



Città di Chioggia Città d'arte

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 120 IN SEDUTA DEL 28/5/2014

OGGETTO	<i>PRESA D'ATTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2013</i>
----------------	--

Nell'anno duemilaquattordici addì 28 del mese di maggio alle ore 11:20 nella Residenza municipale, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello risulta:

			Presente	Assente
1	Casson Giuseppe	Sindaco	X	
2	Salvagno Maurizio	Vice Sindaco	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 Presidente, assunta la presidenza e riconosciuta la validità della adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerati il D.Lgs. 150/09, in particolare l'articolo 10 ed il D.Lgs. 33/2013, ed in particolare l'art. 10 comma 8 lettera b;

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 conclusa solo al termine dei processi interni di auditing/valutazione degli obiettivi strategici assegnati con il Piano degli Obiettivi e delle Performance – Piano Esecutivo di Gestione, da parte dei competenti organismi;

Considerato che, come previsto, la Relazione sulla Performance per l'esercizio 2013 qui allegata, è stata regolarmente validata dal Nucleo di Valutazione durante l'incontro del 18/04/2014;

Visto che la Relazione sulla Performance, comprensiva dell'attestato di validazione del Nucleo di valutazione, è stata trasmessa al Sindaco con nota prot. comunale n. 18.792 del 23/04/2014

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

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

DELIBERA

di prendere atto della Relazione sulla Performance Esercizio 2013, prevista dal regolamento di disciplina delle misurazione, valutazione e integrità e trasparenza del ciclo della performance", allegato (A) alla presente deliberazione, e della validazione a cura del Nucleo di Valutazione (allegato B alla presente deliberazione);

di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione denominata "amministrazione trasparente – sezione performance- sottosezione relazione sulla performance", nonché alla sezione provvedimenti di Giunta.

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

Con successiva e separata votazione;

a voti unanimi espressi ed accertati nei modi di legge,

DELIBERA

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

COMUNE DI CHIOGGIA

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2013**

Validata dal Nucleo di Valutazione in data 18/04/2014

▶ **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 innovato il modo di gestire la Pubblica Amministrazione, disciplinando il cosiddetto “Ciclo di Gestione della Performance” quale nuovo processo di guida atto a garantire nel contempo:

- rispetto dei principi della buona programmazione;
- funzionali sistemi di auditing;
- efficacia, efficienza ed economicità della gestione;
- massima trasparenza in ogni sua fase.

Il percorso di adeguamento alle novità introdotte dalla riforma di cui al D.Lgs. 150/09, effettuato nel rispetto dell'autonomia regolamentare e delle peculiarità di ciascuna Pubblica Amministrazione, nel corso del tempo ha richiesto un continuo monitoraggio ed aggiornamento soprattutto in funzione di ulteriori elementi di novità che il legislatore ha introdotto. Tutto ciò ha comportato (e comporta

tutt'ora) la necessità di lavorare di continuo sugli strumenti di programmazione, di gestione, di controllo e di rendicontazione, con l'attenzione da un lato di renderli sempre coerenti con le esigenze funzionali dell'Ente, dall'altro di consentire loro di rispondere tempestivamente alle indicazioni di legge.

Tra le più importanti norme che hanno impattato sul Ciclo di Gestione della Performance possiamo elencare le principali:

- D.L. 174/2012 convertito con modifiche, 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 e trasparenza.
- 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 continuo adeguamento/adattamento al cambiamento introdotto dalla legge in materia di Ciclo di Gestione della Performance, il Comune di Chioggia ha compiuto tempestivamente, ed in maniera efficace ed efficiente, tutti gli interventi previsti e, tra questi, la presente Relazione sulla Performance rappresenta proprio il documento finale di ciascun ciclo annuale con valenze rendicontative sulla gestione della performance realizzata dall'Ente.

Tale Relazione sulla Performance trova il suo fondamento all'interno dell'art. 10 del citato decreto 150 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 logica 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 una diffusione sempre crescente di informazioni di carattere gestionale;
- Valorizzazione di forme di controllo diffuso proprio fondate sulla massima circolazione dell'informazione.

Si sottolinea come il citato art. 10 non sia tra quelli richiamati come obbligatoriamente applicabili ai Comuni (secondo le indicazioni contenute al successivo art. 16), anche se sul tema più di recente sono ritornate altre disposizioni di legge tra cui il D.Lgs. 22/2013; comunque, confortati anche dalle indicazioni fornite dall'Associazione Nazionale dei Comuni italiani, il Comune di Chioggia già nel 2011 ha idoneamente previsto e regolamentato la predisposizione di tale documento di rendicontazione e trasparenza dei risultati, che va ad aggiungersi agli altri strumenti previsti dalla vigente legislazione in materia.

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 atto è stata regolamentata la predisposizione della Relazione sulla Performance, redatta a consuntivo solo dopo che si sono conclusi i 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. Tale Relazione viene impostata dalle strutture preposte e, solo a seguito della conclusione dei processi di valutazione degli obiettivi strategici, 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

Per agevolare l'analisi del presente documento, ecco di seguito un breve estratto delle parole chiave su cui verte il Ciclo di Gestione della Performance:

- 1 **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.
- 2 **Performance organizzativa**: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.
- 3 **Performance individuale**: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.
- 4 **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.
- 5 **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.
- 6 **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.
- 7 **Rendicontazione della performance**: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.
- 8 **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.
- 9 **Obiettivo**: la definizione puntuale di un traguardo dell'Ente, che deve discendere da un processo di concretizzazione della strategia dell'Amministrazione.
- 10 **Risultato**: l'effetto concreto e misurabile che attraverso un obiettivo si vuol

- raggiungere.
- 11 Processo: insieme concatenato di attività da realizzarsi per raggiungere un risultato o parte di esso.
 - 12 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.
 - 13 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.
 - 14 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.
 - 15 Benchmarking: processo di confronto (intero all'Ente o esterno con altri Enti) volto ad individuare delle buone prassi da importare o estendere.
 - 16 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.
 - 17 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.
 - 18 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.
 - 19 Input: fattori produttivi (quali tipicamente risorse umane, strumentali, finanziarie).
 - 20 Output: risultato di un'attività, inteso come prodotto o servizio della stessa
 - 21 Outcome: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione strategica. È il risultato letto dal punto di vista dello stakeholder che ne ha beneficiato.
 - 22 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

Le indicazioni operative per la stesura della Relazione sulla Performance sono state ricavate in parte da quelle fornite agli Enti Locali dall'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"*, indicazioni successivamente riprese ed ampliate dalla Commissione ANAC (Autorità nazionale anticorruzione e trasparenza, ex CIVIT)

preposto dalla legge a sovrintendere e coordinare il lavoro di tutte le Pubbliche Amministrazioni in materia; inoltre sono state di supporto le prime prassi applicative registrate in Italia.

Il Comune di Chioggia per la redazione di tale relazione ha fatto proprie tali 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, uno degli strumenti su cui intervenire tempestivamente è rappresentato dall'organizzazione, dalla sua articolazione e strutturazione.

Proprio nel corso del 2013 la macrostruttura organizzativa dell'Ente è stata oggetto di un percorso di rivisitazione che ha portato ad un suo aggiornamento. L'atto che danno conto di tale cambiamento è rappresentato da:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 209 del 27/09/2013 avente ad oggetto "ridefinizione struttura organizzativa e nuova individuazione dei servizi".

L'autonomia organizzativa dell'Ente pubblico è riconosciuta dall'art 3 comma 4 del *TUEL 8D Lgs. 267/00*: "*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 un fondamentale strumento per un'Amministrazione al fine di raggiungere le proprie finalità; la macro-struttura 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.

4 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

4.1 IL PERCORSO DI ADEGUAMENTO ATTUATO

La riforma della Pubblica Amministrazione promossa con il Decreto D. Lgs. 150/2009, ha richiesto che gli Enti Locali vi si adeguino con una certa gradualità.

Molteplici sono le ricadute della riforma in materia di sistemi e strumenti/documenti di programmazione, di controllo e di valutazione, e su tutti questi molteplici elementi 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 deputati alla valutazione; il Ciclo di Gestione della Performance; i nuovi Sistemi di valutazione; i nuovi strumenti di programmazione; le strutture deputate al controllo.

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

0 Analisi normativa presente e sperimentazioni in attuazione .

Per questo si è provveduto ad analizzare tutta la documentazione prodotta, le deliberazioni finali dell'ANCI (Associazione nazionale dei Comuni italiani) competente sulla materia per espresso protocollo realizzato con la ex CIVIT oggi ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche), ed infine si sono effettuate analisi di benchmarking (confronto) volte ad identificare gli Enti Locali che si erano già attivati e le soluzioni adottate.

0 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: *‘Criteri 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 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 di Chioggia ha tra i suoi elementi fondanti 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 dell'Ente, 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)

Tutte le elencate indicazioni, hanno condotto il Comune di Chioggia a dotarsi di un sistema di valutazione dei dirigenti che prevede 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).

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

Il Piano degli obiettivi e delle Performance anche per il 2013 è stato regolamentato, adottato, oltre ad essere stato inserito all'interno del proprio *sito istituzionale nel link denominato "operazione trasparenza – sezione performance – sottosezione piano delle performance"*.

La deliberazione di riferimento relativa all'approvazione del Piano delle Performance è la n. 245 del 13/11/2013.

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 (ed ulteriori norme che hanno inciso sulla definizione del Ciclo di Gestione della Performance e relativi strumenti) è possibile elencare:

- Adozione di un proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, unico per contenuti e tempi.
- 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.
- 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 2013

Con deliberazione n. 245 del 13/11/2013 si è provveduto ad approvare il Piano degli Obiettivi e delle Performance per l'esercizio 2013, nonché Piano Esecutivo di Gestione.

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 unitamente alle risorse umane, finanziarie e strumentali alla struttura dell'Ente per l'anno 2013.

A ciò si aggiunga come nel 2012 il legislatore abbia operato una scelta che va nella medesima direzione di quella già in precedenza regolamentata dal Comune. Infatti con il D.L. 174/2012 convertito con modificazioni, ha introdotto la lettera g *all'art. 169 del D:Lgs. 267/00 che sancisce 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'*;

Nel corso del 2013 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 regolarmente approvato, si sviluppa di fatto l'attività di gestione.

La conclusione di tale processo viene affidata dalla legge all'Organismo deputato alla valutazione (Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di Valutazione), organismo che, alla luce delle relazioni presentate dai responsabili, di ulteriori momenti di approfondimento e colloquio con i dirigenti stessi, di specifiche analisi e rilevazioni ed idonea reportistica, dello scambio con gli altri soggetti che svolgono un ruolo nel Sistema della Performance, conclude il processo di valutazione dei dirigenti con la propria proposta.

Conseguentemente, per l'esercizio 2013 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 medio di realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano delle Performance 2013, molto elevato.

I risultati attesi infatti sono stati in larga parte raggiunti, quindi con efficacia ed efficienza, a beneficio di un'elevata performance organizzativa complessiva da parte dell'Ente.

Al fine della corretta analisi e valutazione 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 prestabiliti i criteri stessi di valutazione. Nello specifico degli obiettivi strategici di seguito analizzati (di performance organizzativa ed individuale), va rilevato come la loro valutazione tenga allo stesso tempo conto di una molteplicità di parametri, 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 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, valori attesi previsti. Tali schede vengono approvate e rappresentano parte integrante del Piano degli Obiettivi e delle Performance e PEG (quindi approvazione avvenuta con la citata deliberazione n. 245/2013).

Per esemplificare ai fini dell'analisi dei dati di seguito sintetizzati: un obiettivo che prevedeva il raggiungimento di un dato target in termini di risultato, potrà venire classificato nel presente Sistema della Performance 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 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), o di un ritardo,

debba essere ricondotta a causa esterne all'ufficio/servizio che vi ha lavorato, e quindi non dipendenti dalla volontà del responsabile individuato del suo completamento. Inoltre si ribadisce come l'analisi del grado di realizzazione dipenda 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 al singolo obiettivo. Segue elenco obiettivi organizzativi ed individuali, assegnati per il 2013, e relativa performance ottenuta.

PIANO DEGLI OBIETTIVI: ANNO 2013	
OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (trasversale)	GRADO DI RAGGIUNGIMENT O DEGLI OBIETTIVI
1 Partecipazione agli incontri di coordinamento	<i>Obiettivo quasi completamente raggiunto</i>
2 Collaborazione attiva nei processi trasversali innovativi del 2013	<i>Quasi completamente raggiunto</i>

ELENCO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PER I SETTORI		GRADO DI RAGGIUNGIMENT O DEGLI OBIETTIVI
SETTORI	SERVIZI FORMATIVI, PROMOZIONE DEL TERRITORIO	
OBIETTIVO N. 1	SCARTO DI DOCUMENTI D'ARCHIVIO - RECUPERO DOCUMENTI DI IMPORTANZA STORICO-ARCHIVISTICA	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 2	IL MUSEO CIVICO DI CHIOGGIA NEL PORTALE EUROPEO - "PROGETTO EUROMUSE"	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 3	L'URP TEGNUE e I MUSEI	<i>obiettivo raggiunto per quanto di competenza dell'annualità 2013 (progetto pluriennale)</i>
OBIETTIVO N. 4	PIANO DI COMUNICAZIONE INTEGRATO BIBLIOTECA, CULTURA E TURISMO	<i>obiettivo raggiunto per quanto di competenza esercizio 2013</i>

OBIETTIVO N. 5	REGOLAMENTO CONCESSIONE IN USO LOCALI E STRUTTURE SCOLASTICHE IN ORARIO EXTRASCOLASTICO	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 6	PUBBLICAZIONE SITO WEB COMUNALE NUOVA CARTA SERVIZI EDUCATIVI	<i>Quasi completamente raggiunto con avvio sperimentazione online nel 2014</i>
OBIETTIVO N. 7	REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA CON PESATURA SETTORI	<i>obiettivo raggiunto</i>
	FINANZE E RISORSE UMANE	
OBIETTIVO N.1	TEMPESTIVITA' NELLA PRESENTAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2014	<i>l'obiettivo ha subito uno slittamento temporale nei primi mesi del 2014</i>
OBIETTIVO N.2	PROCEDURA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI TESORERIA	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.3	NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.4	ISTITUZIONE ED APPLICAZIONE NUOVO TRIBUTO TARES	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.5	TASSA DI SOGGIORNO 2013	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.6	REVISIONE ANAGRAFICA - SIREA	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.7	SERVIZI DEMOGRAFICI PER I CITTADINI	<i>obiettivo raggiunto</i>
	SICUREZZA E SVILUPPO ECONOMICO / GABINETTO DEL SINDACO / SERVIZI SOCIALI	GRADO DI RAGGIUNGIMENT O DEGLI OBIETTIVI
OBIETTIVO N. 1	Organizzazione dell'Ufficio Stampa ai sensi della Legge n. 150/2000	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 2	Stipula convenzioni con Enti, associazioni ed organizzazioni di volontari di soccorso e di protezione civile in ausilio o integrazione al gruppo comunale di P.C. (art. 24 regolamento comunale di P.C.)	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 3	Progetto "Formazione e cambiamento organizzativo EFQM": Sub-obiettivo 1- Carta dei Servizi Sociale (biennale) Sub-obiettivo 2 Gestione informatizzata prenotazioni colloqui Servizio Sociale (biennale) Sub-obiettivo 3 - Indagine di soddisfazione (utenti e stakeholders) (biennale)	<i>obiettivo pluriennale: raggiunto per quanto di competenza dell'esercizio 2013. Certificazione</i>

		<i>attesa per il 2014 in funzione della disponibilità di risorse.</i>
OBIETTIVO N. 4	Proposta di un Regolamento di Polizia rurale	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 5	Piano di controlli sull'autotrasporto in collaborazione con la Sezione Polizia Stradale di Venezia	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 6	Istituzione dell'Ufficio Contrasto Evasione	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N. 7	Piano straordinario di controlli, coordinati con il Commissariato di PS, in materia di pubblici esercizi	<i>obiettivo raggiunto</i>
	URBANISTICA	
OBIETTIVO N.1	PROROGA SCADENZA CONCESSIONI DEMANIALI TURISTICHE AL 31.12.2020, UNIFICAZIONE CONCESSIONI DEMANIALI TURISTICHE AI SENSI DELL'ART. 24 DEL REGOLAMENTO AL CODICE DELLA NAVIGAZIONE E ART. 48 L.R. VENETO N. 33/2002	<i>obiettivo raggiunto, (da considerare il cambiamento legislativo intervenuto nel corso del 2013 in materia)</i>
OBIETTIVO N.2	Diagramma dei flussi delle procedure del servizio demanio	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.3	prontuario attività edilizia	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.4	Tabella degli Oneri	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.5	Digramma dei Flussi delle Pratiche Edilizie	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.6	Pagina WEB settore Urbanistica	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.7	Amministrazione Trasparente	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.8	Censimento PC, desktop	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.9	Razionalizzazione utilizzo Server	<i>obiettivo raggiunto con avvio operativo nei primi mesi del 2014</i>
OBIETTIVO N.10	Sistemazione archivio storico servizio pianificazione	<i>obiettivo raggiunto</i>
	SEGRETERIA/DIREZIONE GENERALE	
OBIETTIVO N.1	Nuovo sistema dei controlli interni	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.2	Disciplina sulla Trasparenza	<i>obiettivo raggiunto</i>

OBIETTIVO N.3	Normativa Anticorruzione	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.4	Predisposizione referto ai sensi dell'art. 148 del Tuel	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.5	Verifica dello stato delle cause affidate ai legali esterni	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.6	Creazione archivi per l'attività casa comunale	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.7	Sviluppo ed aggiornamento procedure informatiche	<i>obiettivo raggiunto</i>
	LL.PP.	GRADO DI RAGGIUNGIMENT O DEGLI OBIETTIVI
OBIETTIVO N.1	Patto 2020 – Patto dei Sindaci. Gruppo di lavoro per l'attivazione delle procedure del protocollo d'intesa con la Provincia di Venezia. Avvio dei lavori del Patto	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.2	Sistemazione copertura e ripristino funzionale delle aule della scuola media di Valli	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.3	Ripristino e consolidamento strutturale della facciata est della scuola dell'infanzia Padoan di Sottomarina	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.4	1. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLA VIABILITA' COMUNALE: conclusione procedure di gara	<i>obiettivo raggiunto per le fasi di competenza diretta degli uffici</i>
OBIETTIVO N.5	1.INTERVENTO DI RESTAURO DELLA PIAZZA DI CHIOGGIA - CORSO DEL POPOLO	<i>obiettivo raggiunto con la consegna dei lavori</i>
OBIETTIVO N.6	ATTUAZIONE DEL PIANO ANNUALE DELLE ALIENAZIONI: alloggi residenziali comunali in varie zone	<i>obiettivo raggiunto con predisposizione delle schede tecniche e loro trasmissione alla Regione (come da L.R. 11/2001)</i>
OBIETTIVO N.7	ATTUAZIONE DEL PIANO ANNUALE DELLE ALIENAZIONI: cessione aree nell'ambito territoriale	<i>obiettivo raggiunto per quanto di competenza</i>
OBIETTIVO N.8	ATTUAZIONE DEL PIANO ANNUALE DELLE ALIENAZIONI: CESSIONE COMPLESSI COLONIA TURATI, S. DOMENICO, PARCHEGGIO MARCO POLO, EX SCUOLA SILVIO PELLICO, EX CORDERIE	<i>obiettivo raggiunto con accordi con Agenzia delle Entrate</i>

OBIETTIVO N.9	ATTUAZIONE DEL PIANO ANNUALE DELLE ALIENAZIONI: alloggi residenziali (ex Stato) in varie zone	<i>obiettivo raggiunto per quanto di competenza con trasmissione schede alla Regione</i>
OBIETTIVO N.10	1. MONITORAGGIO FLUSSI DI CASSA 2013 E IMPEGNI DI SPESA AL TITOLO II	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.11	ANALISI CREDITI VANTATI AL 31.12.2012 PER CERTIFICAZIONE DEI CREDITI AI SENSI DL 35/2013	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.12	FATTURE 2013 PER CERTIFICAZIONE DEI CREDITI AL 30/04/2014	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.13	IDENTIFICAZIONE N. CONTRATTO UTENZA E RELATIVA UBICAZIONE	<i>obiettivo raggiunto</i>
OBIETTIVO N.14	progettazione ZTL	<i>obiettivo raggiunto con approvazione progetto definitivo</i>

Legenda:

- *obiettivo raggiunto (percentuale di raggiungimento dal 95% al 100%)*
- *obiettivo quasi completamente raggiunto o osservazioni (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 Comune ha saputo far propri i principi del Ciclo di gestione della Performance ed è riuscito a portarli all'interno dei propri processi e delle logiche operative.

Un elemento di sicuro interesse è la migliorata capacità di pianificazione degli obiettivi e delle performance e la condivisione sugli strumenti.

Per i prossimi esercizi si tratterà di operare con sempre maggior attenzione al corretto sviluppo del cosiddetto "albero delle performance", ovvero garantire allo stesso tempo:

- la coerenza tra gli strumenti di pianificazione di lungo periodo e quelli di programmazione annuali;
- la coerenza tra ciclo della performance e ciclo di gestione finanziaria;

- il raccordo con le discipline che proprio nel 2013 hanno innovato la Pubblica Amministrazione quali: la revisione del sistema dei controlli interni operata con il DL. 174/2012 convertito con modificazione; la materia di anticorruzione e quindi di analisi dei processi richiesti dal DL. 190/2012 convertito; la trasparenza, pubblicità e comunicazione introdotti dal D.Lgs. 33/2013.

6 SEZIONE TRASPARENZA: AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Secondo le disposizioni operate dal D.Lgs 33/2013 il Comune ha avviata la sezione sul proprio sito istituzionale denominata Amministrazione Trasparente e l'ha implementata, assolvendo anche agli obblighi di monitoraggio intermedio richiesti dall'autorità nazionale ANAC con le certificazioni operate alla data del 30/09/2013 e 31/12/2013.

Questi i contenuti del link "amministrazione trasparente" nel sito del Comune di Chioggia nel dettaglio.

- **Altri contenuti**
 - Accessibilità' (Art.52 c.1 Dlgs.82/2005)
 - Accesso civico (Art.5 c.1 e c.4)
 - Anticorruzione (Art.43 c.1)
 - Dati ulteriori (Art.4 c.3)
- **Attività e procedimenti**
 - Dati aggregati attività amministrativa
 - Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati
 - Monitoraggio tempi procedurali
 - Procedimenti di autorizzazione e concessione
 - Tipologie di procedimento
- **Bandi di Concorso**
 - Bandi di concorso attivi
 - Bandi di concorso espletati nel triennio
 - Prove selettive per l'assunzione e progressioni di carriera
- **Bandi di gara e contratti**
 - Avvisi di bandi e servizi e forniture soprasoglia
 - Avvisi e bandi di lavori soprasoglia
 - Avvisi e inviti forniture sottosoglia
 - Avvisi e inviti lavori sottosoglia
 - Avviso di preinformazione (art. 37, c.1)

- Avviso sui risultati delle procedure di affidamento (art. 37, c.1)
 - Delibera a contrarre (art. 37, c.2)
 - AFFIDAMENTO DI LAVORI, FORNITURE O SERVIZI
- **Beni immobili e gestione patrimonio**
 - Canoni di locazione o affitto (Art.30 Dlgs.33/2013)
 - Patrimonio immobiliare (Art.30 Dlgs.33/2013)
- **Bilanci**
 - Bilancio consuntivo (art. 29, c. 1)
 - Bilancio preventivo (art. 29, c. 1)
 - Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (art. 29, c. 2)
- **Consulenti e Collaboratori**
- **Controlli e rilievi sull'Amministrazione**
 - Art.1 c.2 Dlgs. 198/2009
 - Carta dei servizi e standard di qualita' (Art.32 c.1)
 - Rilievi
- **Controlli sulle imprese**
- **Disposizioni Generali**
 - Attestazioni OIV o di struttura analoga
 - Atti generali
 - Oneri informativi per cittadini e imprese
 - Programma per la Trasparenza e l'integrita'
- **Enti Controllati**
 - Enti di diritto privato controllati
 - Enti pubblici vigilati
 - Rappresentazione grafica
 - Societa' partecipate
- **Informazioni ambientali**
- **Interventi straordinari e di emergenza**

- Interventi straordinari e di emergenza (Art.42 c.1 lett.A e B)
- Interventi straordinari e di emergenza (Art.42 c.1 lett.C e D)

- **Opere pubbliche**
 - Documenti di programmazione (Art.38 c.1)

- **Organizzazione**
 - Articolazione degli uffici
 - Organi di indirizzo politico-amministrativo
 - Organigramma
 - Sanzioni per mancata comunicazione dei dati
 - Telefono e posta elettronica

- **Pagamenti dell'amministrazione**
 - Elenco debiti
 - IBAN e pagamenti informatici (Art. 36)
 - Indicatore di tempestività dei pagamenti (Art.33)

- **Performance**
 - Ammontare complessivo dei premi (art. 20, c. 1)
 - Benessere organizzativo
 - Dati relativi ai premi (art. 20, c. 2)
 - Documenti dell'organismo di valutazione
 - PIANO DELLE PERFORMANCE (10, c. 8, lett. b)
 - RELAZIONE SULLE PERFORMANCE (10, c. 8, lett. b)
 - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

- **Personale**
 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (art. 21, c. 2)
 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (art. 21, c. 2)
 - DIRIGENTI
 - DIRIGENTI: TRATTAMENTO ECONOMICO CURRICULA (art. 21, L. 69/2009) 69/2009)
 - DOTAZIONE ORGANICA (art. 16, c. 1.2)
 - Elenco posizioni dirigenziali discrezionali
 - INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE
 - INCARICHI CONFERITI E AUTORIZZATI AI DIPENDENTI (art. 18, c. 1)

- NORME
 - OIV (art. 10, c. 8)
 - PERSONALE NON A TEMPO INDETERMINATO (art. 17, c. 1,2)
 - Posti di funzione disponibili
 - TASSI DI ASSENZA E PRESENZA DEL PERSONALE (art. 21, L. 69/2009)
 - TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE: CURRICULA (art.11 D.LGS 150/2009)
-
- **Pianificazione e governo del territorio**
 - Pianificazione e governo del territorio (Art.39 c.1 lett.A e lett.B e c.2)
-
- **Provvedimenti**
 - Poteri sostitutivi in caso di inerzia
 - Provvedimenti dirigenti
 - Provvedimenti organi indirizzo politico
 - Scelta del contraete per l'affidamento di lavori, forniture e servizi art. 23
23
 - Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera
progressioni di carriera
 - Autorizzazioni e Concessioni art. 23
 - Accordi stipulati dall'Amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubblic
amministrazioni pubbliche
-
- **Servizi Erogati**
 - Carta dei servizi e standard di qualita'
 - Costi contabilizzati (Art.32 c.2 lett.A)
 - Liste di attesa
 - Tempi medi di erogazione dei servizi (Art.32 c.2 lett.b)
-
- **Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici**
 - Atti di concessione
 - Criteri e modalita'

Letto approvato e sottoscritto.

IL Segretario
Cavallari Maria Cristina
FIRMATO DIGITALMENTE

IL Presidente
Casson Giuseppe
FIRMATO DIGITALMENTE

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune ai sensi dell'art. 32, della legge 18.06.2009, n. 69 e s.m.i il giorno 12/06/2014 ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Funzionario Delegato attesta che le firme digitali del presente documento sono agli atti della procedura e sono state apposte ai sensi del codice dell'amministrazione digitale.

Addì 12/06/2014

IL FUNZIONARIO DELEGATO
FIRMATO DIGITALMENTE

- 4 Annotazioni del Dirigente Tecnico:
- 5 Impegno di spesa:
- 6 Annotazione del Dirigente Ragioneria: