



## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**Anno 2015**

### *Premessa*

La “Relazione sulla performance” è lo strumento previsto dal D. Lgs. 150/2009 “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” per illustrare ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell’anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. L’ordinamento finanziario e contabile degli Enti Locali prevedeva già la predisposizione da parte della Giunta Comunale della “relazione al rendiconto della gestione”, che ai sensi dell’art. 151, comma 6, del D.Lgs. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell’azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti. Quest’ultimo documento è da ritenersi quindi il principale strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti.

Con deliberazione n. 29 del 24/04/2016 il Consiglio Comunale ha approvato il “Rendiconto di Gestione - anno 2015” contenente l’evidenza dei risultati conseguiti in termini finanziari, economico patrimoniali oltre che programmatici, secondo quanto approvato nella “Relazione previsionale e programmatica” ad inizio anno. Si ritiene pertanto che, come già fatto per gli esercizi precedenti, la relazione sulla performance 2015 debba essere costituita da:

- Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione;
- Report finale degli obiettivi contenuti nel piano della performance corredato dalla presente sintetica relazione illustrativa.

### *Valutazione della Performance*

Performance organizzativa - valutazione dell’amministrazione nel suo complesso

Il Comune di Cortona ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 187/2011, poi modificata con deliberazione di Giunta Comunale n° 28/2012, un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale, in attuazione del citato decreto n° 150/2009, il quale ha stabilito l’obbligo di costituzione di un sistema globale di gestione della performance.

Il Comune ha inoltre approvato:

- con deliberazione di Giunta Comunale n° 160/2012 il nuovo sistema di valutazione della retribuzione di risultato dell’area della dirigenza;
- con deliberazione di Giunta Comunale n° 5/2014 il nuovo sistema di valutazione del Segretario Generale.

