

INTRODUZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI SACILE		Allegato B	
Previsione L.R. 16/2010 e D.lgs. 150/2009	Documentazione o strumenti esistenti	Da fare	
A) PROGRAMMAZIONE: DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI CHE SI INTENDONO RAGGIUNGERE			
Piano delle performance (prestazione)	Legame fra bisogni della collettività missione istituzionale priorità politiche e strategici - OBIETTIVI (tempi, fasi, soggetti e responsabilità, risorse) - INDICATORI	Documento di indirizzi politici di mandato (delibera consiglio)	Già realizzato
		- indicatori strategici di mandato	Definire target atteso di mandato
		Relazione previsionale e programmatica - richiamo indirizzi politici di mandato (in una logica programmatica già realizzato) - indicatori strategici di mandato (anno corrente + storico 3 anni precedenti)	Da migliorare
			Da migliorare
		Piano Esecutivo di Gestione: - richiamo agli Indirizzi politici di mandato già realizzato - OBIETTIVI (tempi, fasi, soggetti e responsabilità, risorse) - distinti in: a) Strategici	Già realizzato
			Già realizzato
			Da attivare da 2011 migliorata l'esplicitazione del risultato atteso
			Già realizzata Migliorare gli indicatori di impatto
	Piano Dettagliato degli obiettivi - scomposizione in fasi intermedie (tempi)	già realizzato	

INTRODUZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI SACILE		Allegato B	
Previsione L.R. 16/2010 e D.lgs. 150/2009	Documentazione o strumenti esistenti		Da fare
B) COLLEGAMENTO TRA OBIETTIVI E L'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE			
Garantire il collegamento tra obiettivi e l'allocazione delle risorse (art. 4 comma 2 lettera b)			
	- Relazione previsionale e programmatica: Articolazione risorse per programmi e progetti		Realizzato da migliorare articolazione programmi e progetti
	Piano esecutivo di gestione: budget assegnato per centro di costo; per obiettivo sugli investimenti		realizzato
c) MONITORAGGIO IN CORSO D'OPERA			
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi (art.4 comma 2 lettera c)	- Degli indirizzi politici di mandato		Già realizzato
	- Ricognizione dei Programmi – consiglio (annuale);		Già realizzato
	- Ricognizione avanzamento PEG (quadrimestrale)		Da implementare (attualmente semestrale)

INTRODUZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI SACILE		Allegato B	
Previsione L.R. 16/2010 e D.lgs. 150/2009	Documentazione o strumenti esistenti		Da fare
D) MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
Organizzativa	a) Attuazione delle politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività		DA REALIZZARE
	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	- Relazione al Rendiconto della gestione, Rapporto di gestione	Migliorare indicatori di impatto
	c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;	- Rapporto di gestione (Referto), -indagini di Customer satisfaction	Da migliorare Da realizzare
	d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programma	Risultati degli obiettivi di sviluppo (strategici) e di miglioramento del PEG	Già realizzato
	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	Tavoli di lavoro partecipati con gli stakeholders dei vari settori dell'attività dell'ente;	Da migliorare
	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.	Rapporto di gestione (Referto) che contiene il rendiconto degli indicatori individuati con il PEG	Già realizzato
	g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;	Indicatori di PEG articolati per tipologia;	da migliorare

INDIVIDUALE Dirigenti e P.O.		Sintesi dei risultati degli indicatori di PEG legati alla performance	Già realizzata
	Raggiungimento di obiettivi individuali	Sintesi dei risultati relativi agli obiettivi e interventi di PEG legati alla performance	già realizzato
	Contributo alla performance generale	Sintesi dei risultati relativi agli obiettivi e interventi di PEG legati alla performance	Già realizzato
	Competenze professionali e manageriali dimostrate	Sezione di indicatori sulle competenze della scheda di valutazione del dipendente	Già realizzato
	Capacità valutazione collaboratori con differenziazione giudizi	non presente	Da implementare
Altro personale	Raggiungimento obiettivi di gruppo o individuali	Sintesi dei risultati relativi agli obiettivi e interventi e indicatori di PEG legati alla performance	Già realizzato
	Contributo alla performance dell'unità organizzativa	Sintesi dei risultati relativi agli obiettivi e interventi e indicatori di PEG legati alla performance	Già realizzato
	Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Sezione indicatori sui comportamenti della scheda di valutazione del dipendente	Già realizzato
E) UTILIZZO DEI SISTEMI PREMIANTI			
	Formalizzazione di una graduatoria di merito finale	Il sistema genera già una graduatoria di merito suddivisa per valutatori	Legare agli istituti del sistema premiante, che saranno disciplinati contrattualmente: - alle "fasce di merito" - ai premi di eccellenza - alle progressioni orizzontali - o ai concorsi interni per la quota di riserva
	Utilizzo dei sistemi premianti , secondo criteri di valorizzazione del merito (art.4 comma 2 lettera e		

INTRODUZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI SACILE		Allegato B	
Previsione L.R. 16/2010 e D.lgs. 150/2009	Documentazione o strumenti esistenti		Da fare
D) RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI			
Relazione sulla performance (prestazione)	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.	Degli indirizzi politici di mandato (Consiglio – Giunta);	già realizzato
		Dei Programmi e progetti della RPP (conto consuntivo) – consiglio (con indicatori strategici);	da migliorare indicatori strategici
		Rapporto di Gestione (Referto di cui all'art. 198/bis del D.lgs. 267/2000)	Già realizzato, da implementare
TRASPARENZA	La trasparenza e' intesa come accessibilità totale 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.	Documenti pubblicati (anche sul sito internet): - Bilancio di previsione, - Piano esecutivo di gestione, - Rendiconto della gestione, - Pubblicazione curricula del Segretario Generale e Responsabili di Posizione Organizzativa e retribuzioni del Segretario Generale)	da pubblicare: monitoraggi periodici infrannuali sull'avanzamento dei risultati rispetto a quanto pianificato; - da pubblicare il Rapporto dei risultati a consuntivo, con analisi del grado di differenziazione - da pubblicare premi collegati alla performance stanziati e distribuiti
	Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance	Utilizzo sito internet	Già realizzato