**PIANO DELLE PERFORMANCE**

**PARTE I**

**CICLO DELLE PERFORMANCE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.1** |  | **Premessa** |
| **1.2** |  | **Fasi del ciclo di gestione delle performance** |
| **1.3** |  | **Sistema di misurazione e valutazione della performance** |
|  | **1.3.1** | **Soggetti coinvolti** |
| **1.4** |  | **Documentazione di supporto** |
|  | **1.4.1** | **Regolamenti. Regolamento sul ciclo della performance (Allegato)** |
|  | **1.4.2** | **Documentazione di programmazione** |
|  | **1.4.3** | **Documentazione di rendicontazione** |
|  | **1.4.4** | **Documentazione descrittiva** |

**PARTE II**

**LA PIANIFICAZIONE DELLE PERFORMANCE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2.1** |  | **Piano delle performance e Piano esecutivo di gestione** |
|  | **2.1.1** | **Redazione del Piano delle performance** |
| **2.2** |  | **Definizione degli obiettivi** |

**PARTE III**

**MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **3.1** |  | **Monitoraggio delle performance** |
| **3.2** |  | **Sistema di misurazione e valutazione delle performance** |
|  | **3.2.1** | **Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa** |
|  | **3.2.2** | **Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale** |
| **3.3** |  | **Finalità della valutazione** |
| **3.4** |  | **Relazione sulla performance** |
| **3.5** |  | **Pubblicità e trasparenza** |

**ALLEGATI**

**Scheda per la determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi**

**Scheda per la determinazione degli obiettivi strategici ed operativi**

**PARTE I**

**PREMESSA**

* 1. **Premessa**

Il Decreto Legislativo 150/2009 e le collegate delibere della CiVIT (89/2010, 104/2010) mettono l’accento su tre questioni centrali per il miglioramento delle amministrazioni pubbliche: la misurazione e la valutazione della performance, la trasparenza e la valorizzazione del merito.

La **performance** è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un’entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita. Il suo significato si lega strettamente all’esecuzione di un’azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e si presta ad essere misurata e gestita. **La performance si rappresenta attraverso il sistema degli obiettivi e degli indicatori di risultato.**

**Performance organizzativa**

Esprime il risultato che un’intera organizzazione, ovvero una sua componente, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa concernono (art. 8 D.lgs. 150/2009):

1) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

2) l'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

qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

4) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

5) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**Performance individuale**

Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Per i dirigenti, le posizioni organizzative e le alte professionalità gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale sono collegati (art. 9 D.lgs. 150/2009):

1) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

2) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

3) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

4) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale di comparto sono effettuate dai dirigenti e collegate (art. 9 D.lgs. 150/2009):

1) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

2) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Per quanto riguarda la **trasparenza**, essa è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione

della performance. Ogni amministrazione ha l’obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione e denominata "Trasparenza, valutazione e merito" tutti i documenti relativi alla gestione del ciclo della performance.

Per quanto riguarda il **merito**, le amministrazioni pubbliche promuovono il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

Destinatarie del Decreto sono tutte le amministrazioni pubbliche. Tuttavia, in ossequio all’autonomia riconosciuta dalla Costituzione per enti territoriali sono norme di immediata applicazione solo i commi 1 e 3 dell’art. 11, che disciplina la trasparenza. Le altre hanno valore di principi a cui gli Enti locali devono adeguarsi attraverso la rivisitazione dei propri ordinamenti. Su questo tema, l’ANCI ha recentemente reso pubblico il documento “L’applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti locali: le Linee guida dell’ANCI in materia di Ciclo della performance”, a cui sono seguite le osservazioni ed i suggerimenti integrativi della CiVIT nella delibera 121/2010.

Questo insieme di disposizioni costituisce il quadro di riferimento entro cui si colloca il Sistema di

misurazione e valutazione.

In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il presente

documento individua e definisce:

* il *“Ciclo di gestione della performance”* (art 4 D.lgs. 150/2009);
* il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”* (art 7 D.lgs. 150/2009).

**1.2 Fasi del ciclo di gestione delle performance**

Il ciclo di gestione della performance, coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio si articola 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[[1]](#footnote-1).

In particolare, il Ciclo di gestione della performance del Comune, integrato con il processo di programmazione economico-finanziaria, è il seguente:

1. All’inizio del mandato, il Consiglio Comunale approva le linee programmatiche di mandato
2. Annualmente il Sindaco e le Giunta, in attuazione degli indirizzi approvati dal Consiglio,

definiscono le priorità, precisano e aggiornano, se del caso, gli obiettivi pluriennali fornendo il

quadro strategico a cui ancorare la programmazione operativa

1. Sulla base dei risultati del processo di programmazione, la Giunta predispone il Bilancio di previsione annuale, corredato dalla Relazionale Previsionale e Programmatica pluriennale, che è deliberato dal Consiglio Comunale.
2. Sulla base della Relazione previsionale e programmatica e del Bilancio annuale approvati

dal Consiglio, viene predisposto il Piano della performance (PEG e PPO) con i contenuti più sopra indicati. Il Piano, una volta validato dall’OIV, viene approvato dalla Giunta

1. I responsabili di settore assegnano formalmente ai dipendenti gli obiettivi da realizzare nell’anno
2. Contestualmente si avviano le operazioni di monitoraggio e valutazione, intermedie e finali
3. Entro il 30 aprile, il rendiconto, viene deliberato dal Consiglio Comunale
4. Dopo l’approvazione del rendiconto ed entro la data ultima del 30 giugno, la Giunta approva la Relazione sulla Performance, previa validazione dell’Organismo Indipendente di Validazione.
5. A valle della validazione dell’OIV, si procede all’assegnazione degli incentivi.
   1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

* le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione

e valutazione della performance;

* le procedure di conciliazione relative all’applicazione del sistema di misurazione e

valutazione della performance;

* le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
* le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione

finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance definisce i criteri per la misurazione e valutazione:

- della performance organizzativa, distinguendo due differenti livelli:

- la performance di Ente

- la performance di settore

- della performance individuale, con riferimento a:

- responsabili di settore (le posizioni organizzative);

- il personale di comparto

**1.4. Soggetti coinvolti**

I principali soggetti che intervengono nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, e le relative responsabilità sono indicati nel prospetto seguente[[2]](#footnote-2):.

|  |  |
| --- | --- |
| **Soggetto Responsabilità nel Sistema di misurazione e valutazione della**  **performance** |  |
| **Consiglio**  **comunale** | · Approva le linee programmatiche di mandato  · Delibera il Bilancio di previsione e la Relazione Previsionale e Programmatica  · Delibera il Rendiconto finanziario |
| **Sindaco** | Propone le linee programmatiche di mandato  Valuta, su proposta dell’OIV, le prestazioni annuali del Segretario Comunale |
| **Sindaco e**  **Giunta**  **comunale** | · Formula indirizzi e priorità per il programma triennale e annuale  · Predispone il Bilancio di previsione annuale e la Relazione previsionale e programmatica e la propone al Consiglio comunale  · Discute e approva il Piano della performance  · Riceve le informazioni relative al monitoraggio periodico dello stato di  avanzamento degli obiettivi e dei programmi  · Approva, previa validazione dell’OIV, la Relazione sulla performance  · Adotta eventuali aggiornamenti del Piano della performance, |
| **Responsabili di settore** | · Partecipano all’elaborazione del Piano della performance  · Assegnano al personale gli obiettivi individuali e/di gruppo attraverso  colloqui individuali  · Provvedono al monitoraggio periodico delle performance delle relative strutture organizzative  Attivano azioni correttive in caso di scostamento  · Monitorano le prestazioni dei propri collaboratori e, se necessario,  attivano colloqui intermedi  · Valutano il livello di performance raggiunto dai propri collaboratori, comunicando le valutazioni tramite colloqui individuali |
| **OIV** | · Monitora il funzionamento complessivo del Sistema e comunica eventuali criticità all’amministrazione  · Valuta la coerenza e la completezza dei contenuti del Piano della performance e ne verifica la congruenza con gli altri documenti di  programmazione  ·· Valida la Relazione sulla performance e ne dà comunicazione ai soggetti attori del ciclo della performance  · Vigila sulla corretta gestione del Sistema di valutazione delle prestazioni individuali e svolge tutti compiti previsti dal D.LGS  150/2009 in materia di valutazione e premialità  · Valuta il rispetto dei principi in materia di trasparenza |

* + 1. **Compiti dell’OIV**

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a)  monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b)  comunica tempestivamente le criticità riscontrate all’amministrazione;

c)  valida la Relazione sulla performance;

d)  garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e)  propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione ad essi dei premi.

**1.5. Documentazione di supporto**

La documentazione di supporto è rappresentata da:

1.5.1 Regolamenti

Regolamento di organizzazione, regolamento di contabilità, regolamento comunale sulla nomina e sul funzionamento dell’OIV.

Si allega una bozza di regolamento sul ciclo delle performance

1.5.2. Documenti di programmazione.

Linee di indirizzo, piano della performance, RPP, PEG, bilancio, bilancio pluriennale, programma delle opere pubbliche;

1.5.3. Documenti di rendicontazione

Relazione sulla performance, rendiconto, relazione al rendiconto, Relazione di fine mandato (art. 4 DLgs 6 settembre 2011 n. 149)

1.5.4.Documentazione descrittiva

Pianta organica

Indicatori di attività relativi a ciascun settore centro di responsabilità organizzativa

**PARTE II**

**LA PIANIFICAZIONE DELLE PERFORMANCE**

* 1. **Piano delle performance e Piano esecutivo di gestione**

La fase di pianificazione avvia il ciclo di gestione della performance.

Il **piano della performance** è un documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone:

* FASI
* TEMPI
* INDICATORI utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione. Il piano viene adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'ente (bilancio di previsione bilancio pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano esecutivo di gestione).

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono annualmente entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il **PEG (Piano esecutivo di gestione)** è un documento di programmazione annuale, che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale e assegna le risorse finanziarie umane e strumentali necessarie al raggiungimento degli obiettivi. Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica.

Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Il Decreto Legge 174/2012 ha previsto dal **triennio 2013-2015 l'unione dei due piani in un unico documento riassuntivo**.

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano, pertanto, la condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

**2.1.1 Redazione del Piano delle performance**

La redazione del piano può realizzarsi definendo per ogni area gestionale, in cui si articola l’organizzazione dell’Ente, le seguenti sezioni:

* Obiettivi assegnati nel corso dell'anno solare
* Descrizione dell’obiettivo
* Rilevanza dell’obiettivo in termini di perseguimento dei bisogni della collettività
* Rilevanza dell’obiettivo in termini di effetti positivi sull’organizzazione generale dell’Ente
* Azioni da intraprendere
* Indicatori
* Valori di risultato attesi
* Risorse umane e risorse strumentali impiegate nell'area di riferimento
* Risorse finanziarie del Centro di Responsabilità gestionale

**2.2 Definizione degli obiettivi**

**Gli obiettivi** rappresentano la descrizione di un traguardo che l’organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. Può essere strategico o operativo/gestionale.

**Obiettivo Strategico**

Si tratta di un obiettivo di particolare rilevanza con riferimento

- alle priorità individuate dalla pianificazione strategica

- ai bisogni ed alle attese degli stakeholders

- alla significatività delle risorse umane e finanziarie necessarie per il suo conseguimento.

Ove opportuno, è oggetto di programmazione su base pluriennale e aggiornato annualmente sulla base delle priorità politiche dell'Amministrazione.

**Obiettivo Operativo o gestionale**

Declina l’orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo).

Può essere rappresentato attraverso due modalità alternative e complementari:

· modalità “descrittiva sintetica”, che individua il consolidamento o lo sviluppo dei prodotti/prestazioni/attività/servizi; tali obiettivi risultano per lo più associati a strumenti di misurazione del tipo “rispetto del cronoprogramma”

· modalità “specifica di performance e/o specifica di qualità” rappresentata da:

- descrizione/ caratteristica della prestazione

- indicatori

- target o risultato atteso.

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi sono:

a)  rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b)  specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c)  tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d)  riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e)  commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f)  confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g)  correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

**PARTE III**

**MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

**3.1 Monitoraggio delle performance**

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei responsabili di settore, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

**3.2 Sistema di misurazione e valutazione delle performance**

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che individua:

a)  le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni normative;

b)  le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

c)  le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d)  le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a)  dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

b)  dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto dall’art. 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che assegna ai dirigenti la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

**3.2.1 Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a)  l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b)  l'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 qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c)  la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d)  la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e)  lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f)  l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g)  la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h)  il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**3.2.2 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una 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 dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di settore sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

a)  al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b)  alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

**Gli indicatori di performance sono lo** strumento multidimensionale che rende possibile l’attività di acquisizione di informazioni relativamente al grado di raggiungimento di un obiettivo.

Può essere rappresentato da una misura elementare o dal rapporto tra misure elementari.

A ciascun indicatore si associa quindi una grandezza, empiricamente rilevabile e univocamente misurabile, attraverso la quale effettuare una valutazione della performance programmata e realizzata.

**3.3 Finalità della valutazione**

La valutazione delle strutture e del personale facendo leva sulla valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale è finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

* una migliore organizzazione del lavoro;
* il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva;
* elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi,
* l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera;
* il riconoscimento di meriti e demeriti;
* la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati
* il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza;
* l'incremento dell'efficienza e della trasparenza
* elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

**3.4 Relazione sulla performance**

La relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

**3.5 Pubblicità e Trasparenza**

Del sopra descritto processo deve essere garantita la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance mediate pubblicazione sul proprio sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”[[3]](#footnote-3) del *Piano della performance e Relazione sulla performance.*

1. Art. 4.  Ciclo di gestione della performance [↑](#footnote-ref-1)
2. Nel caso di enti di maggiori dimensioni assume rilevanza la figura del direttore generale e dell’ufficio controllo di gestione [↑](#footnote-ref-2)
3. DLgs. N. 33 del 14.03.2013 art. 10 c.8 lett b) [↑](#footnote-ref-3)