



# COMUNE DI FANO

## CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

### Indice generale

Art. 1 – Fasi del ciclo di gestione della performance.....	2
Art. 2 – Sistema integrato di pianificazione e controllo.....	2
Art. 3 - Monitoraggio e interventi correttivi .....	2
Art. 4 – Misurazione e valutazione della performance .....	2
Art. 5 – Sistema premiante.....	3
Art. 6 – Rendicontazione dei risultati.....	3
Art. 7 – Finalità sistema di valutazione della Performance.....	4
Art. 8 - Definizione di performance organizzativa.....	4
Art. 9 - Definizione di performance individuale.....	4
Art. 10 – Soggetti.....	4

## Art. 1 – 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. 2 – Sistema integrato di pianificazione e controllo

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

- Le linee del programma di mandato, approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i contenuti del 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;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai Dirigenti;
- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo;
- Il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente dal Direttore generale, con propria determinazione, che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati ai dirigenti e alle A.p.o, gli obiettivi di attività ordinaria e il collegamento del personale agli obiettivi.

## Art. 3 - Monitoraggio e interventi correttivi

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato periodicamente dal Direttore generale, coadiuvato dagli Uffici competenti, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche i dirigenti propongono al Direttore Generale eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

## Art. 4 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione, nonché sulla base delle modalità indicate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta Comunale.
2. La valutazione della performance organizzativa dell'ente e dei dirigenti è effettuata

annualmente dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dall'art.16 comma 1 del presente regolamento e dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.

3. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti è effettuata annualmente dai dirigenti secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.
4. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dalla Giunta su proposta del Direttore Generale previa validazione dell'O.I.V. ed individua:
  - le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;
  - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è definito nel rispetto dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale in applicazione dell'art. 13 del D. Lgs. 150/2009, in attuazione del protocollo di collaborazione siglato tra la suddetta Commissione e Anci in data 9/10/09.

## Art. 5 – Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'ente promuoverà sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizzerà i dipendenti che conseguiranno la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

## Art. 6 – Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'ente sono il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto, il Consuntivo di Peg, il Consuntivo P.d.o.. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance il Comune di Fano implementerà strumenti di rendicontazione sociale.

## Art. 7 – Finalità sistema di valutazione della Performance

1. Il comune di Fano misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori ed ai servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

## Art. 8 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa è il contributo che l'Ente nel suo complesso e i singoli servizi o unità organizzative nei quali si articola apporta al raggiungimento del programma di mandato e degli obiettivi nei quali si sviluppa per la soddisfazione dei bisogni della comunità amministrata. In particolare la performance Organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) Grado di attuazione della strategia;
- b) Qualità delle attività e dei servizi;
- c) Funzionalità dell'Amministrazione.

Le finalità a cui è orientata la misurazione di ciascun macro-ambito, i documenti di programmazione e di rendicontazione nel quale lo stesso viene sviluppato e la tipologia di target/indicatore utilizzati per la loro misurazione sono dettagliati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta.

## Art. 9 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale viene articolata nei seguenti elementi:

- a) raggiungimento degli obiettivi di P.d.o. (attività di mantenimento- strategiche e di sviluppo);
- b) qualità del contributo assicurato alla performance della struttura;
- c) competenze e adeguamento dei comportamenti organizzativi necessari;
- d) capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori (solo per Dirigenti).

Gli elementi di valutazione sono diversamente collegati e ponderati tra Dirigenti, Posizioni Organizzative e dipendenti così come dettagliato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta.

## Art. 10 – Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art.16 comma 1, che valuta con il supporto del Direttore Generale e della struttura tecnica permanente identificata nel Controllo di gestione la performance di ente, dei settori e dei dirigenti;
- b) dai Dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa.