

**RELAZIONE
SULLA
PERFORMANCE**

ANNO 2011

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Carone ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.187/2011, rettificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 287/12, il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale in esecuzione del decreto n.150/2009, che ha stabilito l'obbligo di costituzione di un unico sistema globale di gestione della performance.

Il sistema è consultabile nella sezione "TRASPARENZA AMMINISTRATIVA" sotto la voce "Altri documenti" sul sito istituzionale www.comune.carone.pr.it.

Per performance si intende l'insieme di comportamenti organizzativi, unità organizzativa, singolo individuo) applicati attraverso le sue azioni al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato è strettamente allineato con l'azione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di implementazione di come tale, si presta ad essere misurato e gestito. Il ciclo di gestione delle performance le attività organizzative, collettive ed individuali si collocano tra la fase di pianificazione degli obiettivi, prima della performance, e quella relativa alla sua valutazione (relazione sulle performance).

Il Comune di Carone ha adottato il seguente ciclo di gestione delle performance così articolato:

- a) Relazione previsionale e programmatica (deliberazione CC n. 45/2011)
- b) Bilancio di previsione annuale e triennale (delibera cons. n. 42/11/12)
- c) Piano esecutivo di gestione (deliberazione di Giunta Comunale n. 187/11)
- d) Programma triennale per la trasparenza e integrità (delibera di Giunta Comunale n. 187/2011)
- e) Regolamento di disciplina della valutazione interna delle performance del personale (deliberazione di Giunta Comunale n. 187/11)
- f) Piano delle Performance 2011 - Piano dell'attività (delibera di Giunta Comunale n. 187/11) rettificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 287/12)
- g) Controllo dell'efficacia di gestione (programmazione, monitoraggio, bilancio da parte del vertice e controllo amministrativo sulla gestione del Comune).



La presente relazione è predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10 comma 1, lett.b) del decreto legislativo del 27.10.2009, n.150 ed evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2011, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Cortona ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.187/2011, rettificata con deliberazione di Giunta Comunale n.28/2012, il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale, in attuazione del decreto n.150/2009, che ha stabilito l'obbligo di costituzione di un sistema globale di gestione della performance.

Il sistema è consultabile nella sezione "**TRASPARENZA AMMINISTRATIVA**" sotto la voce "**Altri documenti**" sul sito istituzionale www.comune.cortona.ar.it -

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la sua azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un' azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita. Nel ciclo di gestione delle performance le attività organizzative collettive ed individuali si collocano tra la fase di pianificazione degli obiettivi (piano delle performance) e quella relativa alla rendicontazione (relazione sulle performance).

Il Comune di Cortona ha adottato il ciclo di gestione delle performance così articolato:

- a) Relazione previsionale e programmatica (deliberazione CC n. 48/2011);
- b) Bilancio di previsione annuale e triennale (deliberazione CC n. 48/2011);
- c) Piano esecutivo di gestione (deliberazione di Giunta Comunale n. 119/2011);
- d) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (deliberazione di Giunta Comunale n.187/2011);
- e) Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance (deliberazione di Giunta Comunale n.187/2011);
- f) Piano delle Performance 2011 – Piano degli obiettivi (deliberazione di Giunta Comunale n.187/2011, rettificata con deliberazione di Giunta Comunale n.28/2012);
- g) Controllo dell'attuazione di quanto programmato attraverso il monitoraggio da parte del vertice politico-amministrativo ma anche da parte del Nucleo di



Valutazione (vd. art.6 del regolamento di disciplina della valutazione della performance adottato con deliberazione di G.C. n.187/2011)

h) Verifica dei risultati raggiunti ed assegnazione della valutazione al personale apicale attraverso:

- l'adozione della presente relazione da presentare alla Giunta Comunale;
- l'applicazione del sistema di valutazione delle performance del personale, che prevede la valutazione non solo degli obiettivi individuali di Area per il personale apicale, ma anche il perseguimento di un obiettivo di performance organizzativa.

L'attuale sistema di valutazione del personale, dei responsabili dei servizi e dei dirigenti del Comune di Cortona è in linea con i meccanismi di selettività previsti dal decreto legislativo n.150/2009.

Il Piano degli Obiettivi, componente essenziale del ciclo delle performance, è inscindibilmente collegato al Piano Esecutivo di Gestione 2011, approvato con deliberazione n.119/2011.

Il Piano degli Obiettivi è pertanto uno strumento utilizzato sia per la valutazione del complesso del personale, comprensivo delle posizioni organizzative, sia per la valutazione di risultato dei singoli dirigenti in sostituzione dei progetti specifici che ogni anno i dirigenti in passato dovevano predisporre.

A tale ultimo scopo sono stati identificate all'interno del Piano degli Obiettivi 2011 attività ritenute di priorità per la valutazione dei dirigenti, ma anche considerate quali elementi di misura per il personale che vi partecipa. Gli obiettivi di detta attività sono stati connotati con la dizione "Livello di Priorità Alta" ed accanto ad essi sono poi riportate le percentuali di "peso" finalizzate al sistema di certificazione per il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione.

In relazione alla valutazione delle performance dell'anno 2011 si presentano i risultati raggiunti dalle singole Aree, di cui alla documentazione depositata agli atti:

Allegato A - Area Amministrativa/Servizi al Cittadino (da A-1 ad A-5)

Allegato B - Area Tecnica (da B-1 a B-3)

Allegato C - Area Economico/Finanziaria (da C-1 a C-3)

Allegato D - Area Amministrativa/Affari Generali interni ed esterni (da D-1 a D-5)

Allegato E - Direzione Autonoma del Servizio Polizia Municipale (da E-1 a E-10)

