMATO DIGITALMENTE

COMUNE DI CHIOGGIA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2012

1. PREMESSE E PRESENTAZIONE

Il D.Lgs. 150/09, avente ad oggetto *"attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* ha profondamente innovato il modo di gestire la Pubblica Amministrazione, in particolare introducendo il Ciclo di Gestione della Performance quale nuovo processo di guida atto a garantire coerenza, rispetto dei principi della programmazione, sistemi di auditing, efficacia, efficienza ed economicità della gestione e trasparenza in ogni sua fase.

Il percorso di adeguamento alle novità introdotte dalla riforma, effettuato nel rispetto dell'autonomia regolamentare e delle peculiarità di ogni singola Pubblica Amministrazione, sempre più nel tempo ha dovuto tener conto di nuove leggi che hanno comportato, e stanno tuttora comportando, la necessità di rivedere strumenti, processi, servizi della Pubblica Amministrazione. Su tutti vanno ricordati il DL 174/2012 convertito con modifiche, che innova profondamente il tema dei controlli interni; il DL 190/2012 convertito, che intensifica il tema dell'anticorruzione con tutti i riflessi in materia di controllo e trasparenza; infine il 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"*.

In questo percorso di adeguamento/adattamento al cambiamento introdotto dal D.Lgs. 150/09, 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:

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

Si sottolinea come per anche per l'esercizio 2012, il citato art. 10 non sia tra quelli richiamati come obbligatoriamente applicabili ai Comuni; ciononostante, confortati anche dalle indicazioni fornite dall'ANCI (Associazione Nazionale dei Comuni italiani), il Comune di Chioggia ha fin da subito regolamentato la predisposizione di tale nuovo documento di rendicontazione e trasparenza dei risultati, che va ad aggiungersi ad altri strumenti dell'Ente. A rafforzare il valore della autonoma scelta di trasparenza compiuta dal Comune di Chioggia, si pone nel 2013 il D.Lgs. 33 (art. 10 comma 6) che, nel disciplinare i nuovi obblighi in materia di trasparenza, introduce come obbligatoria dal 2013 anche per gli Enti Locali la relazione sulla performance.

Dal punto di vista regolamentare, 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"*. 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 soggetto individuato dalla legge per la valutazione dei risultati e delle performance ottenute dai responsabili dell'Ente.

1.1 IL VOCABOLARIO DELLA PERFORMANCE

Qualsiasi Riforma porta con se un proprio vocabolario che diventa necessario condividere fin dalle premesse. Ecco quindi l'elencazione delle parole chiave su cui verte il Ciclo di Gestione della Performance e tutto il processo di rinnovamento da questo introdotto:

- 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

2 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: tale documento, rispetto al quale in maniera molto tempestiva il Comune di Chioggia ha adeguato i propri ordinamenti, per la prima volta è stato prodotto "sperimentalmente" nel 2012 per rendicontare i risultati ottenuti nel 2011. Siamo quindi al secondo anno di attuazione sperimentale di un adempimento che, come detto, dal prossimo anno diventa obbligo e non più facoltà per gli Enti Locali.

Le indicazioni operative per la sua stesura sono state elaborate 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*", e sono state riprese ed ampliate dalla Commissione preposto dalla legge a sovrintendere e coordinare il lavoro di tutte le Pubbliche Amministrazioni in materia (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).

3 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, il tutto erogando servizi di qualità in condizioni di efficacia ed efficienza, lo strumento principale su cui intervenire è sicuramente rappresentato dall'organizzazione, dalla sua articolazione e strutturazione.

Proprio nel corso del 2012 la macrostruttura organizzativa dell'Ente è stata oggetto di un percorso di rivisitazione che ha portato ad un suo profondo cambiamento. Gli atti che danno conto di tale cambiamento sono:

- ✓ Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 14/03/2012 avente ad oggetto "approvazione nuova struttura organizzativa – atto di indirizzo";
- ✓ Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 06/04/2012 avente ad oggetto "integrazione deliberazione n. 44/2012 all'oggetto approvazione nuova struttura organizzativa – atto di indirizzo".

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 il principale strumento 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.

La capacità di interpretare da un lato i bisogni della struttura e dall'altro quelli della collettività, sono le condizioni per riuscire a "disegnare" una macrostruttura che sia davvero 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 revisione, 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).

4 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

4.1 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 rispetto di una certa gradualità. 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 abbiano 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:

- 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*".
- 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*".
- 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:

- 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 della performance).

□ 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)

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:*

□ *la misurazione della performance organizzativa.*

□ *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:*

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

□ *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:

□ valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;

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

□ 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 degli obiettivi e delle Performance per il 2012 è stato regolamentato, adottato, nonchè presentato anche al Nucleo di Valutazione, oltre ad essere stato inserito 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. 189 del 29/08/2012.

4.2 MIGLIORAMENTI REGISTRATI GRAZIE AL PROGETTO DI ADEGUAMENTO

Il Comune è riuscito quindi ad introdurre un sistema allo stesso tempo coerente con l'organizzazione, ed in grado di portarla a migliorare secondo la logica della performance. Tra i risultati in materia di adeguamento al D.Lgs. 150/09 è possibile elencare:

- 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.

4.3 GRADO DI REALIZZAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE 2012

Con deliberazione n. 189 del 29/08/2012 si è provveduto ad approvare il Piano degli Obiettivi e delle Performance per l'esercizio 2012.

Tale Piano, che rappresenta l'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 2012. Nel corso del 2012 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".

4.4 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 (o ai Nuclei 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 relazioni presentate 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 2012 le risultanze dell'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.

Al fine della corretta analisi/lettura del grado di raggiungimento dei risultati programmati indicato nella tabella che segue, va debitamente tenuto conto delle regole su cui si fonda il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in base al quale sono stati fissati i criteri stessi di valutazione. Nello specifico degli obiettivi strategici di seguito analizzati (di performance organizzativa ed individuale), va rilevato come la loro valutazione sia il risultato congiunto dell'osservazione di più parametri quali:

- rispetto delle attività programmate;
- rispetto dei tempi previsti;
- rispetto dei target prefissati.

Gli elementi oggetto di valutazione vengono prestabiliti 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. Per esemplificare: un obiettivo che prevedeva il raggiungimento di un dato target in termini di risultato, potrà venire classificato nel Sistema come "parzialmente raggiunto o quasi raggiunto" pur avendo completamente realizzato quel target fissato a preventivo, ad esempio per il fatto che i risultati sono stati conseguiti ma in ritardo rispetto alla tempistica programmata, oppure secondo standard qualitativi differenti. Allo stesso modo vi possono essere obiettivi dove la causa di una minore efficacia (e quindi di un raggiungimento non completo) debba essere ricondotta a causa esterne al settore e quindi non dipendenti dalla volontà del responsabile individuato del suo completamento: tutto ciò influisce sul giudizio dato al singolo obiettivo. Segue elenco obiettivi e performance, organizzativi ed individuali, assegnati per il 2012.

**PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE:
ESERCIZIO 2012**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (trasversale)	RISULTATI
1 "Riorganizzazione del Settore con le seguenti finalità: - semplificare e rendere più snella la struttura gestionale, anche in un'ottica di "spending review"; - ottimizzare ed economizzare l'impiego delle risorse umane disponibili, anche allo scopo di recuperare unità di personale; - con riferimento alle mansioni delle qualifiche direttive (funzionari) previste in pianta organica, riunire a capo delle medesime, centri di responsabilità e attività operative assimilabili o contigue per funzioni, ambiti d'azione ovvero per modalità procedurali, in modo da ottenere, complessivamente, una nuova e più semplificata struttura organizzativa dell'Ente."	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
2 ELIMINAZIONE DEL CARTACEO E FIRMA DIGITALE SUGLI ATTI (a partire dal 01.01.2013)	<i>raggiunto</i>
3 Proposta degli obiettivi strategici relativi all'esercizio 2013, entro il 30.09.2012	<i>Non raggiunto</i>

ELENCO OBIETTIVI PERFORMANCE DI SETTORE ED INDIVIDUALE

SETTORI	SERVIZI FORMATIVI, PROMOZIONE DEL TERRITORIO	RISULTATI
OBIETTIVO N. 1	MATERIALE ETNOGRAFICO CONSERVATO PRESSO IL MUSEO CIVICO: REVISIONE E VERIFICA INVENTARIALE	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 2	COMPLETAMENTO E CONSOLIDAMENTO DELL'ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL COMUNE DI CHIOGGIA E L' UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA PER LA GESTIONE E LO SVILUPPO DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE NEL TERRITORIO CLODIENSE. APERTURA AL PUBBLICO MUSEO G.OLIVI- CREAZIONE DI UN PERCORSO MUSEALE-ISTITUZIONE DI UN BIGLIETTO UNICO DI INGRESSO AI MUSEI	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 3	PROGETTO INFODONNA: ATTIVAZIONE "SPORTELLI DONNA"	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 4	UN LIBRO PER TUTTI	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 5	RIORGANIZZAZIONE FORME GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 6	ELABORAZIONE CARTA SERVIZI RELATIVAMENTE AI SERVIZI SCOLASTICI E ALLA PRIMA INFANZIA	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 7	ISTITUZIONE UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO "U.R.P. TEGNUE"	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 8	GESTIONE FINANZIAMENTI EUROPEI E NAZIONALI	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 9	ANALISI DELLE CRITICITA' E DELLE POLITICHE DEL TURISMO	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 10	COSTITUZIONE DEL G.A.C. (GRUPPO AZIONE COSTIERA) DI CHIOGGIA E DEL DELTA DEL PO	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
FINANZE E RISORSE UMANE		
OBIETTIVO N.1	NUOVO SOFTWARE SERVIZI DEMOGRAFICI	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.2	TASSA SOGGIORNO	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.3	RI-DEFINIZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.4	PIANO TRIENNALE DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI ED AUTOVETTURE	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.5	NUOVO PATTO DI STABILITA' 2012/2014	<i>raggiunto</i>
SICUREZZA E SVILUPPO ECONOMICO / GABINETTO DEL SINDACO		
OBIETTIVO N. 1	REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO COMUNALE DEL SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 2	PREDISPOSIZIONE E SVOLGIMENTO DI UN PROGRAMMA OPERATIVO VOLTO A RIDETERMINARE, RAZIONALIZZANDOLO, IL SISTEMA DELLA AUTORIZZAZIONI ALLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' DI INTRATTENIMENTO MUSICALE E DANZANTE DURANTE IL PERIODO ESTIVO	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 3	RIDETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI DELLE SANZIONI PER VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO DI IGIENE AMBIENTALE (OBIETTIVO INTRASETTORIALE)	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 4	REVISIONE DEL COMPLESSIVO ASSETTO DEL MERCATO MAGGIORE SETTIMANALE DEL GIOVEDI' DI CORSO DEL POPOLO, AL FINE DI RENDERLO QUANTO PIU' POSSIBILE COMPATIBILE CON LA CONTEMPORANEA PRESENZA DEI PLATEATI DEI PUBBLICI ESERCIZI	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 5	PARTECIPAZIONE AL PROGETTO "GUADAGNARE IN SALUTE...RENDERE FACILI LE SCELTE SALUTARI" CON L' AULSS 14 DI CHIOGGIA (OBIETTIVO INTERSETTORIALE)	<i>raggiunto</i>

	URBANISTICA	RISULTATI
OBIETTIVO N.1	ATTIVAZIONE DEL SID (SISTEMA INFORMATICO DEMANIO MARITTIMO)	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.2	RILEVAZIONE DELLE INCONGRUENZE PRESENTI NEL REGOLAMENTO EDILIZIO VIGENTE CHE NECESSITANO DI UNA INTERPRETAZIONE CORRETTA ED OMOGENEA PER LA LORO APPLICAZIONE E PROPOSTE IN MERITO.	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.3	ATTIVAZIONE NUOVA PRCEDURE (FLUSSO DOCUMENTALE) PRATICHE EDILIZIA CIVILIA	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.4	ATTIVAZIONE SPORTELLO INFORMATICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE EDILIZIE PRIMO STRALCIO- PRESENTAZIONE "DENUNCE CEMENTI ARMATI"	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
OBIETTIVO N.5	DEFINIZIONE PROCEDURE SUAP IN ATTO E RELATIVE VARIANTI URBANISTICHE	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.6	DEFINIZIONE PROCEDURE SUAP- COMMERCIO PER ATTIVAZIONE "SPORTELLO CITTADINO"	<i>parzialmente raggiunto</i>
OBIETTIVO N.7	AVVIO NUOVA PROCEDURA ATTI, DELIBERE E DETERMINAZIONI. COMPLETAMENTO AVVIO PROCEDURA "FOLIUM"	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.8	APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER L' ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DI EDILIZIA RESIDENZIALE CONVENZIONATA ALL' INTERNO DEI PIANI URBANISTICI ATTUATIVI DI INIZIATIVA PRIVATA E DEL RELATIVO SCHEMA DI CONVENZIONE	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
OBIETTIVO N.9	ELIMINAZIONE DEL VINCOLO CONVENZIONALE DEL PREZZO MASSIMO DI CESSIONE E DEI VINCOLI DI INALIENABILITA' DEGLI ALLOGGI DI EDILIZIA RESIDENZIALE CONVENZIONATA-APPROVAZIONE CRITERI E SCHEMI DI CONVENZIONE	<i>Quasi completamente raggiunto</i>
OBIETTIVO N.10	LEGGE 4 APRILE 2012, N. 35 DI CONVERSIONE DEL D.L. 9 FEBBRAIO 2012, N. 5-ART.10- TRASFERIMENTO IN DEROGA DEI PARCHEGGI CON VINCOLO DI PERTINENZIALITA' REALIZZATI NEL SOTTOSUOLO IN ATTUAZIONE DELLA DELIBERAZIONE CONSILIARE N. 110 DEL 28 LUGLIO 1998	<i>raggiunto</i>
	SEGRETERIA/DIREZIONE GENERALE, SOCIALE	RISULTATI
OBIETTIVO N.1	SERVIZI FORMATIVI IN CONVENZIONE CON IL COMUNE DI MALO	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.2	PARTECIPAZIONE AL NETWORK NETCAP DELLA SDA BOCCONI	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.3	CORSI DI FORMAZIONE IN HOUSE SUL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO E SULLA COMUNICAZIONE	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.4	ADESIONE AL PROGRAMMA FORMATIVO DI ANCIVENETO	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.5	COMUNICAZIONE AGLI UFFICI CIRCA GLI ORINTAMENTI GIURESPRUDENZIALI PIU' RECENTI	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.6	AGGIORNAMENTO CONTINUO IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL D.Lgs. 150/09 E GESTIONE DEL PROCESSO DI RIFORMA DELLA PA	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.7	REVISIONE DEI PROGETTI FINALIZZATI ALLA STIPULA DEI CONTRATTI E REVISIONE COMPLESSIVA DEGLI AMBITI DI INTERVENTO DEL SERVIZIO CONTRATTI	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.8	P.E.C. NUOVE PROCEDURE DI GESTIONE DELLA CORRISPONDENZA CON RISPARMI DI SPESA E COLEGAMENTO CON ALTRE AMMINISTRAZIONI RELATIVAMENTE ALLE ATTIVITA' DELL'URP	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.9	NUOVA PROCEDURA ATTI E DELIBERE	<i>raggiunto</i>
OBIETTIVO N.10	CARTA DEI SERVIZI SOCIALE (biennale)	<i>Raggiunto (per la parte di competenza 2012)</i>
OBIETTIVO N.11	GESTIONE INFORMATIZZATA PRENOTAZIONI COLLOQUI SERVIZIO SOCIALE (biennale)	<i>Raggiunto (per la parte di competenza 2012)</i>
OBIETTIVO N.12	INDAGINE DI SODDISFAZIONE (UTENTI E STAKEHOLDERS) (biennale)	<i>Raggiunto (per la parte di competenza 2012)</i>
OBIETTIVO N.13	COMPLETAMENTO DEL CENSIMENTO E COLLABORAZIONE AL PROGETTO DI RIORDINO NUMERI CIVICI (biennale)	<i>Raggiunto (per la parte di competenza 2012)</i>

	LL.PP.	RISULTATI
OBIETTIVO N.1	PIANO ANNUALE DELLE OPERE PUBBLICHE 2012 ED ESECUZIONE OPERE IN CORSO	Quasi completamente raggiunto
OBIETTIVO N.2	ADEGUAMENTO SERVIZI PUBBLICI IN MATERIA DI MOBILITA' E TRASPORTI	raggiunto
OBIETTIVO N.3	AVVIO SERVIZIO SPERIMENTALE SOS CHIOGGIA	parzialmente raggiunto
OBIETTIVO N.4	AVVIO DELLE PROCEDURE PER LO SPOSTAMENTO DEL MERCATO ITTICO	raggiunto
OBIETTIVO N.5	AVVIO DELLE PROCEDURE PER IL PIANO DELLE ALIENAZIONI	parzialmente raggiunto
OBIETTIVO N.6	COORDINAMENTO DEGLI INTERVENTI IN ACCORDO DI PROGRAMMA CON IL MAV	raggiunto

Legenda:

- *obiettivo raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 95% al 100%)*
- *obiettivo quasi completamente raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 75% al 95%)*
- *obiettivo parzialmente raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 50% al 75%)*
- *obiettivo non raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 0% al 49%)*

5 ANALISI SWOT (PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA) DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

Il 2011 ha rappresentato il primo anno di avvio sperimentale del processo denominato Ciclo di Gestione della Performance e, conseguentemente, il 2012 è stato l'anno dell'entrata a regime dei nuovi strumenti e delle nuove logiche gestionali. 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.

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. Un elemento di sicuro interesse è la migliorata capacità di pianificazione degli obiettivi e delle performance nonché una certa ottimizzazione nei tempi di approvazione degli strumenti di programmazione (pur in considerazione dei vincoli di contesto che rendono sicuramente più difficoltosa una efficace ed efficiente programmazione).

Per il futuro si tratterà di operare con sempre maggior attenzione al corretto sviluppo del cosiddetto "albero delle performance", ovvero garantire la coerenza tra gli strumenti di pianificazione di lungo periodo e quelli di programmazione annuali, unitamente alla capacità di integrare i contenuti della riforma portata dal D.Lgs. 150/09 con i profondi cambiamenti richiesti sia in materia di controlli interni ed esterni dal DL. 174/2012 convertito con modificazione, sia in materia di anticorruzione e quindi di analisi dei processi richiesti dal DL. 190/2012 convertito e sia in materia di trasparenza, pubblicità e comunicazione introdotti dal D.Lgs. 33/2013.

6 SEZIONE TRASPARENZA: OPERAZIONE TRASPARENZA

Il Comune ha continuato ad alimentare nel proprio sito istituzionale la sezione denominata "Operazione Trasparenza", inserendo contenuti che hanno superato le previsioni del legislatore in materia (nel 2013 il citato D.Lgs 33/2013 interverrà proprio sul tema della trasparenza e quindi anche delle informazioni ivi contenute). 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
- CONTRATTAZIONE INTEGRATIVE ANNO 2011. SCHEDE INFORMATIVE
- CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2011. TABELLE 15
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente - anno 2011
- Delibera di Giunta n. 185/2012
- Parere Collegio Revisori dei Conti del 6/08/2012
- Relazione Tecnico Finanziaria su CCDI 2011

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

- RESPONSABILE SETTORE SICUREZZA E SVILUPPO ECONOMICO, SETTORE LAVORI PUBBLICI, GABINETTO DEL SINDACO - DOTT. MICHELE TIOZZO
- RESPONSABILE SETTORE FINANZE E RISORSE UMANE - DOTT. MARIO VERONESE
- RESPONSABILE SETTORE SERVIZI FORMATIVI E SETTORE PROMOZIONE DEL TERRITORIO - DOTT. PAOLO ARDIZZON
- RESPONSABILE SETTORE URBANISTICA - ARCH. MOHAMMAD TALIEH NOORI
- RETRIBUZIONI DIRIGENTI

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 E RELAZIONE

- Piano delle Performance 2011
- piano degli obiettivi e delle performance - anno 2012
- RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2011

PROGRAMMI

- PROGRAMMA TRIENNALE OPERE PUBBLICHE -

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
- Percentuale assenze del personale diviso per Settore Gennaio 2012.
- Percentuale assenze del personale diviso per Settore Febbraio 2012.
- Percentuale assenze del personale diviso per Settore Marzo 2012.
- Percentuali assenze del personale diviso per Settore Aprile 2012.
- Percentuali assenze del personale diviso per Settore Maggio 2012.
- Percentuale assenza del personale diviso per Settore - Mese di Giugno 2012
- Percentuale assenze del personale diviso per Settore - Mese di Luglio 2012
- Percentuale assenze del personale diviso per Settore - Mese di Agosto 2012
- Percentuali assenze del personale diviso per Settori - Mese di Settembre 2012
- Percentuale assenze del personale diviso per Settore - Mese Ottobre 2012
- Percentuale assenze del personale diviso per Settore - Mese di Novembre 2012

- Percentuale assenze del personale diviso per Settore - Mese Dicembre 2012
- Percentuale assenze del personale mese di Gennaio 2013
- Percentuale assenze del personale mese di Febbraio 2013
- Percentuale assenze del personale mese di Marzo 2013

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