

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
RELAZIONE FINALE SUL CICLO DELLA PERFORMANCE
ANNO 2014
(delibera CIVIT n. 4/2012 ora ANAC)

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di valutazione della performance, insediatosi dopo la nomina del Sindaco, nel 2013 ha iniziato la propria attività, alla luce delle disposizioni contenute nel D. Lvo 27 ottobre 2009, n 150 che ha apportato modificazioni al D.Lvo 30 marzo 2001, n. 165 - Norme sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – e delle direttive contenute nel protocollo siglato tra l'Anci – Associazione italiana comuni di Italia- e la CIVIT – Commissione per la valutazione e la trasparenza - .

L'attività del Nucleo di valutazione della performance si è svolta in attuazione di quanto prevede l'art. 38 del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi del Comune che regola il Ciclo della performance e recita: *“Ai fini dell'attuazione dei principi generali fissati per la misurazione e la valutazione della performance il comune sviluppa le seguenti fasi del ciclo di gestione della performance:*

- impostazione dei piani o programmi o progetti di lavoro;*
- definizione degli obiettivi strategici e dei correlati obiettivi operativi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e i rispettivi indicatori;*
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;*
- definizione dei procedimenti e loro pubblicità, anche in funzione dell'accesso ai Settori/Servizi ed agli atti;*
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;*
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- rendicontazione dei risultati raggiunti e redazione di una relazione finale sulla performance.”*

Il Nucleo ha preso atto dei contenuti della deliberazione n. 29 del 24/1/2011 con la quale la Giunta comunale ha approvato l'organigramma del Comune e sono stati definiti gli ambiti di attività con la ripartizione in Settori e Servizi, mantenendo l'attuale assetto organizzativo e individuate le funzioni affidate a ciascun servizio. Con deliberazione n. 343 del 17/12/2012 è stato riaggiornato l'organigramma a seguito di riorganizzazione delle funzioni.

L'art. 39 “Piano della performance” del citato regolamento stabilisce quali siano i documenti e i contenuti del Ciclo della Performance e recita:

“Il Piano della Performance è lo strumento che regola il Ciclo della Performance. Lo stesso coincide con la Relazione previsionale e programmatica, con il Bilancio Pluriennale dell'ente e con il Piano Esecutivo di Gestione. Esso si conclude con la relazione finale sul ciclo della performance che viene approvata dalla Giunta comunale e confluisce nella Relazione della Giunta al rendiconto della gestione.

Il Piano ha lo scopo di assicurare:

- la qualità della rappresentazione della performance in particolare nelle modalità di formulazione degli obiettivi strategici;*
- la comprensibilità della rappresentazione del ciclo della performance che deve esplicitare il legame che sussiste tra i bisogni della collettività e la missione istituzionale, le priorità dei programmi politici e le strategie dell'amministrazione, gli obiettivi e gli indicatori;*
- l'attendibilità della rappresentazione della Performance ovvero la verificabilità ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione.*

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

Trasparenza: pubblicazione del processo e dei contenuti del Piano sul proprio sito web istituzionale in apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" oltre al coinvolgimento degli addetti al Ciclo della performance sia in fase di stesura che di monitoraggio e pubblicità attraverso altri mezzi a seconda delle caratteristiche degli utenti;

Immediata intelligibilità: il documento deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile ai fruitori esterni;

Veridicità e verificabilità: gli indicatori devono essere chiari e indicare le fonti di provenienza; deve contenere il calendario di monitoraggio, la previsione di eventuali revisioni in corso d'anno nel caso in cui intervenissero situazioni straordinarie e devono essere individuati gli attori del sistema;

Partecipazione: deve essere attiva la partecipazione del personale con responsabilità apicale che a sua volta deve coinvolgere il personale afferente alla propria struttura;

Coerenza interna ed esterna: i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento e con le dotazioni strumentali, umane e finanziarie disponibili;

Orizzonte pluriennale: l'arco temporale di riferimento deve essere un triennio con scomposizione in obiettivi annuali secondo una logica di scorrimento.

Il piano deve essere strettamente collegato con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio secondo quanto previsto nel regolamento di contabilità almeno su quattro livelli:

- coerenza dei contenuti;*
- coerenza con il calendario con cui si sviluppano i due processi;*
- coordinamento con gli attori che debbono necessariamente essere gli stessi coinvolti nel processo di stesura del bilancio;*
- integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi.*

Il processo di definizione del Piano segue cinque fasi logiche:

- definizione dell'identità del comune;*
- analisi del contesto esterno ed interno;*
- definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;*
- definizione degli obiettivi operativi e dei piani operativi;*
- comunicazione del Piano all'interno e all'esterno."*

DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET

IL Comune nel 2014 ha aderito alla sperimentazione del bilancio armonizzato e i nuovi documenti contabili, ovvero il bilancio di previsione triennale, Il Documento unico di programmazione unitamente al Piano degli indicatori e dei risultati attesi, costituiscono, insieme al Piano esecutivo di gestione e al Rendiconto, il Piano della Performance e ne scandiscono il Ciclo di gestione della performance. Il Nucleo una volta approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2014/2016 e il Piano esecutivo di gestione con il piano dettagliato degli obiettivi, da parte del Consiglio Comunale e della Giunta, ne ha appreso i contenuti ed in particolar modo ha attentamente valutato gli obiettivi fissati dagli organi politici e affidati ai Responsabili di settore.

Gli obiettivi del 2014:

Obiettivi Strategici:

1 RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA RELATIVAMENTE AL PATTO DI STABILITA' INTERNO COME FISSATI DALL'ART. 77 BIS DEL D.L. N. 112/2008 CONVERTITO NELLA LEGGE N. 133/2008.

2 AGGIORNAMENTO BANCHE DATI FINALIZZATO ALL'IMPLEMENTAZIONE DEL SIT E ALLA COLLABORAZIONE CON L'AGENZIA DELLE ENTRATE E AL RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA.

3 ASSICURARE LA PUBBLICAZIONE NEL SITO WEB ISTITUZIONALE - SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - DEI DOCUMENTI E DELLE INFORMAZIONI DI CUI AL D. LGS. 33/2013, AL FINE DI GARANTIRE L'ACCESSIBILITÀ E LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Obiettivi gestionali di P.E.G trasversali.:

GESTIONE BILANCIO ARMONIZZATO SPERIMENTAZIONE – comune a tutti i servizi

Descrizione obiettivo	Raccolta ed elaborazione dei dati contabili e dei dati di contesto necessari alla predisposizione dei documenti di bilancio e alla sua gestione
Risultati attesi	Collaborazione, in termini di celerità, al servizio contabilità per rispettare i tempi di legge previsti per i vari adempimenti contabili
Tempi di realizzazione	Entro i termini fissati dalle norme
Indicatori di risultato	Approvazione dei documenti di monitoraggio e gestione del bilancio da parte della Giunta

ATTUAZIONE PIANO COMUNALE ANTICORRUZIONE – comune a tutti i servizi

Descrizione obiettivo	Attuazione delle disposizioni contenute nel piano comunale adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 27.1.2014
Risultati attesi	Rispetto delle tempistiche previste nel piano
Tempi di realizzazione	Entro i termini previsti
Indicatori di risultato	Presentazione di una relazione delle attività svolte al Responsabile della prevenzione della corruzione

Obiettivi gestionali di P.E.G di settore:

OBIETTIVO SICUREZZA RETE INFORMATICA – servizio ced

Descrizione obiettivo	Adeguamento tecnologico sala macchine CED e redazione del documento di studio di fattibilità tecnica comprensivo della proposta di soluzione tecnica per il piano di continuità operativa - Disaster Recovery con affidamento a terzi (in conformità alle linee guida DigtPA ex art. 50 -bis, comma 3, lett.b), D.Lgs. 82/2005)
Risultati attesi	Assicurare la continuità e l'efficienza dei propri servizi ed il buon funzionamento degli uffici attraverso la previsione e l'adozione di misure che garantiscono la disponibilità dei dati indipendentemente dagli eventi che possono occorrere
Tempi di realizzazione	Entro il 31.05.2015
Indicatori di risultato	Gara per adeguamento tecnologico sala macchine e affidamento a terzi –per acquisizione dello studio di

fattibilità tecnica ai fini richiesta parere obbligatorio di DigitPA. (art. 50 –bis, comma 4, D.Lgs. 8"/2005)

OBIETTIVO AGGIORNAMENTO SIT - servizio anagrafe, stato civile, statistica e leva

Descrizione obiettivo	aggiornamento SIT quanto a intitolazione strade e relativi codici via
Risultati attesi	aggiornamento del SIT ai provvedimenti d'intitolazione delle vie o modifica di nomi delle aree di circolazione
Tempi di realizzazione	entro il 31/12/2014
Indicatori di risultato	n. di nomi via aggiornati

OBIETTIVO REALIZZAZIONE NUOVO SITO WEB - servizio urp, protocollo, centralino e messi:

Descrizione obiettivo	Ricerche sul mercato di aziende specializzate in siti web per la Pubblica Amministrazione per facilitare le operazioni di caricamento dei dati da parte dell'operatore (amministrazione sito web) e per rimodernare l'attuale struttura del sito web del Comune.
Risultati attesi	Individuare un operatore che possa garantire la fornitura di un supporto web per migliorare la rispondenza alle normative del sito in materia di usabilità, accessibilità, riuso dei dati, open-data, coinvolgendo gli uffici dell'Ente nelle operazioni di aggiornamento e mantenimento del sito stesso per offrire un moderno e più ampio canale comunicativo all'utenza
Tempi di realizzazione	entro il 31/12/2014
Indicatori di risultato	n. operatori consultati sul mercato

SOSTEGNO SOCIALE – Servizio Sociale

Descrizione obiettivo	Attivazione del sistema informatico I-sad per la rilevazione immediata delle presenze del personale SAD a domicilio degli utenti e per la bollettazione automatica dei costi mensili di compartecipazione dell'utenza.
Risultati attesi	Costituzione banca dati integrata
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Numero di inserimenti eseguito rispetto al numero degli utenti in carico

OGGETTI SMARRITI - servizio polizia locale

Descrizione obiettivo	Regolamentazione gestione delle cose ritrovate e consegnate al Comune
Risultati attesi	Proposta alla Giunta nuovo strumento regolamentare
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Esame da parte della Giunta di proposta definitiva da sottoporre alla commissione Statuto e regolamenti per la successiva approvazione consiliare

UNIONE DEL MIRANESE - servizio polizia locale

Descrizione obiettivo	Partecipazione al tavolo tecnico costituito e coordinato dal Segretario generale del Comune di Spinea
Risultati attesi	Collaborazione per la stesura dei documenti necessari all'avvio dell'Unione relativamente alle Funzioni di Polizia locale
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Esame da parte della Conferenza dei Sindaci di proposta definitiva da sottoporre alla commissione Statuto e regolamenti per la successiva approvazione consiliare

POLIZZA TUTELA LEGALE – servizio legale, casa

Descrizione obiettivo	Predisposizione della procedura finalizzata a attivare la polizza di tutela legale per tutte le cause legali
Risultati attesi	Recuperare le spese legali sostenute
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	n. pratiche legali segnalate alla compagnia assicuratrice

UNIONE DEL MIRANESE - servizio risorse umane

Descrizione obiettivo	Partecipazione al tavolo tecnico costituito e coordinato da un funzionario del Comune di Santa Maria di Sala
Risultati attesi	Collaborazione per la stesura dei documenti necessari all'avvio dell'Unione relativamente al servizio Risorse Umane
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Esame da parte della Conferenza dei Sindaci di proposta definitiva da sottoporre alla commissione Statuto e regolamenti per la successiva approvazione consiliare

UNIONE DEL MIRANESE - servizio manutenzione del patrimonio

Descrizione obiettivo	Partecipazione al tavolo tecnico costituito e coordinato dal Segretario generale con Comune di Spinea
Risultati attesi	Collaborazione per la stesura dei documenti necessari all'avvio dell'Unione relativamente alle Funzioni di protezione civile
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Esame da parte della Conferenza dei Sindaci di proposta definitiva da sottoporre alla commissione Statuto e regolamenti per la successiva approvazione consiliare

REGOLAMENTAZIONE UTILIZZO IMPIANTI SPORTIVI - servizio patrimonio e ambiente

Descrizione obiettivo	Regolamentazione gestione degli impianti sportivi
Risultati attesi	Proposta alla Giunta nuovo strumento regolamentare
Tempi di realizzazione	Entro il 30.09.2014
Indicatori di risultato	Esame da parte della Giunta di proposta definitiva da sottoporre alla commissione Statuto e regolamenti per la successiva approvazione consiliare

REGOLAMENTAZIONE CONCESSIONE CONTRIBUTI ECONOMICI AGLI ISTITUTI COMPRESIVI - servizio pubblica istruzione, cultura, sport, tempo libero e associazioni

Descrizione obiettivo	Regolamentazione concessione contributi sulla base del piano dell'offerta formativa
Risultati attesi	Proposta alla Giunta nuovo strumento regolamentare
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Esame da parte della Giunta di proposta definitiva

ARMONIZZAZIONE CONTABILE SPERIMENTAZIONE - servizio contabilità

Descrizione obiettivo	Predisposizione dei documenti di programmazione come da principi contabili
Risultati attesi	Proposta alla Giunta della bozza di DUP documento unico di programmazione, del Piano degli indicatori e dei risultati attesi e del nuovo PEG piano esecutivo di gestione nuovo strumento regolamentare
Tempi di realizzazione	Entro il termine di approvazione del Bilancio di previsione 2014/2016
Indicatori di risultato	Approvazione da parte della Giunta dello Schema di bilancio corredato dai documenti in questione

PROGETTO POLO BIBLIOTECARIO REGIONALE – servizio biblioteca

Descrizione obiettivo	Bonifica parziale di 10.893 record (ovvero titoli di libri, dvd, cd) posseduti dalla biblioteca che sono stati importati nel catalogo regionale senza schiacciamento sui dati preesistenti e risultano quindi non allineati e non visibili nell'Opac SBN (catalogo collettivo nazionale on line).
------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Si prevede di bonificare circa 1200 record
Risultati attesi	Visibilità nell'Opac SBN (catalogo collettivo nazionale on line) dei libri/dvd/cd bonificati e quindi ricercabili per poter richiedere il prestito da parte degli utenti
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	La bonifica di tutti i record non allineati rientra tra le richieste alle biblioteche di Polo da parte del Coordinamento Tecnico del Polo Regionale.

AVVIO PROGRAMMA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA – servizio manutenzione del patrimonio

Descrizione obiettivo	Avvio programma di ammodernamento degli impianti di pubblica illuminazione con installazione di lampade a basso consumo
Risultati attesi	Diminuzione dei consumi elettrici e miglioramento della funzionalità degli impianti di pubblica illuminazione, in attuazione delle azioni previste dal P.A.E.S. e dal P.I.C.I.L.
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Affidamento appalto

PIANO ANTENNE – servizio urbanistica e sit e servizio edilizia privata

Descrizione obiettivo	Ricognizione del piano in funzione delle esigenze dei gestori al fine di fornire una copertura ottimale del servizio pubblico
Risultati attesi	Fornire una copertura ottimale del servizio pubblico
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Affidamento incarico alla società incaricata e redazione del piano aggiornato

PIANO DEGLI INTERVENTI – servizio urbanistica e sit e servizio edilizia privata

Descrizione obiettivo	Redazione del piano degli interventi in attuazione del Pat relativo ai programmi dell'Amministrazione comunale 2013-2018 con particolare riferimento all'adeguamento normativo del PRG e alla parte relativa ai sistemi lineari prioritariamente di via Frassinelli e via Morosini
Risultati attesi	Approvazione del P.I. a seguito del documento del Sindaco presentato a giugno 2014
Tempi di realizzazione	Entro il 31.12.2014
Indicatori di risultato	Predisposizione del P.I. per l'approvazione da parte dell'organo competente

Il Nucleo ha espresso nel corso del 2014 un giudizio di coerenza dei suddetti obiettivi dell'amministrazione rispetto alla loro rilevanza e pertinenza ai bisogni della collettività e prendendo atto delle priorità politiche e delle strategie d'azione della stessa amministrazione. Ha valutato la specificità e la misurabilità degli obiettivi ritenendoli chiari e concreti e idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati; l'arco temporale era ben determinato e riferibile all'anno 2014 e la loro attuazione non richiedeva investimenti in risorse già ridotte in via generale dagli obiettivi di finanza pubblica imposti a livello nazionale.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo ha monitorato i contenuti delle relazioni presentate dai Responsabili di Settore nelle quali vi sono dettagliati resoconti dell'attività ordinaria di ciascun servizio, l'illustrazione dell'andamento dei piani di lavoro e la reportistica degli indicatori di raggiungimento degli obiettivi fissati.

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il metodo utilizzato per la misurazione e valutazione della performance organizzativa utilizzato nel 2014 è quello attualmente in vigore fin dall'anno 2000. Il sistema è basato sulla valutazione della prestazione individuale e sull'apporto ai risultati. La scala di valutazione va da 1 a 5 ed il 3 risulta essere il punteggio minimo per accedere ai premi incentivanti. La valutazione attuale viene effettuata sulla base di schede di valutazione opportunamente differenziate a seconda della categoria professionale B,C,D e una apposita scheda è prevista per il personale di cat. D titolare di posizione organizzativa.

Il Nucleo ribadisce di aver predisposto un nuovo sistema di valutazione, come già precisato nella relazione precedente, sul quale sistema il tavolo negoziale non ha ancora trovato un punto di incontro per addivenire alla formale approvazione del sistema di valutazione proposto o comunque di un nuovo sistema più idoneo alla differenziazione della valutazione e ad una maggior completezza nella valutazione stessa.

PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Le fasi dell'attuale sistema di valutazione si concretizzano in più momenti nel corso dell'anno. Si parte con la messa a disposizione agli interlocutori principali dei documenti contenenti gli obiettivi strategici, gestionali e gli obiettivi di settore dopo l'approvazione dei documenti obbligatori di bilancio da parte del Consiglio comunale e della Giunta. La seconda fase avviene nel mese di luglio con la valutazione vera e propria attraverso la redazione delle schede di valutazione e la consegna ai dipendenti con un confronto riservato. Il Nucleo di valutazione procede alla valutazione del personale di cat. D titolare delle posizioni organizzative e questo ultimo alla valutazione del personale assegnato al proprio settore.

La terza e ultima fase si concretizza a gennaio a conclusione del ciclo della performance con la redazione della scheda di valutazione definitiva relativa all'anno trascorso e la consegna al dipendente. La redazione dell'ultima relazione da parte del responsabile di settore unitamente alle schede di valutazione debitamente redatte e sottoscritte dai dipendenti sono consegnate al Nucleo di Valutazione per l'analisi delle azioni e la relazione conclusiva sui risultati ottenuti.

In questa sede il Nucleo valuta anche la relazione dei responsabili di eventuali progetti di miglioramento, compreso il progetto annuale sul potenziamento dell'attività di accertamento dei tributi comunali, e i piani di razionalizzazione al fine di attestare il raggiungimento degli obiettivi attraverso l'analisi degli indicatori fissati ad avvio del progetto.

Nel mese di gennaio 2015 sono iniziate le suddette attività di verifica ed il Nucleo ha rilevato le risultanze positive di tutte le attività svolte, del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali, oltre che al raggiungimento dei parametri prefissati dei progetti di miglioramento dei servizi, dei piani di razionalizzazione che relativamente al 2014 sono stati approvati con contratto decentrato integrativo sottoscritto nel corso del mese di dicembre 2014.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

In merito si richiama quanto riportato nella precedente relazione.

UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione attuale, a giudizio del Nucleo, risulta essere non pienamente rispondente ed efficace nell'orientare i comportamenti nonché le decisioni di carattere strategico ed operativo. Il nuovo sistema proposto, essendo molto più articolato, avrebbe avuto la caratteristica di essere maggiormente idoneo a tale scopo e avrebbe potuto essere un utile strumento per riorientare i comportamenti in modo da migliorare di anno in anno la performance sia organizzativa che individuale.

All'attività del Nucleo di valutazione della performance si affianca l'attività del CUG Comitato unico di garanzia che nel corso del 2012 ha approvato il proprio regolamento di funzionamento e ha proseguito nella sua ordinaria attività così come richiesto dalla normativa. In particolare si è espresso sia sul piano della formazione che nel codice di comportamento del Comune di Martellago oltre ad intervenire su espressa richiesta dei dipendenti. Ha inoltre somministrato un questionario ai dipendenti in forma anonima teso, in particolare, a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione della performance nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Il Nucleo si propone di somministrare un nuovo questionario, secondo le linee guida dell'ANAC nel corso del 2015.

Il Documento di valutazione del rischio da stress da lavoro correlato approvato nel 2011 è stato aggiornato nel corso del 2014 e allegato ai Documenti di valutazione dei rischi sottoscritto dai Datori di lavoro nel corso del mese di dicembre 2014.

INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Il sistema in uso e le soluzioni organizzative effettivamente adottate dal comune risultano essere adeguate alle prescrizioni normative sia in termini di integrazione che di coordinamento tra i soggetti interessati e i tempi e modalità garantiscono la coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance con il ciclo della programmazione economico finanziaria e i processi del bilancio.

PIANI OPERATIVI

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Nucleo ha preso atto che il Piano triennale della trasparenza è stato adottato formalmente con deliberazione di Giunta Comunale n. 350 del 17.12.2012 e che la Giunta comunale con deliberazione n. 223 del 28.8.2012 ha individuato il responsabile della trasparenza nella persona del Direttore generale.

In data 27 gennaio 2014 la Giunta comunale con deliberazione n. 16 ha approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione contenente tra l'altro il piano triennale per la trasparenza e l'integrità e il codice di comportamento e nel mese di gennaio 2015 è stato aggiornato ed approvato il Piano valevole per il triennio 2015/2017.

Il Nucleo ha verificato nel sito web del Comune l'applicazione delle disposizioni relative alla trasparenza contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 e, a tal fine, ha attestato l'effettiva operatività degli uffici attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale del Comune nella sezione dedicata in Home Page "Amministrazione trasparente" di quanto richiesto nella norma e precisato come priorità nelle deliberazioni ANAC.

Tutti i documenti nel sito istituzionale sono pubblicati nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS (PORTATORI DI INTERESSE)

Il sistema "bilancio" che sta alla base del ciclo della performance di un Comune prevede di per sé una procedura di coinvolgimento degli stakeholders di riferimento sia nell'iter di predisposizione, che di approvazione che di rendicontazione, al fine di garantire l'informazione e la partecipazione del cittadino ai processi di erogazione dei servizi. Con l'ausilio di un periodico di stampa denominato "Qui Martellago", si arriva ad informare tutti i cittadini residenti nel Comune e le aziende operanti nel Comune sullo stato dell'Ente, della gestione amministrativa e politica del Comune.

Anche nel 2014 è proseguita l'indagine di customer satisfaction in alcuni servizi del Comune, e la risposta del cittadino alle domande poste sul grado di soddisfacimento del servizio ricevuto è stato in misura largamente positiva.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Come analizzato nei punti precedenti l'amministrazione del Comune molto ha fatto e molto sta facendo per affinare e migliorare gli strumenti in uso sia per soddisfare le esigenze dei cittadini in primis sia di tutti gli altri stakeholders partecipanti al processo del ciclo della performance.

Martellago, 9 marzo 2015

f.to: Longo Dr Silvano

f.to: Bacciolo Rag. Marta

f.to: Parisotto Dr.ssa Pamela

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEL COMUNE DI MARTELLAGO
(Provincia di Venezia)**

DOCUMENTO DI ATTESTAZIONE

A) Il Nucleo di valutazione della performance del Comune di Martellago, ai sensi dell'art. 14, comma 14, lettera g), del D.Lvo n. 150/2009 e del D.Lvo n. 33/2013, e relative deliberazioni ANAC, nonché del D. Lvo n. 190/2012 ha preso in esame la rilevazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della trasparenza in data 8 marzo 2014 mediante la redazione della Relazione finale sul ciclo della performance ed ha effettuato la propria verifica di conformità sulla pubblicazione di ciascun dato ed informazione elencati nella suddetta Relazione.

B) Il Nucleo di valutazione della performance ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- 1) il monitoraggio della CIVIT/ANAC
- 2) i Programmi triennali della trasparenza;
- 3) la propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di valutazione della performance, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D.Lvo n. 150/2009,

ATTESTA

- 1) l'avvenuta adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- 2) la veridicità e correttezza di quanto riportato nella propria Relazione finale al ciclo della performance riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione comunale di Martellago nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento del rilascio della presente attestazione.

Il Nucleo di valutazione della performance dà atto dell'impegno profuso dalla amministrazione del comune di Martellago e dagli apparati amministrativi per adempiere alle prescrizioni contenute nel D.Lvo n. 150/2009.

Martellago, 9 marzo 2015

Firma del Presidente
f.to: Dr Silvano Longo
