



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*



Performance management nei Comuni

Performance organizzativa e performance individuale

**L'esperienza del Comune di
Belpasso**

***Dott. Salvatore Marco Puglisi
Segretario Generale***

Il contesto



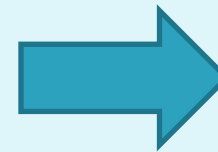
- Comune di Belpasso, Provincia di Catania
- Popolazione residente: 25.404 ; Superficie: 164,49 Km²
- Dipendenti totali: 107

Il focus

- Il collegamento tra performance organizzativa (P.O.) e performance individuale (P.I.)
- Il ruolo giocato dalla performance organizzativa nella valutazione della performance individuale

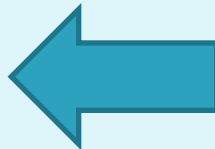
Il collegamento tra performance organizzativa ed individuale (SMVP)

Valutazione della Performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso



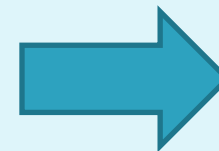
**Performance
di Ente**

**Performance di
Unità
Organizzativa**



La valutazione della Performance con riferimento ai settori in cui si articola l'Ente. La Performance Organizzativa è collegata agli obiettivi previsti dal PdP e dal PEG, ai programmi della RPP

La valutazione della Performance in relazione al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi



**Performance
Individuale**

La Performance di Ente è la media ponderata delle valutazioni conseguite dalle UU.OO. in relazione al peso degli obiettivi

Il ruolo giocato dalla P.O. nella valutazione della P.I.

Performance Organizzativa

- Obiettivi Strategici
- Obiettivi Gestionali
- Obiettivi di miglioramento dei servizi

Belpasso ha introdotto un modello di misurazione multidimensionale per i principali servizi, che tiene conto dell'efficienza, dell'efficacia, della tempestività, della accessibilità e della trasparenza.

Performance Individuale

- DIRIGENTI
 - ❖ Raggiungimento degli Obiettivi 60%
 - ❖ Comportamenti Organizzativi 40%
- DIPENDENTI
 - ❖ Raggiungimento degli Obiettivi 40%
 - ❖ Comportamenti Organizzativi 60%

Il modello multidimensionale si estende al raggiungimento degli obiettivi individuali dei dirigenti per i quali si tiene conto anche delle risorse utilizzate e della tempestività nel raggiungerli.

Nel punteggio complessivo dei dipendenti viene considerato anche il rapporto tra le giornate effettivamente lavorate e quelle lavorative (coefficiente di presenza)