

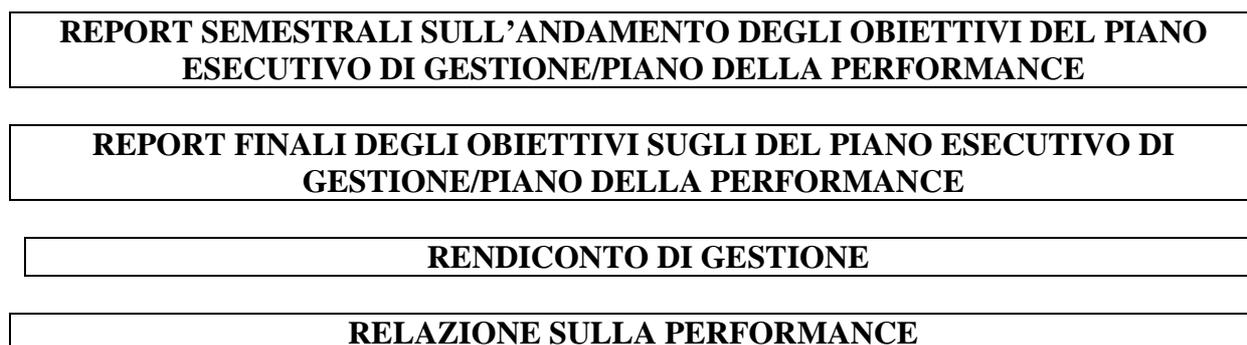
## IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance può essere sintetizzato come segue:

### PROGRAMMAZIONE



### RENDICONTAZIONE



L'albero della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- A - Sistema integrato di pianificazione e controllo
- B - Monitoraggio
- C - Misurazione e valutazione della performance
- D - Rendicontazione

#### **A) Sistema integrato di pianificazione e controllo**

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

**Le linee programmatiche di mandato** approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni (sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione).

**Il Documento Unico di Programmazione (DUP)** approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale, è aggiornato ogni anno. In esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee dell'azione dell'Ente riguardo l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici, i servizi gestiti

direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare. Ha carattere generale e costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente. Il DUP si compone di due sezioni:

- Sezione strategica: ha un orizzonte temporale di cinque anni pari a quello del mandato amministrativo;

- Sezione operativa: ha durata triennale in corrispondenza a quella del bilancio di previsione

**Il Piano Esecutivo di Gestione / Piano della performance** approvato annualmente dalla Giunta Comunale, assegna ai dirigenti/responsabili di settore gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per capitoli e centri di costo e le risorse umane.

## **B) Monitoraggio**

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato due volte nel corso dell'anno sulla base di report predisposti dai Dirigenti/Responsabili di Settore. A seguito di tali verifiche, i dirigenti/Responsabili di settore propongono eventuali interventi correttivi, necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa. Tali interventi correttivi vengono sottoposti all'esame e all'approvazione della giunta comunale. Le risultanze dei report al 31 dicembre costituiscono altresì la base per la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa per l'anno di riferimento.

## **C)- Misurazione e valutazione della performance**

Il Comune di Campegine misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Settori e ai Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti. Il sistema di valutazione risulta collegato agli strumenti di programmazione dell'Ente e alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza. Gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente per l'anno 2015 sono inseriti nella "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. n. 150/2009)" pubblicata sul sito nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente.

## **D) Rendicontazione**

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono dettagliati e sviluppati negli obiettivi operativi, collegati ai programmi, contenuti nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione e la loro attuazione è documentata attraverso i seguenti strumenti:

1) La ricognizione dello stato dei Programmi, approvata entro il 31 luglio di ogni anno dal Consiglio Comunale. A tal fine il Comune intende sviluppare un report che dia conto dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici e operativi.

2) La relazione della Giunta Comunale, con allegato il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio allegata a sua volta al rendiconto che il Consiglio Comunale approva entro il 30 aprile di ogni anno.

3) La relazione sulla performance, approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno. Il documento, così come previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, rappresenta, in modo schematico e integrato, il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile dei risultati e della performance di

Ente. Fino all'anno 2015, considerato che agli Enti Locali, nell'ambito della propria autonomia istituzionale, è chiesto solamente di adeguare i propri sistemi ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009 e viste le ridotte dimensioni organizzative dell'Ente, il Comune di Campegine ha adottato un sistema di misurazione della performance dell'Ente incentrato, sostanzialmente, sulla proposta di valutazione e la conseguente approvazione della performance organizzativa e individuale raggiunta da tutti i responsabili di settore al 31 dicembre di ogni anno. Tutti i relativi dati sono stati pubblicati in Amministrazione trasparente nella sezione performance. A partire dall'anno 2016, l'Ente intende strutturare un documento di sintesi, il più possibile semplificato, evidenziante la performance dell'Ente, che, una volta validato dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. 150/2009, sarà approvato da parte della giunta comunale entro il 30 giugno di ciascun anno.

4) La Relazione di fine mandato, redatta non oltre il sessantesimo giorno antecedente la scadenza del mandato e sottoscritta dal Sindaco. In tale documento sono illustrati l'attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmatici, la situazione economico finanziaria dell'ente e degli organismi controllati, gli eventuali rilievi mossi dagli organismi esterni di controllo.

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to (Dott.ssa Anna Maria Pelosi)