

Il ciclo di gestione della performance di cui all'art.4 del D.Lgs.150/2009 e ss.mm.ii. prevede: 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.

L'art.21 della L.183/2010 prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di dotarsi al proprio interno del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il suddetto CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, con lo scopo di migliorare l'efficienza delle prestazioni nel rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.