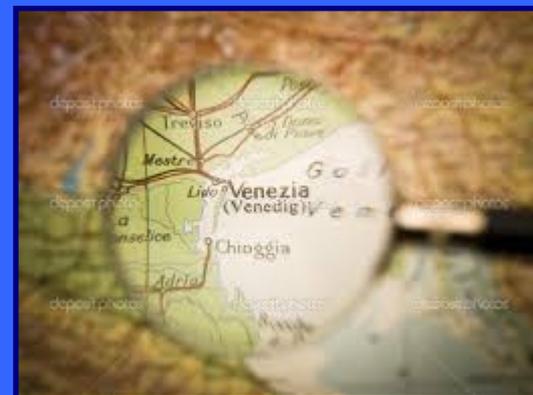




Direzione Programmazione e Controllo
Settore Controllo Interno e Statistica

**Il Ciclo di gestione
della Performance
nel Comune di Venezia**



LA COMUNICAZIONE AI CITTADINI

Il Ciclo di gestione della Performance

Il ciclo di gestione della performance è il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento all'Ente:



nella sua globalità
performance organizzativa

e



rispetto al singolo dipendente
**performance
individuale**



Il Ciclo di gestione della Performance

Principi cui si ispira il **Ciclo di gestione della Performance**:



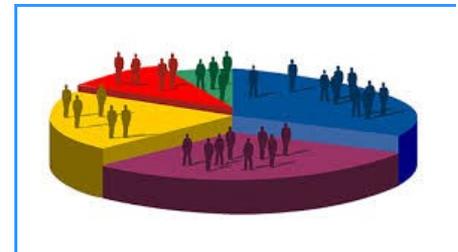
COERENZA tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo

TRASPARENZA intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino



MIGLIORAMENTO continuo inteso come utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale

MISURABILITÀ degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino



Il Ciclo della Performance

Il quadro normativo

D.Lgs. 18/08/2000, n. 267

Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

L. 07/08/1990, n. 241

Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi (Art. 1)

D.Lgs. 27/10/2009, n. 150

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

D.L. 10/10/2012, n. 174 convertito in L. 07/12/2012, n. 213

Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, rafforzamento dei controlli degli EE.LL. (Art. 3)

Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance

(Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 28/02/2013)

Il Ciclo di gestione della Performance

Le fasi

Il Ciclo di gestione della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- **definizione e assegnazione degli obiettivi** di miglioramento e sviluppo qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi anche in relazione agli strumenti di pianificazione e programmazione adottati dall'Ente;
- **collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse**, assumendo quale elemento di connessione i centri di costo del Piano Esecutivo di Gestione;
- **monitoraggio** in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- **misurazione e valutazione** delle performance organizzativa e individuale;
- **utilizzo dei sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- **rendicontazione dei risultati** agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai portatori di interessi interni ed esterni all'Ente.

Il Ciclo di gestione della Performance Gli strumenti



Il Piano della Performance

Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale, che individua gli indirizzi e gli **obiettivi** strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione.

(D.Lgs. 150/2009, art. 10)

Gli **obiettivi** devono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Ente pubblico (D.Lgs. 150/2009, art. 5)

Con il Piano della Performance i cittadini hanno a disposizione la possibilità di conoscere e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato dell'Amministrazione.

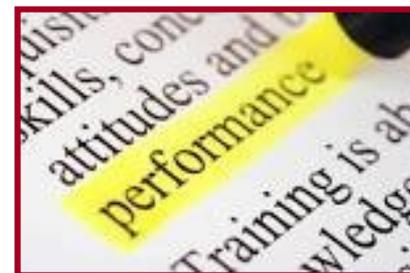


1

Il Piano della Performance del Comune di Venezia

Il Comune di Venezia ha adottato il Piano della Performance (PdP) a partire dall'esercizio 2013

(Delibera di Giunta n. 91 del 08/03/2013).

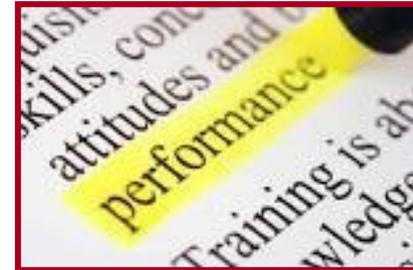


Nel febbraio 2014 la Giunta Comunale ha approvato il **Piano della Performance 2014-2016** (Delibera di Giunta n. 100 del 28/02/2014) assegnando a direttori e dirigenti la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

1

Il Piano della Performance del Comune di Venezia

Il **PdP** fornisce una rappresentazione completa della programmazione gestionale dell'Ente, elaborata in continuità con i Programmi d Mandato, così come enunciati nelle Linee Guida di Mandato approvate dal Consiglio Comunale il 19/07/2010, e in coerenza con il nuovo documento di programmazione strategica **Documento Unico di Programmazione (DUP)** adottato il 30 settembre 2014.



Il **DUP** è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali ed organizzative.

1

Il Piano della Performance del Comune di Venezia

Il Sistema degli Obiettivi

Obiettivi gestionali individuali vengono assegnati a tutto il personale dirigente e sono articolati in attività assegnate anche ai titolari di posizioni organizzative (responsabili di servizio).

Progetti Strategici vengono assegnati a tutto il personale dirigente e sono articolati in fasi assegnate anche ai titolari di posizioni organizzative.



1

Il Piano della Performance del Comune di Venezia

Gli obiettivi devono essere:



Sfidanti

IMPEGNATIVI MA NON IRREALISTICI

Misurabili

COMPENSIVI DEI CRITERI CHE NE SPECIFICANO IL LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Affidabili

BEN DEFINITI NELLA SCANSIONE DELLE AZIONI CONCRETAMENTE NECESSARIE PER CONSEGUIRLI

Rilevanti

SIGNIFICATIVI RISPETTO ALLA MISSIONE E AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Tempificati

CONTRASSEGNA TI DA UNA SCADENZA TEMPORALE

Il Piano della Performance 2014-2016 del Comune di Venezia

Alcuni numeri

1

OBIETTIVI GESTIONALI INDIVIDUALI

Sono stati assegnati complessivamente **248** obiettivi con il coinvolgimento di **70** Dirigenti.

Descrizione	N.
<i>OBIETTIVI</i>	248
<i>DIRIGENTI COINVOLTI</i>	70

ATTIVITA'

Gli obiettivi complessivamente si suddividono in **941** attività, di cui **197** assegnate a Dirigenti e **744** assegnate ai titolari di Posizione Organizzativa.

Descrizione	N.
<i>ATTIVITA'</i>	941
<i>Di cui assegnate a:</i>	
<i>DIRIGENTI</i>	197
<i>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</i>	744
<i>Totale</i>	941

Il Piano della Performance 2014-2016 del Comune di Venezia alcuni numeri

1

PROGETTI STRATEGICI

Sono stati assegnati complessivamente **3** Progetti Strategici, suddivisi in **47** Sezioni, con il coinvolgimento di **30** Dirigenti.

Descrizione	N.
<i>PROGETTI STRATEGICI</i>	3
<i>SEZIONI</i>	47
<i>DIRIGENTI COINVOLTI</i>	30

FASI

Ciascuna Sezione dei Progetti Strategici si suddivide in Fasi, che complessivamente sono **117**, di cui **30** assegnate a Dirigenti e **87** assegnate ai titolari di Posizione Organizzativa.

Descrizione	N.
<i>FASI</i>	117
<i>Di cui assegnate a:</i>	
<i>DIRIGENTI</i>	30
<i>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</i>	87
<i>Totale</i>	117

Il Piano della Performance 2014-2016 del Comune di Venezia

1

Classificazione degli obiettivi

In sede di formulazione degli obiettivi è stata applicata la classificazione secondo **4 PROSPETTIVE DI UTILITA'**, che rappresentano specificamente la finalizzazione dell'azione amministrativa posta in essere con gli obiettivi medesimi.



Classificazione degli obiettivi secondo prospettive di utilità

1 Prospettiva della comunità				
Quali sono i risultati che desideriamo ottenere per creare valore pubblico per la comunità di riferimento?				
1.A	Cittadino come Cliente	Obiettivi finalizzati	1.A.1	alla riduzione dei tempi dei procedimenti
			1.A.2	a semplificare la procedura di accesso al servizio da parte dell'utente
			1.A.3	a migliorare la trasparenza, pubblicità, accessibilità dei servizi erogati, anche mediante informatizzazione
			1.A.4	a migliorare il grado di fruibilità dei servizi erogati ed attivare nuovi servizi
			1.A.5	a migliorare la qualità percepita dei servizi erogati mediante attività di monitoraggio
1.B	Cittadino soggetto alle leggi	Obiettivi finalizzati	1.B.1	all'adozione di misure attuative di norme di legge
			1.B.2	a regolamentare materie specifiche o a migliorare le norme esistenti
			1.B.3	ad aumentare/ottimizzare i controlli su beni/soggetti/attività /territorio e ad adottare misure migliorative della sicurezza cittadina
			1.B.4	informatizzazione delle prestazioni amministrative erogate al cittadino
1.C	Cittadino come Partner	Obiettivi finalizzati	1.C.1	a realizzare forme di gestione di servizi secondo modelli di sussidiarietà orizzontale o mediante convenzioni
			1.C.2	a sviluppare progetti di studio e di intervento di utilità pubblica non onerosi su aree pubbliche/private
			1.C.3	alla promozione di campagne informative per la valorizzazione di beni e spazi pubblici e campagne di pubblicità progresso
1.D	Altri Enti	Obiettivi finalizzati	1.D.1	a sviluppare forme di cooperazione/collaborazione per la gestione - anche associata - di servizi e la tutela dei beni pubblici/di interesse pubblico

Classificazione degli obiettivi secondo prospettive di utilità

2	Prospettiva dei processi interni												
	Come potranno essere migliorati i processi interni e le dotazioni tecnologiche per permetterci di raggiungere i risultati desiderati e di creare valore pubblico nella realizzazione dell'obiettivo?												
2.A		Obiettivi finalizzati	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="832 526 948 625">2.A.1</td> <td data-bbox="948 526 1792 625">a riorganizzare/riprogettare procedimenti/processi in termini migliorativi e idonei a realizzare recuperi di produttività ed economicità</td> </tr> <tr> <td data-bbox="832 625 948 715">2.A.2</td> <td data-bbox="948 625 1792 715">alla informatizzazione/dematerializzazione dei procedimenti/processi</td> </tr> <tr> <td data-bbox="832 715 948 805">2.A.3</td> <td data-bbox="948 715 1792 805">ad attivare interventi logistici di miglioramento della funzionalità delle sedi e di aumento del benessere organizzativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="832 805 948 895">2.A.4</td> <td data-bbox="948 805 1792 895">a migliorare i processi di comunicazione interna e i flussi informativi e a fornire attività di consulenza tecnico-specialistica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="832 895 948 979">2.A.5</td> <td data-bbox="948 895 1792 979">a migliorare i processi di controllo interni e ad attivarne di nuovi, anche verso soggetti erogatori di servizi</td> </tr> </table>	2.A.1	a riorganizzare/riprogettare procedimenti/processi in termini migliorativi e idonei a realizzare recuperi di produttività ed economicità	2.A.2	alla informatizzazione/dematerializzazione dei procedimenti/processi	2.A.3	ad attivare interventi logistici di miglioramento della funzionalità delle sedi e di aumento del benessere organizzativo	2.A.4	a migliorare i processi di comunicazione interna e i flussi informativi e a fornire attività di consulenza tecnico-specialistica	2.A.5	a migliorare i processi di controllo interni e ad attivarne di nuovi, anche verso soggetti erogatori di servizi
2.A.1	a riorganizzare/riprogettare procedimenti/processi in termini migliorativi e idonei a realizzare recuperi di produttività ed economicità												
2.A.2	alla informatizzazione/dematerializzazione dei procedimenti/processi												
2.A.3	ad attivare interventi logistici di miglioramento della funzionalità delle sedi e di aumento del benessere organizzativo												
2.A.4	a migliorare i processi di comunicazione interna e i flussi informativi e a fornire attività di consulenza tecnico-specialistica												
2.A.5	a migliorare i processi di controllo interni e ad attivarne di nuovi, anche verso soggetti erogatori di servizi												

Classificazione degli obiettivi secondo prospettive di utilità

3 Prospettiva delle risorse finanziarie				
Come dovranno essere reperite, pianificate ed allocate le risorse finanziarie per raggiungere i risultati desiderati e creare valore pubblico nella realizzazione dell'obiettivo?				
3.A		Obiettivi finalizzati	3.A.1	a reperire risorse tramite sponsorizzazione di soggetti privati
			3.A.2	a sviluppare progetti finanziabili con risorse europee/statali/regionali/altri enti
			3.A.3	a recuperare crediti pregressi e morosità
			3.A.4	a razionalizzare l'utilizzo degli spazi di edifici comunali (sia in locazione che in proprietà)
			3.A.5	a reperire risorse tramite adeguamento delle tariffe comunali vigenti o monetizzazione di obblighi convenzionali
			3.A.6	a razionalizzare e ridurre i processi di spesa (<i>spending review</i>)
4 Prospettiva della crescita ed apprendimento				
Di quali risorse umane e clima organizzativo avremo bisogno per eccellere nei processi che ci consentiranno di raggiungere i risultati desiderati ?				
4.A		Obiettivi finalizzati	4.A.1	alla formazione interna del personale senza oneri per l'Amministrazione e nell'ottica della valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane (<i>empowerment</i>)

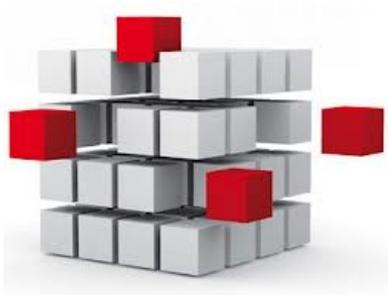
Piano della Performance e Programma per la Trasparenza

Nella predisposizione del **Piano della Performance** devono essere previsti anche appositi obiettivi che garantiscano la coerenza di tale documento con il **Programma per la Trasparenza**.

La pubblicazione dei dati relativi alla performance rende conoscibili e comparabili i risultati raggiunti dagli Enti e favorisce lo scambio informativo con il cittadino, attraverso un percorso virtuoso di confronto e crescita.



Piano della Performance e Programma per la Trasparenza



QUALI SONO I **PUNTI DI CONTATTO** TRA IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E IL PIANO DELLA PERFORMANCE?

Il Programma per la trasparenza trova attuazione anche attraverso specifici obiettivi in materia di trasparenza, collegati al Programma di Mandato 2010-2015 “Semplificazione e Trasparenza Amministrativa”.

Per il triennio 2014-2016 il Piano della Performance prevede **2 Obiettivi gestionali individuali e un Progetto Strategico** che coinvolge l’intera struttura organizzativa, assegnato a tutti i Direttori e suddiviso in tante Sezioni quante sono le Direzioni dell’Amministrazione.

Piano della Performance e Programma per la Trasparenza



Gli obiettivi sulla Trasparenza

Codice	Direzione	Titolo obiettivo / progetto	Descrizione	Responsabile	Indicatore
140001	3 - Direzione Finanza Bilancio e Tributi	Trasparenza documenti di bilancio	Progettazione, test e realizzazione di una piattaforma per la pubblicazione dei dati di bilancio in forma sintetica, aggregata e semplificata secondo la logica del riuso e della trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013	Piero Dei Rossi	Presentazione al Direttore Generale di relazione ricognitiva
140072	5 - Direzione Contratti e Atti Amministrativi Opere Pubbliche	Coordinare gli adempimenti per l'anticorruzione e la trasparenza	Costituire, in collaborazione con la Segreteria Generale, il punto di riferimento e di consulenza per tutte le Direzioni ai fini dell'attuazione delle previsioni dell'art. 1, comma 32, della legge n. 190/2012 e degli articoli 23 e 37 del d.lgs. n. 33/2013, producendo pareri, circolari, atti di indirizzo per le Direzioni e costituendo il referente del Comune nei rapporti con VENIS per la realizzazione dei programmi informatici da utilizzarsi da parte delle Direzioni.	Fabio Cacco	Presentazione al Segretario Generale di relazione ricognitiva attestante pareri e circolari emanati e i pareri di conformità rilasciati a Venis
PS_39	6 - Affari generali e supporto organi	Azioni in materia di trasparenza, integrità e accessibilità	<p>RESPONSABILE DEL PROGETTO STRATEGICO</p> <p>Con l'adozione del Programma viene individuato il Responsabile della Trasparenza, i cui compiti principali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, - controllare il collegamento del Programma con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione - vigilare sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. <p>Tali compiti saranno svolti dal dirigente del Settore Affari Generali e Trasparenza in qualità di collaboratore del Responsabile della Trasparenza, dal quale dipende funzionalmente, a norma dell'art. 3 del Programma per la Trasparenza.</p>	Carlo Salvatore Sapia	Presentazione al Segretario Generale della Relazione annuale riassuntiva entro il 15/01/2015

Piano della Performance e Programma per la Trasparenza

ENG

Città di Venezia

Home Comune Turismo Cultura Io sono Mi interessa

Sei in: Home > Comune > Amministrazione trasparente > Performance > Piano della Performance

Piano della Performance

Piano della Performance 2014-2016

La Giunta Comunale ha approvato, con deliberazione n. 100 del 28/02/2014, il Piano della Performance 2014-2016 che contiene gli Obiettivi Gestionali assegnati ai Direttori e Dirigenti ai sensi dell'art. 3 del Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance. Il presente documento è stato recepito nel [Piano Esecutivo di Gestione 2014-2016](#) approvato dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale con deliberazione n. 468 del 22/10/2014.

Di seguito sono riportati i documenti approvati dalla Giunta Comunale:

- [Delibera di approvazione n. 100 del 28/02/2014 \(39.95 KB\)](#)
- [Piano della performance 2014-2016 \(2.2 MB\)](#)

E' possibile inoltre scaricare i documenti approvati negli anni precedenti:

- [Delibera di approvazione n. 91 del 08/03/2013 \(137.01 KB\)](#)
- [Piano della performance 2013 \(1.03 MB\)](#)
- [Delibera di variazione n. 497 del 13/09/2013 \(17.01 KB\)](#)
- [Variazione Piano della performance 2013 \(640.3 KB\)](#)
- [Delibera di approvazione n. 558 del 25/10/2013 \(208.25 KB\)](#)
- [Variazione PDP e PEG 2013 \(287.11 KB\)](#)

Aggiornamento a cura della Direzione Programmazione e Controllo

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune di Venezia prevede la misurazione di due tipi di performance:

- **performance organizzativa**
- **performance individuale**

La misurazione dei due tipi di performance si inserisce nel ciclo di misurazione della performance e ha per presupposto il Piano della Performance che confluisce nel Piano Esecutivo di Gestione, documento che assegna gli obiettivi e i progetti strategici ai centri di responsabilità legandoli alle risorse necessarie al loro perseguimento (finanziarie, umane, strumentali).



Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

La misurazione della **performance organizzativa** è articolata in macro ambiti (attuazione della strategia, erogazione dei servizi, impatti dell'azione amministrativa sull'ambiente di riferimento e sulla collettività).

La performance organizzativa è costantemente monitorata e prevede tre attestazioni infrannuali e una finale sull'avanzamento degli obiettivi da parte della struttura preposta al Controllo di Gestione.



Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

La misurazione della **performance individuale** è sua volta articolata in tre ambiti:

- **Dirigenti** (sulla della valutazione degli obiettivi e dei progetti strategici loro assegnati)
- **Titolari di Posizione Organizzativa** (sulla base della valutazione degli obiettivi loro assegnati e connessi agli obiettivi dei progetti strategici assegnati ai dirigenti)
- **Comparto a tempo indeterminato** (sulla base della valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di riferimento)



La Relazione sulla performance

3

La Relazione sulla Performance (D.Lgs. 150/2009, art.10) è il documento, approvato dalla Giunta Comunale, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti dall'organizzazione nel suo complesso, rispetto agli obiettivi programmati.

Come avviene la verifica dei risultati raggiunti?

Trimestralmente i dirigenti devono dare conto del loro operato e documentare lo stato di avanzamento degli obiettivi loro assegnati. A fine anno devono poi rendicontare l'attività svolta e dimostrare il raggiungimento degli obiettivi.



La Relazione sulla Performance 2013 del Comune di Venezia

Alcuni numeri

3



OBIETTIVI GESTIONALI INDIVIDUALI

Nel Piano della Performance 2013 sono stati assegnati complessivamente **207** Obiettivi con il coinvolgimento di **69** Dirigenti.

Descrizione	N.
<i>OBIETTIVI</i>	207
<i>DIRIGENTI COINVOLTI</i>	69

ATTIVITA'

Gli Obiettivi complessivamente si suddividono **774** Attività, di cui **295** assegnate a Dirigenti e **479** assegnate ai titolari di Posizione Organizzativa.

Descrizione	N.
<i>ATTIVITA'</i>	774
<i>Di cui assegnate a:</i>	
<i>DIRIGENTI</i>	295
<i>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</i>	479
<i>Totale</i>	774

La Relazione sulla Performance 2013 del Comune di Venezia

Alcuni numeri

3



PROGETTI STRATEGICI

Sono stati assegnati complessivamente **25** Progetti Strategici, suddivisi in **61** Sezioni, con il coinvolgimento di **42** Dirigenti.

Descrizione	N.
<i>PROGETTI STRATEGICI</i>	25
<i>SEZIONI</i>	61
<i>DIRIGENTI COINVOLTI</i>	42

FASI

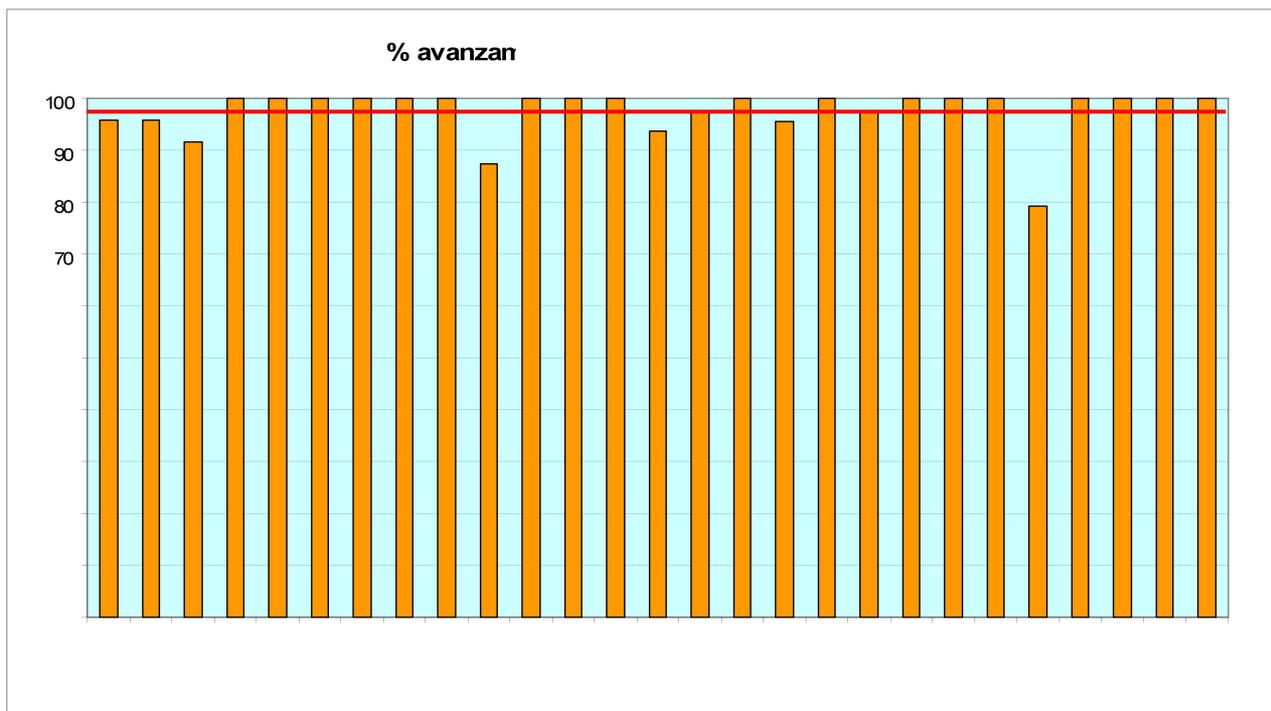
Ciascuna Sezione dei Progetti Strategici si suddivide in Fasi, che complessivamente sono **200**, di cui **124** assegnate a Dirigenti e **76** assegnate ai titolari di Posizione Organizzativa.

Descrizione	N.
<i>FASI</i>	200
<i>Di cui assegnate a:</i>	
<i>DIRIGENTI</i>	124
<i>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</i>	76
<i>Totale</i>	200

La Relazione sulla Performance 2013 del Comune di Venezia – Risultati

3

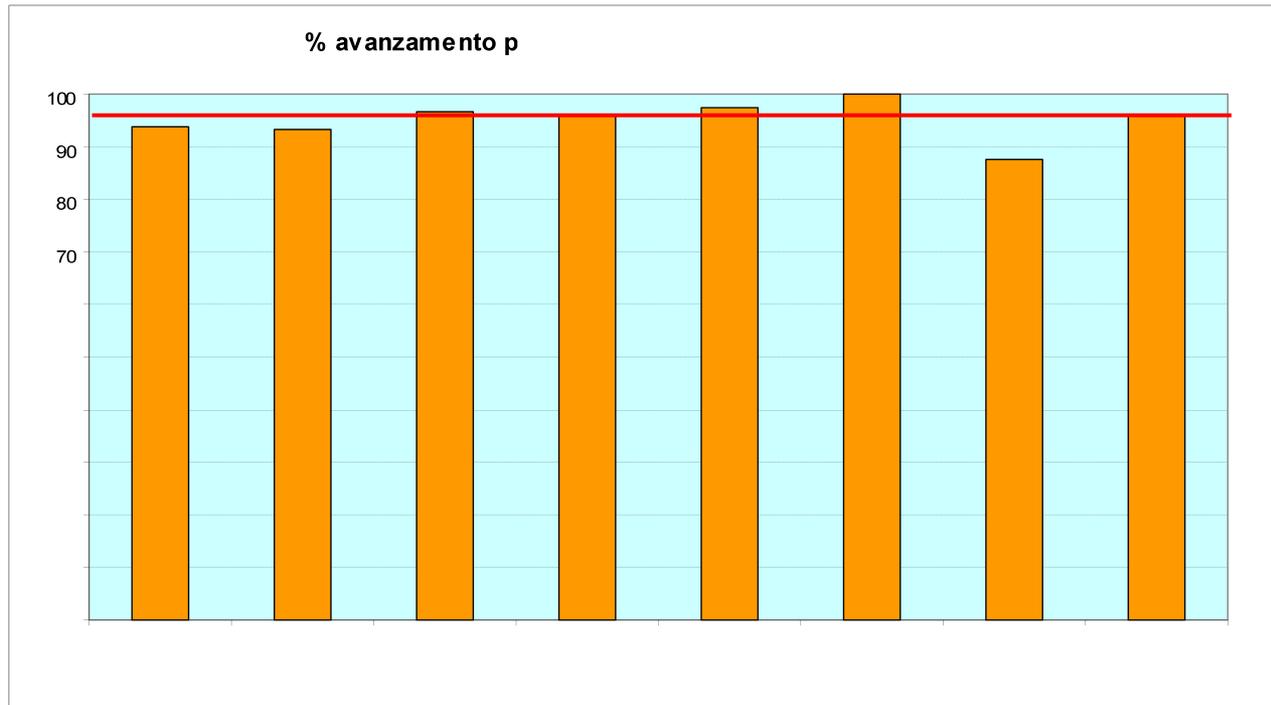
Percentuale di avanzamento degli Obiettivi suddivisi per Direzione, a confronto con la media dell'Ente del 97,34% indicata con la linea rossa



3

La Relazione sulla Performance 2013 del Comune di Venezia – Risultati

Percentuale di avanzamento degli Obiettivi e dei Progetti Strategici per Programma di Mandato, a confronto con la media dell'Ente del 96,24 % indicata con la linea rossa



La Relazione sulla Performance 2013 del Comune di Venezia

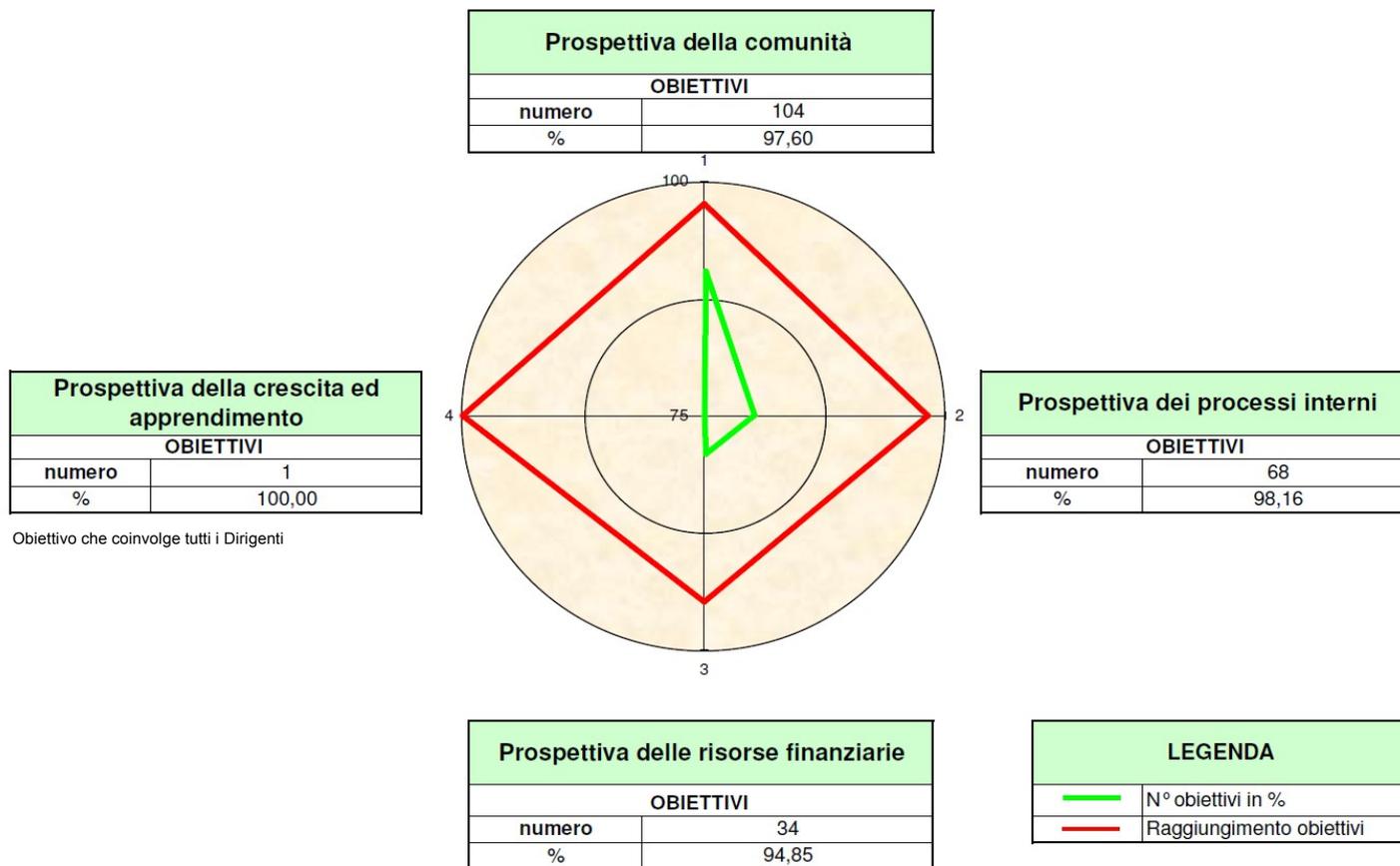
Distribuzione obiettivi per prospettive di utilità

PROSPETTIVA	COD.	DESCRIZIONE	N. OBIETTIVI	% AVANZAMENTO
DELLA COMUNITA'	1.A.3	Obiettivi finalizzati alla riduzione dei tempi dei procedimenti	19	93,42
	1.A.4	Obiettivi finalizzati a semplificare la procedura di accesso al servizio da parte dell'utente	20	98,75
	1.A.5	Obiettivi finalizzati a migliorare la trasparenza, pubblicità, accessibilità dei servizi erogati, anche mediante informatizzazione	4	100,00
	1.B.1	Obiettivi finalizzati a migliorare il grado di fruibilità dei servizi erogati ed attivare nuovi servizi	29	96,55
	1.B.2	Obiettivi finalizzati a migliorare la qualità percepita dei servizi erogati mediante attività di monitoraggio	1	100,00
	1.B.3	Obiettivi finalizzati all'adozione di misure attuative di norme di legge	11	100,00
	1.C.1	Obiettivi finalizzati a regolamentare materie specifiche o a migliorare le norme esistenti	3	100,00
	1.C.2	Obiettivi finalizzati ad aumentare/ottimizzare i controlli su beni/soggetti/attività territorio e ad adottare misure migliorative della sicurezza cittadina	9	100,00
	1.C.3	Obiettivi finalizzati informatizzazione delle prestazioni amministrative erogate al cittadino	2	100,00
	1.D.1	Obiettivi finalizzati a realizzare forme di gestione di servizi secondo modelli di sussidiarietà orizzontale o mediante convenzioni	6	100,00
Totale Prospettiva della comunità			104	97,60
DEI PROCESSI INTERNI	2.A.1	Obiettivi finalizzati a riorganizzare/riprogettare procedimenti/ processi in termini migliorativi e idonei a realizzare recuperi di produttività ed economicità	27	100,00
	2.A.2	Obiettivi finalizzati alla informatizzazione/dematerializzazione dei procedimenti/processi	14	94,64
	2.A.3	Obiettivi finalizzati ad attivare interventi logistici di miglioramento della funzionalità delle sedi e di aumento del benessere organizzativo	2	75,00
	2.A.4	Obiettivi finalizzati a migliorare i processi di comunicazione interna e i flussi informativi e a fornire attività di consulenza tecnico-specialistica	15	100,00
	2.A.5	Obiettivi finalizzati a migliorare i processi di controllo interni e ad attivarne di nuovi, anche verso soggetti erogatori di servizi	10	100,00
Totale Prospettiva dei processi interni			68	98,16
DELLE RISORSE FINANZIARIE	3.A.1	Obiettivi finalizzati a reperire risorse tramite sponsorizzazione di soggetti privati	2	100,00
	3.A.2	Obiettivi finalizzati a sviluppare progetti finanziabili con risorse europee/statali/regionali/altri enti	2	100,00
	3.A.3	Obiettivi finalizzati a recuperare crediti pregressi e morosità	4	100,00
	3.A.4	Obiettivi finalizzati a razionalizzare l'utilizzo degli spazi di edifici comunali (sia in locazione che in proprietà)	8	84,38
	3.A.5	Obiettivi finalizzati a reperire risorse tramite adeguamento delle tariffe comunali vigenti o monetizzazione di obblighi convenzionali	2	100,00
	3.A.6	Obiettivi finalizzati a razionalizzare e ridurre i processi di spesa (spending review)	16	96,88
Totale Prospettiva delle risorse finanziarie			34	94,85
DELLA CRESCITA ED APPRENDIMENTO	4.A.1	Obiettivi finalizzati alla formazione interna del personale senza oneri per l'Amministrazione e nell'ottica della valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane (empowerment)	1	100,00
Totale Prospettiva della crescita ed apprendimento			1	100,00
TOTALE			207	97,34

La Relazione sulla Performance 2013 del Comune di Venezia

3

Distribuzione obiettivi per prospettive di utilità



La Relazione sulla Performance 2013 del Comune di Venezia

The screenshot displays the website of the Comune di Venezia. At the top left is the city's coat of arms and a language selector set to 'ENG'. A search bar at the top right contains the text 'cerca nel sito' and a 'Trova' button. The main navigation menu includes 'Home', 'Comune' (highlighted in red), 'Turismo', 'Cultura', 'Io sono', and 'Mi interessa'. Below the navigation is a breadcrumb trail: 'Sei in: Home > Comune > Amministrazione trasparente > Performance'. The left sidebar, titled 'Comune', lists 'Amministrazione trasparente' and 'Performance' (highlighted in red). Under 'Performance', several sub-items are listed, with 'Relazione sulla Performance' circled in blue. The main content area, titled 'Performance', contains a list of links: 'Sistema di misurazione e valutazione della performance', 'Piano della Performance', 'Relazione sulla Performance', 'Ammontare complessivo dei premi', 'Dati relativi ai premi', and 'Benessere organizzativo'.

ENG

Città di Venezia

cerca nel sito Trova

Home **Comune** Turismo Cultura Io sono Mi interessa

Sei in: Home > Comune > Amministrazione trasparente > Performance

Comune

Amministrazione trasparente

> Performance

- » Sistema di misurazione e valutazione della performance
- » Piano della Performance
- » Relazione sulla Performance
- » Ammontare complessivo dei premi
- » Dati relativi ai premi
- » Benessere organizzativo

Performance

- [Sistema di misurazione e valutazione della performance](#)
- [Piano della Performance](#)
- [Relazione sulla Performance](#)
- [Ammontare complessivo dei premi](#)
- [Dati relativi ai premi](#)
- [Benessere organizzativo](#)

Grazie dell'attenzione!



alessia.amadio@comune.venezia.it
programmazione@comune.venezia.it