



COMUNE DI
CASTIGLIONE MESSER RAIMONDO
PROVINCIA DI TERAMO

ESTRATTO REGOLAMENTO

SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

PARTE SECONDA

PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE E CONTROLLO

(Approvato con Delibera G.C. 49 del 05.10.2013 e ss.mm.ii)

Articolo 23 - Ciclo di gestione e piano della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009 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.
2. Nello specifico, il comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del d. lgs. n. 150/2009, attraverso il piano esecutivo di gestione (peg) unificato al piano delle performance e all'eventuale piano degli obiettivi (pdo), approvato dalla giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal consiglio comunale, quali ad esempio: bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, programmazione triennale del fabbisogno di personale, programmazione triennale del piano delle opere pubbliche;
 - b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - b1) relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - b2) piano esecutivo di gestione (peg) unificato al piano delle performance e all'eventuale piano degli obiettivi (pdo): assegnazione delle risorse agli uffici per la piena operatività gestionale;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:
 - c1) 30 settembre di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso apposite relazioni/analisi da parte dei responsabili degli uffici e dei servizi e dei competenti assessori;
 - c2) 30 novembre di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;¹
 - d) misurazione della performance:
 - d1) organizzativa: attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198-bis del d.lgs. n. 267/2000, integrato con le disposizioni contenute nel sistema di misurazione e valutazione della performance;

- d2) individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato nei principi generali all' articolo 29;
- e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai contratti nazionali di lavoro nelle parti compatibili con la normativa vigente oltre che dalle disposizioni inserite nel prosieguo del presente regolamento (quanto a: principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione);
- f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In seguito alla approvazione del rendiconto, è approvata dalla giunta comunale la relazione finale sulla performance al fine di rendicontare ai differenti portatori di interessi, in modo attendibile, veritiero e con chiarezza, il raggiungimento degli obiettivi, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Il rendiconto e la relazione vengono pubblicate sul sito internet del comune, fatte salve diverse e più specifiche attività informativa di volta in volta stabilite.
3. Il ciclo di gestione della performance viene inserito nel sito istituzionale dell'amministrazione nella sezione denominata Amministrazione trasparente.
4. Il piano esecutivo di gestione costituisce sviluppo del piano della performance, in quanto ne recepisce i contenuti specifici secondo i principi e le finalità previste dal d.lgs. 150/2009. Il documento dovrà quindi contenere gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio precisata dal presente regolamento.
5. Il termine del 31 gennaio previsto dall'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 ha un valore meramente indicativo, in quanto le scadenze di dettaglio per gli enti locali sono previste dal d.lgs. n. 267/2000 e dagli eventuali termini di rinvio ministeriali in merito all'approvazione del bilancio di previsione e dei relativi allegati.

Articolo 24 - La trasparenza

1. L'intera attività dell'ente si ispira a principio generale di trasparenza; esso costituisce, ai sensi dell'art. 117 della costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, 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.
3. L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla giunta.
4. Fermo quanto previsto all'articolo precedente sulla pubblicazione nell'apposita sezione internet denominata Amministrazione trasparente del ciclo di gestione della performance, l'ente può individuare nel dettaglio gli ulteriori documenti da inserire nell'ambito della sempre maggiore trasparenza. Le indicazioni di cui all'art. 11, comma 8, del d. lgs. n. 150/2009, costituiscono suggerimenti per una migliore trasparenza.
5. Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative.

Articolo 25 - La programmazione

1. La programmazione è intesa come processo di definizione:
- a) delle finalità da perseguire;
 - b) dei risultati da realizzare e delle attività da svolgere funzionali alle finalità;
 - c) degli strumenti finanziari, organizzativi, regolativi da impiegare.
2. Si articola nelle seguenti fasi:
- a) programmazione pluriennale – comprende l'elaborazione degli indirizzi a livello pluriennale e della relativa quantificazione finanziaria per mezzo del bilancio pluriennale di esercizio e della relazione previsionale e programmatica;
 - b) programmazione annuale - attua gli indirizzi politici, individuando gli obiettivi annuali e la relativa quantificazione finanziaria per mezzo del bilancio annuale di esercizio e del piano esecutivo di gestione (peg/pro) unificato al piano delle performance;
 - c) programmazione operativa - definisce le modalità di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel peg attraverso i piani di lavoro dei singoli uffici, e, se ritenuto necessario, anche per mezzo della redazione del piano dettagliato degli obiettivi (pdo).
3. Il peg/pro è articolato a livello di ufficio o di altra struttura equiparata; la proposta viene predisposta da ciascun responsabile di ufficio e trasmessa alla giunta per l'approvazione.
4. Il peg/pro approvato dalla giunta è assegnato, per la parte di competenza, ai responsabili degli uffici; in caso di motivate sopraggiunte necessità, il responsabile dell'ufficio può proporre alla giunta una modifica al peg/pro.

5. Il piano dettagliato degli obiettivi (pdo), qualora ritenuto necessario, costituisce ulteriore strumento di pianificazione del lavoro proprio dei responsabili degli uffici.

Articolo 26 - I soggetti del processo di programmazione e controllo

1. Il sindaco e la giunta, sulla base delle indicazioni programmatiche espresse dal consiglio, secondo le rispettive competenze:

- a) definiscono gli obiettivi per ogni area ed assegnano, attraverso il peg/pro, le risorse necessarie per la loro realizzazione;
- b) valutano, periodicamente e alla fine di ogni esercizio, il grado di realizzazione degli obiettivi fissati in rapporto alle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- c) riferiscono al consiglio in ordine al conseguimento degli obiettivi fissati in sede di programmazione;
- d) controllano periodicamente i risultati ottenuti attraverso gestioni diverse da quella in economia al fine di garantire la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento

2. I responsabili di ufficio:

- a) elaborano la proposta dettagliata di obiettivi da inserire nel peg/pro;
- b) valutano periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi fissati a livello di ufficio e il conseguente utilizzo delle risorse;

3. I responsabili degli uffici:

- a) possono predisporre, dopo l'approvazione del peg/pro, il piano degli obiettivi (pdo) dell'ufficio stesso, quale ulteriore dettaglio rispetto agli obiettivi generali del peg e con il quale si provvede alla pianificazione del lavoro;
- b) valutano periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi fissati a livello di area e il conseguente utilizzo delle risorse.

Articolo 27 - Valutazione dei responsabili degli uffici

1. La valutazione dei responsabili degli uffici ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati ed è finalizzata al riconoscimento della retribuzione di risultato.

2. La valutazione dei responsabili degli uffici è comunicata dal sindaco.

3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.

4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei responsabili degli uffici è individuata nel regolamento appositamente adottato ai sensi dell'art. 7 del d. lgs. n. 150/2009, che costituisce parte integrante del presente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Articolo 28 - Valutazione dei dipendenti

1. La valutazione dei dipendenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati.

2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai singoli responsabili degli uffici; quella dei responsabili degli uffici, è effettuata dalla giunta comunale, mentre quella del segretario comunale, è effettuata dal sindaco.

3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.

4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei dipendenti sono individuati nel regolamento appositamente adottato ai sensi dell'art. 7 del d. lgs. n. 150/2009, che costituisce parte integrante del presente regolamento.

Articolo 29 - Criteri generali per la valorizzazione del merito e della performance

1. Il comune si conforma al principio di cui all'art. 7 del d. lgs. n. 165/2001, secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese nonché ai principi contenuti nel d.lgs. 150/2009 (in particolare art. 18).

2. Promuove, pertanto, il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.

3. È, comunque, vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Articolo 30 - Il sistema dei controlli interni

1. Nel rispetto dei principi contenuti nel d. lgs. n. 150/2009 e nel d. lgs. n.267/2000, il sistema dei controlli interni è appositamente disciplinato da regolamento interno.
2. L'ente locale potrà stipulare accordi o convenzione con altri enti locali per l'effettuazione dei controlli di cui al presente articolo.
3. L'ente locale potrà stipulare accordi o convenzione con altri enti locali per l'effettuazione dei controlli di cui al presente articolo.