



COMUNE DI VICENZA

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2016

INDICE

INTRODUZIONE	3
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E CONTROLLI INTERNI	6
IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	9
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	9
RISULTATI RAGGIUNTI	10
Raffronto biennio 2015-2016	11
PERFORMANCE INDIVIDUALE	11
Performance Individuale Dirigenti	12
Performance Individuale Dipendenti (non titolare di P.O.-A.P.)	13
Performance Individuale Dipendenti (anche titolari di P.O.-A.P.)	13

Allegato

INTRODUZIONE

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10 comma, 1 lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra a cittadini e portatori di interessi i risultati ottenuti nell'anno precedente.

La relazione conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e dei dipendenti dell'ente, raggiunti nell'anno 2016 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Al fine di facilitare la lettura della relazione si richiamano in modo riassuntivo alcuni passi contenuti nel Piano della Performance, pubblicato sul sito internet del Comune

Con delibera della Giunta comunale n. 115/90032 del 19.07.2016 è stato approvato il documento programmatico triennale denominato "Piano della Performance" per il triennio 2016-2018, strutturato in coerenza e in chiave attuativa e valutativa del Documento Unico di Programmazione – DUP 2016-2018 e delle Linee di mandato 2008-2013, nonché in coerenza con il processo di programmazione economico-finanziaria ed, in particolare, con il Piano Esecutivo di Gestione, che assegna le risorse disponibili per il perseguimento degli obiettivi definiti nel Bilancio di previsione.

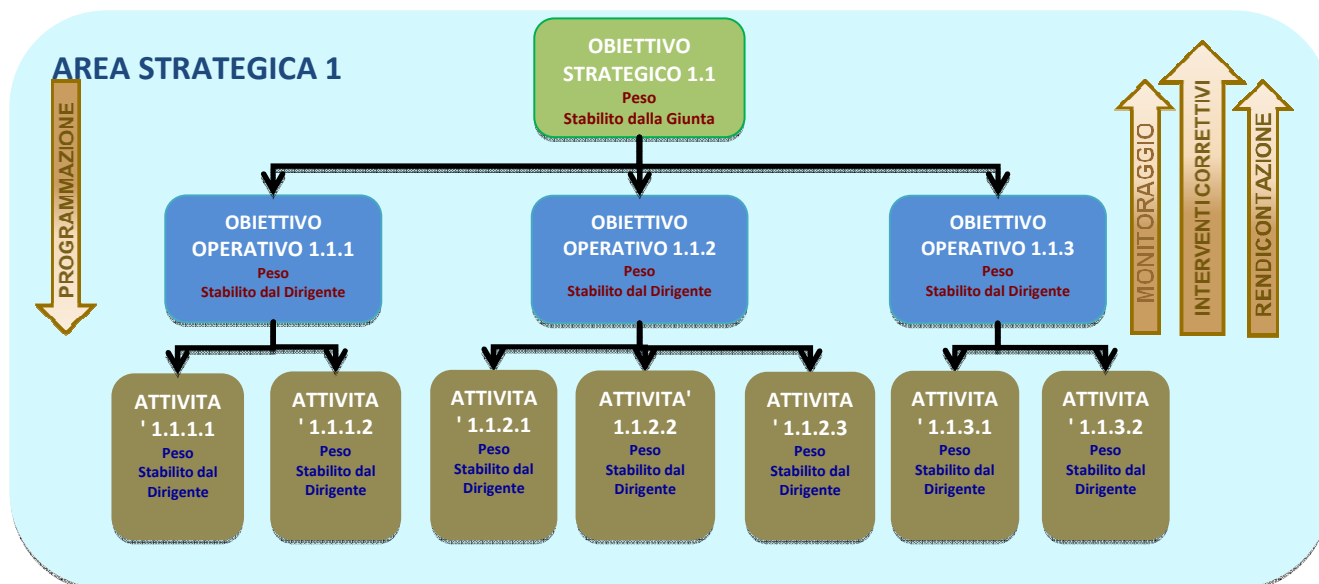
Esso rappresenta il legame tra mandato istituzionale e piani operativi ed è lo strumento che dimostra come gli obiettivi settoriali ai vari livelli e di diversa natura contribuiscono ad un disegno strategico più ampio. Il mandato istituzionale, contestualizzato rispetto alla situazione esterna ed interna all'amministrazione, contribuisce alla definizione della Missione del Comune, cioè alla definizione di quali sono i motivi per cui la Giunta ritiene che la collettività l'abbia votata.

Dalla Missione derivano in modo diretto le aree che la Giunta ritiene strategiche.

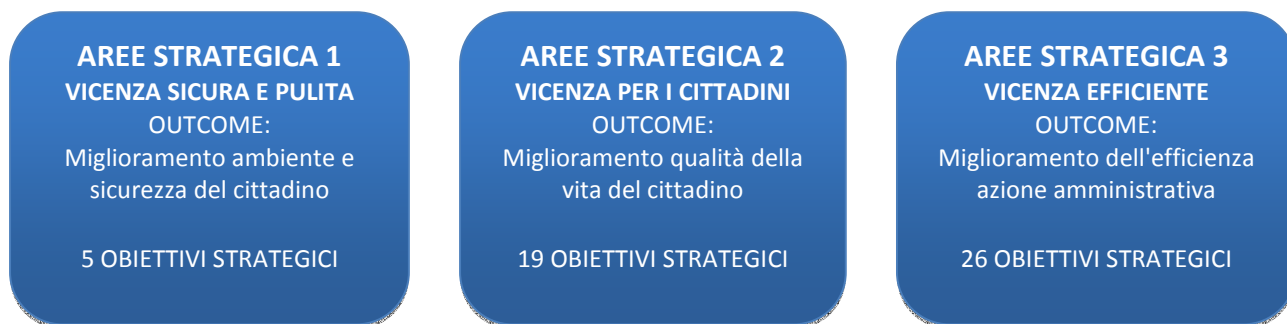
All'interno di ciascuna area strategica l'Amministrazione definisce gli **obiettivi strategici pluriennali**, di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese di cittadini e portatori di interesse ed alla missione istituzionale.

La Dirigenza declina gli obiettivi strategici in **obiettivi operativi annuali**, che devono essere **chiari, concreti, sfidanti, misurabili e dipendenti dalle azioni della persona** alla quale sono stati assegnati, così da poterne misurare l'effettivo raggiungimento e stabilire il grado di premialità.

Il Piano della Performance presenta pertanto una struttura ad albero che, sulla base degli indirizzi generali di governo e della loro declinazione nel DUP, dimostra come gli obiettivi operativi assegnati ai settori siano ricondotti al disegno strategico più ampio che compone il Piano. Lo schema può essere così rappresentato:



Anche per il triennio 2016-2018 sono state individuate **3 aree strategiche** che l'Amministrazione intende affrontare :



Nell'**Area strategica 1 "VICENZA SICURA E PULITA"** sono stati definiti tutti gli obiettivi che mirano al raggiungimento di un livello qualitativamente migliore della vita della collettività attraverso:

- l'anticipazione degli interventi per il miglioramento della sicurezza negli edifici scolastici, stabili, musei e biblioteche;
- il miglioramento delle azioni integrate (guida, degrado urbano, rifiuti urbani, edilizia, videosorveglianza) volte ad incrementare la sicurezza stradale e urbana;
- il monitoraggio delle azioni del PAES e la verifica della riduzione percentuale delle emissioni in atmosfera di CO2 rispetto alla baseline;
- il miglioramento dell'accessibilità del cittadino ai dati ambientali attraverso la digitalizzazione (istituzione dell'anagrafe siti contaminati);
- l'integrazione del Piano di Emergenza Comunale (PEC), ovvero la definizione di procedure operative di Settore per le emergenze di tipo ambientale.

Nell'**Area strategica 2 "VICENZA PER I CITTADINI"** l'Amministrazione ha posto in essere una serie di attività finalizzate a:

migliorare ed incentivare la comunicazione e interazione con i cittadini attraverso:

- una migliore comunicazione da parte dell'ente, maggiore efficienza e trasparenza amministrativa, l'utilizzo di nuovi strumenti informatici, la creazione di siti tematici e servizi interattivi, la riorganizzazione del front e del back office dell'ufficio relazioni con il pubblico, l'informatizzazione e la valorizzazione delle raccolte bibliotecarie;

- lo svolgimento delle attività preparatorie per la realizzazione di manifestazioni con risonanza nazionale, in conformità alle varie disposizioni dell'Amministrazione;
- l'analisi delle criticità, l'individuazione dei correttivi e standardizzazione delle procedure, l'attuazione di azioni di customer-oriented propedeutiche al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi al cittadino e al turista, attraverso la riorganizzazione, l'innovazione e l'implementazione dei servizi di offerta culturale, museale, di conservazione del patrimonio culturale;
- il miglioramento della qualità dei servizi demografici e dell'offerta di servizi on line: proseguirà la dematerializzazione degli atti, verrà implementata l'offerta di svolgere le pratiche on line attraverso il portale del cittadino per cambio residenza e cambio casa, verrà elaborato un capitolato per nuovo affidamento della gestione dei servizi cimiteriali mettendo al centro del progetto la soddisfazione del cittadino da perseguire anche ottemperando alla Carta dei servizi predisposta dal comune di Vicenza;
- la standardizzazione ed il miglioramento della regolamentazione delle procedure di gara, dei spettacoli viaggianti, del Cosap e delle linee guida per il plateatici;

rispondere alle domande sociali che provengono dal territorio:

- ricostruendo lo stato della viabilità cittadina e delle esigenze della popolazione in relazione all'attuale sistema viario della città al fine di rendere più veloce la programmazione delle opere pubbliche e degli interventi manutentivi, migliorando la comunicazione con il cittadino;
- migliorando la partecipazione dei cittadini alle scelte dell'Amministrazione su varie tematiche di interesse locale attraverso il coinvolgimento delle associazioni di quartiere (biennio 2016-2018);
- realizzando un sistema completo di allertamento della popolazione con un coordinamento tra i diversi sistemi comunicativi presenti e futuri al fine di trasmettere messaggi chiari ed univoci;
- diffondendo la conoscenza del mercato del lavoro e degli strumenti utili all'inserimento lavorativo, attraverso tirocini di inserimento lavorativo e integrazione dei servizi comunali con quelli regionali anche per avvio start-up;
- rispondendo alle nuove domande sociali che provengono dal territorio; mettendo la famiglia al centro del sistema sociale con l'obiettivo di creare una rete di risposte diversificate rispetto ai bisogni rilevati;
- migliorando le condizioni di sicurezza e tutela del patrimonio architettonico comunale, funzionale all'utilizzo del Teatro Olimpico;
- implementando l'inventario degli impianti sportivi della città e svolgendo tutte le attività di supporto per l'ottenimento della nomina di Vicenza a Città europea dello sport-;
- creando uno strumento di partecipazione istituzionale, attraverso l'elezione del Consiglio dei cittadini stranieri extra comunitari e apolidi, e favorendo al contempo una migliore e più efficace tutela dei diritti di minoranza tramite le procedure di proposta ed espressione di pareri;
- predisponendo un regolamento per la gestione del verde cittadino;
- coinvolgendo i cittadini in incontri pubblici per definire proposte di miglioramento della qualità della vita nei quartieri.

Nell'area strategica 3 **“VICENZA EFFICIENTE”** sono inseriti oltre agli obiettivi che migliorano l'azione amministrativa ottimizzando i servizi in base ai principi di efficacia ed efficienza anche quelli che riguardano l'attività di anticorruzione.

Tali attività vengono svolte attraverso:

- la digitalizzazione dell'ente per migliorare l'efficienza e la trasparenza implementando e potenziando i servizi statistici, i servizi GIS e ICT a supporto di settori comunali, dei cittadini e delle imprese;
- la riduzione del cartaceo attraverso l'informatizzazione dei processi giuridico-economici, istituzione dell'anagrafe delle competenze quale strumento di rilevazione delle esperienze lavorative e professionali e delle competenze riferite ai profili professionali per una migliore gestione delle risorse;
- l'ottimizzazione dei tempi e delle procedure di protocollazione;
- le verifiche e la razionalizzazione delle raccolte documentali e dei depositi archivistici e della conservazione digitale;
- la riduzione dei tempi di consultazione e di presa visione degli atti depositati presso la segreteria;
- miglioramento dell'efficienza della gestione del servizio uscieri attraverso la definizione di un nuovo modello organizzativo;
- lo sviluppo tecnologico delle dotazioni della polizia locale finalizzato al risparmio economico e alla maggiore efficienza dell'attività, ad esempio con la sostituzione graduale della tecnologia palmare con quella smartphone o con lo sviluppo del sistema informatico collegato agli accertamenti anagrafici.;

- la realizzazione di un sistema educativo integrato territoriale finalizzato alla crescita ed alla promozione della persona, delle pari opportunità, nell'ottica della trasparenza e della dematerializzazione dei relativi processi; il miglioramento qualitativo dei servizi educativi necessari informatizzando le procedure e individuando correttivi per ottimizzare le risorse disponibili;
- il perseguimento di una più efficiente gestione delle attività dei servizi sociali ed abitativi attraverso la reingegnerizzazione dei processi, la gestione totalmente integrata ed informatizzata del sistema informativo, la riorganizzazione dei servizi erogati nelle zone decentrate al fine di razionalizzare le risorse umane e finanziarie disponibili e di semplificare e velocizzare i procedimenti a vantaggio dei cittadini;
- nell'ambito del nuovo settore "SUAP", la razionalizzazione e corretta informatizzazione delle pratiche edilizie giacenti anche ai fini della riduzione del cartaceo; la migliore è più omogenea dislocazione delle stazioni radio base in ambito comunale ai fini anche di una loro riduzione ed efficientamento; l'adeguamento alle innovazioni legislative e regolamentari apportate nel settore edilizio per il miglioramento della qualità degli interventi edilizi ;
- il miglioramento della programmazione degli interventi di edilizia pubblica, dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro, e la riduzione dei costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie;
- il miglioramento della gestione relativa all'attuazione dei piani urbanistici attuativi (pua), l'informatizzazione del piano regolatore comunale ed il perfezionamento procedure di variante;
- l'informatizzazione e il potenziamento dei servizi al contribuente per agevolare l'adempimento dell'obbligazione tributaria, ad esempio con la creazione della scheda tributaria dei nuovi contribuenti non presenti nella banca dati comunali o la pubblicazione di un vademecum informativo sul sito internet per ridurre i ricorsi tributari del cittadino alla commissione tributaria; il miglioramento della gestione informatica del patrimonio comunale, della valorizzazione e redditività dello stesso;
- nell'ambito dell'anticorruzione l'analisi ed il monitoraggio dei flussi procedurali, dei processi per l'individuazione delle misure di contrasto volte a ridurre il rischio di corruzione;
- l'informatizzazione della richiesta e del rilascio dei permessi di accesso alla ZTL per tutte le tipologie di utenti, nonché la revisione e l'aggiornamento dei disciplinari per l'accesso alla ZTL e l'accesso alla sosta residenti; l'implementazione della prenotazione on line degli appuntamenti - Tecnici del settore e utenti ztl; lo sviluppo del catasto della segnaletica per definire ed aggiornare in progress lo stato di consistenza del patrimonio comunale ed avviare le procedure per il post Global Service;
- l'efficientamento delle attività ragionieristiche in materia di imposta sul valore aggiunto a seguito dell'introduzione dello split payment e per la riduzione dei tempi di esecutività delle determine informatiche;
- il contenimento dei costi di gestione dei servizi pubblici e della struttura amministrativa;
- l'attivazione del Front Office comunale per riorganizzare la struttura comunale, per rendere più efficienti gli uffici, ridurre i tempi di risposta e migliorare il rapporto con il pubblico, nonché la costituzione di un fondo immobiliare per reperire risorse da investire nella razionalizzazione delle sedi comunali.

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E CONTROLLI INTERNI

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 33/2013 il Comune di Vicenza ha provveduto tempestivamente alla creazione dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito internet dell'ente. La sezione è stata implementata nel corso del 2013 ed è stato creato un software per permettere il caricamento dei dati ai singoli referenti per la trasparenza, in particolare per quanto riguarda i dati relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture.

I dati sono raccolti dal dirigente responsabile per competenza o da suoi delegati e pubblicati direttamente on line o in alcuni casi trasmessi dai responsabili dei procedimenti, da questi individuati, al responsabile del portale web.

E' stato creato dal Settore Servizi Informativi del Comune un software per generare il file xlm da trasmettere all'Autorità di Vigilanza per i Contratti Pubblici come previsto dalla deliberazione AVCP 26/2013 e di seguito dalla deliberazione ANAC 39/ 2016.

La supervisione su tutto il processo è affidata al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione (di seguito RPC).

Si è provveduto all'aggiornamento annuale del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, contenuto nel nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione per la trasparenza 2016-2018 e integrità (di seguito PTPCTI) approvato dalla Giunta Comunale il 28 gennaio 2016 con deliberazione n. 12 PGN 10935.

Il RPC con proprio provvedimento PGN 7142 del 17 gennaio 2017 ha istituito una sezione trasparenza composta da sette dipendenti di cui Il RPC, il Dirigente del Settore Servizi Informativi Comunali, ed altri cinque dipendenti.

I componenti della Sezione trasparente hanno verificato ed in alcuni casi apportato gli adeguamenti del sito alle modifiche introdotte dal D.Lgs 97/2016 e verificato a consuntivo, con la supervisione del RPC, gli adempimenti in materia di trasparenza con riferimento all'anno 2016.

Anche il Nucleo di Valutazione ha provveduto a verificare lo stato di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza in base alle delibere ANAC nn. 1310/2016; 39/2016; 236/2017.

La griglia del Nucleo di Valutazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente ai seguenti link:

<http://www.comune.vicenza.it/utilita/documento.php/171670>

<http://www.comune.vicenza.it/utilita/documento.php/171672>

<http://www.comune.vicenza.it/utilita/documento.php/171675>

La sezione trasparente ha adeguato inoltre le pubblicazioni 2016 alla deliberazione 382/2017.

L'attività di controllo è iniziata con un organico ridotto, in data 09/05/2013. E' stato costituito il "servizio di controllo e di prevenzione della corruzione" con provvedimento del Segretario Generale PGN 76779 del 16/10/2013 composta dal Segretario Generale, da un dirigente amministrativo, da due funzionari e da un istruttore.

La Sezione è stata integrata con provvedimento PGN 130619/2015 con un ulteriore istruttore. Nel frattempo (ottobre 2015) un componente funzionario della sezione controlli a seguito di concorso è diventato dirigente comunale.

In applicazione del vigente regolamento in materia di controlli interni le attività del citato servizio hanno riguardato varie tipologie di atti.

La sezione controlli nel 2016 si è riunita 52 volte ed ha esaminato 382 atti sulla base di una calendarizzazione annuale predeterminata che prevede in media l'esame cadenzato di determine, ordinanze, liquidazioni, permessi e concessioni, locazioni, lettere commerciali.

Gli atti da esaminare sono stati estratti mediante sistema random certificato ed in particolare le determinazioni sono state estratte mediante sistema random con campionamento stratificato, volto a garantire che il controllo coinvolga gli atti di tutti i settori. Tra i suddetti atti controllati rientrano anche 226 determinazioni di affidamenti diretti senza indagine di mercato, trasmesse dai singoli settori al RPC in ottemperanza alle misure di contrasto previste ex art. 5 PTPCTI 2016-2018 .

A seguito dei controlli svolti sono state trasmesse ai dirigenti/referenti del RPC 6 direttive e 114 comunicazioni.

Il RPC con il supporto del servizio può sempre disporre ulteriori controlli nel corso dell'esercizio, qualora ne ravvisi la necessità, nelle aree ed attività a maggior grado di rischio ai sensi della L.190/2012 e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Quest'ultima attività, anche nell'anno 2016, è stata svolta nell'ambito dell'erogazione degli incentivi Merloni riferiti al 2014-2015 ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs n.163/2006. Inoltre nel 2016 sono stati attuati controlli ispettivi presso il settore Edilizia privata, diretti a verificare l'attuazione di misure di rotazione del personale addetto alle pratiche di permesso a costruire.

I controlli effettuati hanno evidenziato, in materia di scelta del contraente, un ricorso eccessivo agli affidamenti diretti, con motivazione poco dettagliata e poco esaustiva.

Al fine di ridurre questa forma di affidamento, la Sezione controlli interni ha tenuto specifici corsi di formazione interna, a cura dei componenti della sezione stessa, conferendo un ruolo pregnante all'argomento delle modalità di scelta del contraente ed alle procedure negoziate.

Per alcuni settori si è riscontrata una mancata programmazione delle scadenze contrattuali. Ulteriori risultati del controllo interno per l'anno 2016 sono stati dettagliatamente riportati nella Relazione riferite all'anno 2016 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e pubblicata sul sito internet del Comune nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente indirizzo: <http://www.comune.vicenza.it/utilita/documento.php/165366>

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema di Valutazione, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 355 del 07/12/2011, prevede la misurazione e la valutazione della performance, sia a livello organizzativo che individuale.

La Performance Organizzativa riguarda le diverse aree di responsabilità (direzioni/settori) e la sua misurazione si ottiene come media ponderata dei risultati degli obiettivi strategici riconducibili ad aree di responsabilità. Il risultato di ciascun obiettivo strategico è dato dalla media ponderata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi operativi ad esso pertinenti.

La Performance Individuale riguarda i singoli dipendenti (dirigenti, posizioni organizzative e alte professionalità, personale di comparto) ed è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PREMESSA

Con deliberazione di Giunta comunale n. 12 PGN 10935/2016 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione per la Trasparenza ed Integrità triennio 2016-2018 (ad integrazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.18 del 27.01.2015 e del Programma Triennale di Trasparenza ed Integrità approvata con deliberazione di Giunta n.19 in data 27.01.2015)

In esecuzione del suddetto PTPCTI, delle norme e degli indirizzi nazionali dettati dalla L. 190/2012, dal D. Lgs. 33/2013 e dal D.P.R. 62/2013, sono stati nominati da parte dei dirigenti i referenti operativi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, sono stati organizzati corsi di formazione specifici per i referenti in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento ed è stato iniziato un percorso di formazione continua e capillare suddivisa per settori o uffici condotta da personale interno appositamente formato, anche con la finalità di avere sempre all'interno dell'ente un punto di riferimento per approfondimento e soluzione di eventuali problematiche.

Nell'anno 2016 la Sezione controlli interni ha tenuto nove corsi di formazione interna, destinati a Dirigenti e dipendenti, aventi ad oggetto il piano triennale della prevenzione della corruzione e gli adempimenti correlati, il Codice di comportamento del Comune di Vicenza, standardizzazione del procedimento di affidamento di servizi, forniture e lavori, con particolare attenzione per la scelta del contraente, gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, la patologia dei procedimenti, l'accesso civico, standardizzazione dei procedimenti disciplinari, mappatura dei procedimenti e dei processi.

E' stato attuato il collegamento tra PTPCTI e Piano delle performance con un obiettivo trasversale a tutti i settori sulla mappatura dei procedimenti a rischio di corruzione e dei processi ad essi afferenti, secondo quanto previsto dalle citate fonti normative e dalla determinazione ANAC n. 12/2015. Tale obiettivo ha visto il coinvolgimento del RPC nella fase di formazione propedeutica alle attività dettagliate nel Piano delle performance e nella rendicontazione delle misure di contrasto e definizione del grado di rischio delle attività/processi descritti dai dirigenti.

Inoltre è stato redatto anche nel 2016 il monitoraggio degli adeguamenti dei referenti del RPC alle direttive ed alle comunicazioni trasmesse e tale rendiconto, trasmesso anche al Nucleo di Valutazione, è stato oggetto di valutazione della performance dei dirigenti.

Si è continuato il processo di monitoraggio dei tempi dei procedimenti, con particolare attenzione a quelli inseriti nelle aree di rischio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

I risultati del monitoraggio dei tempi dei procedimenti e i dati relativi al personale formato nel corso dello scorso anno sono stati dettagliatamente riportati nella Relazione anno 2016 del responsabile della Prevenzione della Corruzione e pubblicati sul sito internet del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente ai seguenti link:

<http://www.comune.vicenza.it/utilita/documento.php/165366>

L'intera struttura comunale è stata anche coinvolta nel raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione della spesa. Le previsioni dall'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011, convertito con modificazioni in L. 111/2011, hanno introdotto per gli Enti la possibilità di adottare un Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento.

Il Comune di Vicenza ha approvato il Piano Triennale di razionalizzazione della spesa individuando quattro macro aree strategiche nelle quali intervenire mettendo in campo strumenti volti a migliorare l'efficienza dei servizi, a ridurre gli eventuali sprechi anche in termini di tempo-lavoro e a riqualificare la spesa.

Le macro aree individuate sono relative alle spese dei consumi di luce, acqua e gas; spese di spedizione e corrispondenza; forniture di economato; spese di funzionamento servizi asili nido in convenzione.

Sulla base dei dati consuntivi al 31/12/16 il risparmio effettivo di spesa di cui all'art. 16, c. 4, del D.L. n. 98/2011, relativo all'anno 2016, è risultato pari a € 677.934,31 così come accertato dai revisori dei Conti con l'attestazione del rendiconto consuntivo del 23 marzo 2017.

Per quanto riguarda l'assetto organizzativo, da gennaio 2015 sono state rideterminate le posizioni dirigenziali a seguito della definizione dei nuovi criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità. A seguire con delibera di G.C. n. 128 del 31/07/2015 sono stati ridefiniti i criteri di distribuzione del fondo e di pesatura delle posizioni organizzative e delle alte professionalità. In applicazione del succitato provvedimento ed a seguito di avvisi interni i dirigenti hanno proceduto, a seguito dell'esame delle candidature presentate, ad attribuire i nuovi incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il Programma Triennale di Trasparenza ed Integrità, il Codice di Comportamento, il Piano di razionalizzazione, considerata la loro incidenza nel lavoro quotidiano dell'ente, hanno visto e vedono impegnata e coinvolta l'intera struttura comunale non solo nell'applicazione dei principi ivi declinati ma anche nell'implementazione delle misure e nella costruzione di nuovi percorsi individuati nel dettaglio dei singoli obiettivi di seguito elencati.

RISULTATI RAGGIUNTI

Nel presente paragrafo viene riportato il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici relativi all'anno 2016, sinteticamente riassunti nella presente tabella.

OBIETTIVO STRATEGICI	PESO OBIETTIVI STRATEGICI	TOTALE RISULTATO
AREA STRATEGICA 1	13,26	100
AREA STRATEGICA 2	18,46	99,58
AREA STRATEGICA 3	68,28	98,53
PERFORMANCE ENTE	100	99,37

Nell'**Area strategica 1** tutti i target prefissati sono stati raggiunti sia a livello delle politiche energetiche, attraverso il monitoraggio e la verifica della riduzione dell'emissione di CO2, sia a livello della sicurezza del cittadino con attività di controllo e di monitoraggio del territorio, sia a livello di sicurezza degli stabili comunali e di miglioramento dell'efficacia delle procedure operative di Settore per le emergenze di tipo ambientali previste dal PEC.

Nell'**Area strategica 2**, gli obiettivi strategici definiti per il miglioramento della qualità della vita del cittadino sono stati totalmente raggiunti, fatta eccezione per l'obiettivo strategico "2.23 PIANO DI ALLERTAMENTO DELLA POPOLAZIONE", la cui percentuale di raggiungimento è pari al 99,50% in quanto la redazione del nuovo regolamento volontari è stata effettuata con un leggero ritardo; per l'obiettivo strategico "2.24 VALORIZZAZIONE PATRIMONIO ARTISTICO ARCHITETTONICO", il cui risultato non è stato ritenuto valutabile nonostante tutte le attività connesse all'adeguamento dell'impianto antincendio del Teatro Olimpico siano state svolte completamente, ma prima dell'assegnazione dell'obiettivo; per l'obiettivo strategico "2.41 OTTIMIZZAZIONE UTILIZZO IMPIANTI SPORTIVI", la

cui percentuale di raggiungimento è pari al 96% perché il popolamento del sistema informatico sull'impiantistica sportiva è stato effettuato su 32 impianti rispetto ai 40 previsti.

Infine nell'Area strategica 3, n. 5 progetti strategici previsti per il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa non sono stati raggiunti al 100%:

- 1) “ 3.19 MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI”che prevedeva la gestione della sicurezza Uni-Inail, è stato raggiunto per il 50%. Il restante 50% ha rappresentato un risultato non valutabile nonostante tutte le attività previste siano state realizzate completamente, ma prima dell'assegnazione dell'obiettivo;
- 2) “3.35 RIDURRE LE OPPORTUNITA' CHE SI MANIFESTINO CASI DI CORRUZIONE:MAPPATURA PROCEDIMENTI E PROCESSI – GESTIONE DEL RISCHIO”è stato raggiunto al 98,76% perché per alcuni Settori il numero di procedimenti e di processi trattati e quindi delle misure di contrasto, è stato eccessivamente ridotto.
- 3) “3.44 PERMESSI ZTL- INFORMATIZZAZIONE”. L'obiettivo operativo “3.44.03 Implementazione sw ZTL per convenzioni con "grandi utenti"prevedeva l'attivazione, la gestione e la sottoscrizione di 3 convenzioni;sono state svolte le attività istruttorie ma le convenzioni non sono state attivate per problemi di costi. La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è risultata quindi pari all'84%.
- 4) “3.45 MIGLIORAMENTO FRONT OFFICE – PRENOTAZIONE DEGLI APPUNTAMENTI”, che prevedeva l'avvio sperimentale delle prenotazioni on line degli appuntamenti con gli uffici tecnici, non è stato attivato. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è risultato quindi pari allo 0%;
- 5) “3.53 ATTIVAZIONE DEL FRONT OFFICE COMUNALE”, il cui grado di raggiungimento attribuito è del 96,04% perché l'obiettivo operativo “3.53.01 Attività preliminari definizione nuovo modello organizzativo” è stato raggiunto all'80% in quanto si è ritenuto che le Linee Guida presentate contengano elementi ancora generici, utili alla progettazione ma non completi per definire un modello organizzativo; manca inoltre la mappa dei rischi del progetto.

Tutti i restanti 21 obiettivi strategici ed operativi sono stati raggiunti al 100%.

Vengono elencati in allegato sub 1) alla presente Relazione, per ciascuna area strategica, gli obiettivi strategici ed operativi con i relativi indicatori di performance, i target attesi e il loro livello di raggiungimento.

Raffronto biennio 2015-2016

OBIETTIVI STRATEGICI	ANNO 2016	ANNO 2015	Scostamento 2016-2015
AREA STRATEGICA 1	100,00	100,00	-
AREA STRATEGICA 2	99,58	99,29	+0,29
AREA STRATEGICA 3	98,53	96,89	+1,64
PERFORMANCE ENTE	99,37	97,81	+1,56

La performance dell'ente risulta migliorata rispetto al 2015.

Ciò è dovuto all'aumento del grado di raggiungimento degli obiettivi sia dell'area strategica 2 (+0,29), che dell'area strategica 3 (+1,64), come illustrato nella tabella sopra esposta.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La Performance Individuale, come previsto dall'art. 9 del Decreto 150, riguarda i singoli dipendenti (dirigenti, posizioni organizzative e alte professionalità, personale di comparto), è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi ed è distinta secondo il seguente schema previsto dal Sistema di Valutazione:

DIRIGENTIa) Obiettivi strategici **PESO MIN 35 MAX 60**b) Obiettivi operativi **PESO DA 0 A 25**

Il Direttore Generale definisce il peso da assegnare agli obiettivi di cui ai punti a) e b) la cui somma dovrà essere 60.

c) Valutazione competenze **PESO 30****DIPENDENTI (anche incaricati di PO/AP)**a) Obiettivi operativi **PESO 60**b) Valutazione competenze e comportamenti **PESO 30**c) Esito della valutazione del dirigente sulla performance organizzativa **PESO 10****Performance Individuale Dirigenti**

Per l'anno 2016 è stato assegnato il medesimo peso a tutti gli obiettivi strategici, vale a dire 35. La tabella seguente illustra per l'anno 2016 nei punti a) e b) il livello medio, espresso in percentuale, dei risultati raggiunti (colonna "risultato medio") ed il punteggio medio ottenuto dal prodotto del risultato medio per il rispettivo peso (colonna "punteggio medio pesato").

Tali valori sono comparati con quelli dell'anno 2015.

PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI	risultato medio anno 2016	punteggio medio pesato anno 2016	risultato medio anno 2015	punteggio medio pesato anno 2015	Scostamento punteggio medio pesato 2016-2015
a) Obiettivi strategici PESO 35	97,41%	34,09	88,13%	30,85	+ 3,24
b) Obiettivi operativi PESO 25	98,48%	24,62	90,93%	22,73	+ 1,89
c) Valutazione competenze PESO 30	*	26,93	*	26,75	+ 0,18
d) Capacità di valutazione PESO 10	*	2,44	*	2,23	+ 0,21
MEDIA DIRIGENTI		PUNTEGGIO 88,08		82,56	+ 5,52

* nei punti c) e d) il risultato medio non viene indicato perché uguale al punteggio medio pesato.

Dalla tabella emerge che per il 2016 il livello medio di raggiungimento degli obiettivi strategici è pari al 97,41%, cui corrisponde il punteggio medio pesato di 34,09. Comparando quest'ultimo dato con l'equivalente valore del 2015, si denota un incremento di 3,24 punti.

Anche per gli obiettivi operativi, il cui livello medio di raggiungimento per il 2016 è pari al 98,48%, corrispondente ad un punteggio medio pesato di 24,62 si deve rilevare uno scostamento positivo pari a 1,89 punti.

Nel 2016 il livello medio di raggiungimento degli obiettivi operativi (98,48%, media ponderata del risultato delle attività infrannuali) risulta superiore a quello degli obiettivi strategici (97,41%, media ponderata del risultato degli obiettivi operativi).

Il punto c) denota un lieve miglioramento del livello qualitativo delle competenze professionali e manageriali espresse nel corso dell'anno dai dirigenti (votazione media 26,93, corrispondente ad un + 0,18 rispetto al 2015).

Il valore rilevato alla lettera d) e cioè la capacità di valutazione dei dirigenti attraverso lo scostamento dalla media, è aumentato di 0,21 punti, denotando un leggero miglioramento nella differenziazione delle valutazioni, che rimane comunque inferiore al 10%. Di seguito si riporta la tabella di riferimento adottata nel Sistema di Misurazione e Valutazione vigente.

Dispersione (deviazione standard)	Punteggio
Inferiore al 10% della media	Da 0 a 3
Compresa tra il 10,01 ed il 25% della media	Da 3,1 a 8
Superiore al 25,01% della media	Da 8,1 a 10

Performance Individuale Dipendenti (non titolare di P.O.-A.P.)

Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa la valutazione media delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi di ciascuna categoria giuridica può essere così riassunta:

Categoria Giuridica	Valutazione anno 2016	Valutazione anno 2015	Scostamento 2016-2015
GIUR A	23,83	24,03	-0,20
GIUR B1	26,08	26,45	-0,37
GIUR B3	26,39	26,28	0,11
GIUR C	25,94	26,17	-0,23
GIUR D1	27,70	27,59	0,11
GIUR D3	28,11	28,00	0,11

Dalla tabella si denota una sostanziale conferma delle valutazioni espresse l'anno precedente dai dirigenti. Gli scostamenti più evidenti si registrano nelle categorie giuridiche A, B1 e C con un giudizio medio conseguito diminuito rispettivamente di -0,20,-0,37 e -0,23 punti su 30.

Performance Individuale Dipendenti (anche titolari di P.O.-A.P.)

Categoria Giuridica	Valutazione anno 2016	Valutazione anno 2015	Scostamento 2016-2015
P.O./A.P.	28,96	28,63	0,33

Per i titolari di posizione organizzativa ed alta professionalità la valutazione concernente le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi risulta migliorata di +0,33 punti su 30.