



ALLEGATO ALLA DELIBERA G.C. N. 163 DEL 10.10.13

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il ciclo di programmazione e della performance del comune di San Vito al Tagliamento si realizza attraverso i seguenti documenti che costituiscono un sistema integrato di pianificazione e controllo:

B) PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

Le linee programmatiche di mandate approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano il programma elettorale del Sindaco (di competenza del Consiglio Comunale ai sensi dell'art. 46 comma 3 del Tuls D.lgs 267/2000);

La Relazione previsionale e programmatica che recepisce le priorità declinandole sull'assetto organizzativo del Comune, strettamente collegata al Bilancio annuale e pluriennale di previsione in cui sono allocate le risorse articolate per programmi e progetti. Tali documenti individuano le risorse per la realizzazione degli obiettivi previsti a livello di programmazione operativa.

C) PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

Piano Esecutivo di Gestione — P.E.G. (di cui all'art. 169 del Tuls D.lgs 267/2000) con il quale la Giunta definisce gli obiettivi e li assegna unitamente alle dotazioni necessarie ai responsabili dei servizi. Gli obiettivi sono:

- definiti in coerenza con le azioni strategiche di mandato cui fanno espresso riferimento;
- definiti in relazione ai bisogni della collettività;
- definiti in modo specifico e chiaro in modo da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;
- misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance (e relativi target);
- tali da garantire una lettura sia degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento che dell'attività ordinaria;
- sia a livello organizzativo che individuale classificati per centro di responsabilità/centro di costo o elementare;
- commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili;

Si ritiene, che in una logica di valorizzazione degli strumenti e documenti esistenti, come previsto dai principi generali della normativa nazionale nonché dagli orientamenti della CIVIT e nell'attesa che la Giunta regionale definisca le linee guida di cui all'art. 6 comma 9 della LR. 16/2010, i contenuti del Piano della Prestazione (performance) di cui all'art. 6, comma 2 lettera a), della L.R. 16/2010 siano tutti presenti nel Piano Esecutivo di Gestione.

D) MONITORAGGIO

Il monitoraggio in corso d'opera sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sui risultati attesi si realizza attraverso il sistema di Controllo di Gestione, anche con finalità d'individuazione delle azioni di miglioramento e correttive.

E) RENDICONTAZIONE

La rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato, è contenuta nel Rapporto di Gestione (Referto di cui all'art. 198/bis del Tuls 267/200), che verrà validato dall'organo di valutazione, possibilmente contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione.

F) PERFORMANCE INDIVIDUALE — VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL MERITO

L'Ente verifica il risultato finale della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di misurazione e valutazione della performance, nei diversi livelli di struttura e individuale, che interessa l'intera sua struttura e tutto il personale. L'ente considerando essenziale il sistema di valutazione, promuove lo sviluppo delle capacità di valutazione da parte dei soggetti competenti secondo normativa.

La misurazione e valutazione della performance è basata sul raggiungimento degli obiettivi, dimostrato attraverso gli indicatori relativi agli strumenti di programmazione e rendicontazione di cui ai precedenti punti.

Il sistema di valutazione delle performance è integrato dalla valutazione degli aspetti comportamentali, nonché dello sviluppo delle competenze.

Il sistema è basato sull'illustrazione e sull'assegnazione preventiva degli obiettivi, sulla verifica intermedia a seguito delle azioni di monitoraggio e sulla valutazione finale sulla base di quanto certificato dall'organo di valutazione.

L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzative e individuale attraverso l'utilizzo di strumenti premianti, sia economici sia di carriera basati essenzialmente su graduatorie di merito.

La trasparenza sulla misurazione delle valutazioni della performance, nonché del conseguente utilizzo degli strumenti premianti è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'utilizzo delle risorse e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, nei limiti previsti dalla normativa sulla riservatezza.