



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.M.
N. 58 DEL 17/11/16

CAPO V – CICLO DI GESTIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

ART. 43 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

1. Il Comune, per sviluppare la propria capacità di rispondere alle esigenze della collettività e del territorio amministrati, attiva procedure di valutazione dei risultati, dei costi, dei rendimenti dell'attività amministrativa, attraverso un sistema di controlli e monitoraggio della correttezza delle scelte compiute, conformemente all'art. 4 del D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, che definisce il ciclo della performance. Tale attività si prefigge di:
 - agire sulla corretta gestione dei processi e sulla individuazione del personale; analisi delle risorse umane che dovrebbe passare attraverso le fasi della valutazione, valorizzazione, formazione personalizzata;
 - infondere la cultura della collaborazione;
 - definire un sistema premiante che si fonda su criteri oggettivi;
 - valutare le *performance* collettiva ed individuale che saranno influenzate dal grado di raggiungimento degli obiettivi pianificati e dagli scostamenti tra il pianificato ed il consuntivo.
2. Le attività di misurazione e valutazione della *performance*, insieme all'attività di controllo e verifica della gestione, hanno la finalità di favorire il processo di cambiamento organizzativo e di aumentare il controllo sociale sull'operato delle amministrazioni pubbliche. Assicurano, altresì, la qualità delle prestazioni erogate nell'ambito di un corretto processo di programmazione dei risultati attesi.

ART. 44 – DEFINIZIONE DI *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA

La *performance* organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) all'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

- qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) alla modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

ART. 45 - DEFINIZIONE DI *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.



Comune di Partinico
Provincia di Palermo



ART.46 - FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

Il ciclo di gestione della *performance* si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 47 - VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

- 1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- 2. L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
- 3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*.
- 4. L'Ente adotta, altresì, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
- 5. Il Piano delle *performance* è adottato dalla Giunta Municipale entro il mese di gennaio di ogni anno. Entro il mese di giugno di ogni anno la Giunta Municipale adotta la Relazione sulla *performance*. La proposta di Piano e di Relazione è predisposta dal Segretario Generale.



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

6. In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per il Segretario Comunale, i Responsabili di Settore ed i dipendenti.
7. Il sistema di valutazione conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.