

COMUNE DI ROANA
Provincia di Vicenza

REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
Approvato con deliberazione di Giunta n. 159 del 29/11/2011

Art. 1 - Ciclo di gestione e piano della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- 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 delle risorse, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel Bilancio di previsione approvati dal Consiglio Comunale.
- b) attribuzione di singoli obiettivi strategici attraverso il Piano della Performance;
- c) monitoraggio in corso di esercizio: alla fine di settembre di ciascun anno, nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili, con il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione;
- d) misurazione della performance organizzative ed individuale
- e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione adottato dall'ente;
- f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al Rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet del Comune.

3. Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito web istituzionale dell'Ente denominata "Amministrazione trasparente".

4. Alla luce dei commi precedenti e alla non diretta applicabilità dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 alle autonomie territoriali, il Piano della performance complessivo del comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatori attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D.lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di previsione;
- Piano esecutivo di gestione (PEG).
- Piano della Performance approvato annualmente dalla Giunta comunale

Al termine di ciascun esercizio e precisamente nell'ambito dell'approvazione del Rendiconto della gestione che le autonomie territoriali approvano entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, la Relazione sulla performance, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - La trasparenza

1. L'intera attività del Comune si ispira al principio della trasparenza, esso costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità, 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. Il Comune 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.

Art. 3 - La programmazione

1. La programmazione intesa come processo di definizione:
 - a. delle finalità da perseguire,
 - b. dei risultati da realizzare e delle attività da svolgere funzionali alle finalità da perseguire
 - c. degli strumenti finanziari, organizzativi, regolativi da impiegaresi articola nelle seguenti fasi:
 - a) pianificazione strategica - comprende la fase di definizione degli indirizzi strategici di lungo periodo e delle azioni e progetti per realizzarli e si esplicita nel piano comunale di sviluppo e nelle linee programmatiche di mandato;
 - b) programmazione annuale e pluriennale - comprende l'elaborazione degli indirizzi a livello pluriennale e della relativa quantificazione finanziaria per mezzo del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Bilancio di previsione e del Piano esecutivo di gestione (PEG);
2. Il PEG è articolato a livello di Settore; viene predisposto da ciascun Responsabile di Settore, ai fini della definizione della proposta di PEG da inoltrare alla Giunta per l'approvazione.
3. Il PEG approvato dalla Giunta è assegnato, per la parte di competenza, ai Responsabili dei Settori.

Art. 4 - I soggetti del processo di programmazione e controllo

1. Il Sindaco e la Giunta, sulla base delle indicazioni programmatiche espresse dal Consiglio e con il supporto del Segretario Comunale, secondo le rispettive competenze:
 - a) aggiornano annualmente, sulla base dei risultati della revisione periodica e consuntiva, gli indirizzi strategici pluriennali;
 - b) definiscono gli obiettivi per ogni Settore nel Piano della performance ed assegnano, attraverso il PEG, le risorse necessarie per la loro realizzazione;
 - c) valutano, periodicamente e alla fine di ogni esercizio, il grado di realizzazione degli obiettivi fissati in rapporto alle risorse impiegate per il loro conseguimento;
 - d) riferiscono al Consiglio in ordine al conseguimento degli obiettivi fissati in sede di programmazione;
 - e) controllano periodicamente i risultati ottenuti al fine di garantire la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa;
2. Il Segretario Comunale, con il supporto della Conferenza dei Responsabili di Settore:
 - a) coordina e presenta alla Giunta la proposta di PEG;
 - b) coordina l'attività dei predetti Responsabili per la predisposizione della relazione finale di gestione.

3. I Responsabili di Settore:

- a) elaborano la proposta dettagliata di obiettivi da inserire nel Piano della performance;
- b) valutano periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi fissati a livello di Settore e il conseguente utilizzo delle risorse.

Art. 5 - Valutazione dei responsabili di Settore

1. La valutazione dei responsabili di Settore ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati
2. La valutazione dei Responsabili di Settore è effettuata dall'apposito Nucleo di valutazione. Sulla scorta di tale valutazione il Sindaco attribuisce la retribuzione di risultato.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione prima della sua trasmissione al Sindaco.
4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei Responsabili di Settore sono individuati nell'apposito sistema adottato ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 che costituisce parte integrante del presente Regolamento sul ciclo di gestione della *performance*.

Art. 6 - 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 di Settore.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri 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 nell'apposito sistema adottato ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 che costituisce parte integrante del presente Regolamento sul ciclo di gestione della *performance*.

Art. 7 - 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. 165/2001 secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
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.

Art. 8 - Il sistema dei controlli interni

1. Nel rispetto dei principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009, il sistema dei controlli interni continua ad essere disciplinato dall'articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000.
2. Il sistema dei controlli interni è così dettagliato:
 - a) controllo di regolarità amministrativa e contabile: si attua attraverso il rilascio del parere tecnico e del parere di regolarità contabile sugli atti adottati dalla Giunta e dal Consiglio comunale. Si attua altresì con la firma definitiva sulla determinazione di impegno di spesa adottata dal Responsabile del Settore interessato. Consiste nella verifica della regolarità amministrativa e contabile, della legittimità, della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa;
 - b) controllo di gestione: l'obiettivo è quello di misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati. Il controllo di gestione adottato dal comune costituisce pieno adeguamento al principio della

performance organizzativa previsto dal D.lgs. n. 150/2009 ed è disciplinato, oltre che dagli articoli 196-198 bis del D.lgs. n. 267/2000, anche dal regolamento di contabilità che ne individua strumenti e metodologie specifiche;

c) controllo strategico: si riferisce alla verifica dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi ed altri strumenti di natura politica, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti; il documento principale è costituito dal Documento Unico di Programmazione (DUP); è prevista una verifica nel corso dell'anno ai sensi dell'articolo 193 del D.lgs. n. 267/2000 e la conclusione si definisce con l'analisi sul raggiungimento dei programmi e dei progetti da parte della Giunta comunale in sede di rendiconto della gestione;

d) valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore e del restante personale dipendente: gli strumenti e le metodologie sono disciplinati con apposito sistema adottato ai sensi dell'articolo 7 del D.lgs. n. 150/2009. I soggetti incaricati della valutazione sono individuati col medesimo Sistema e come previsto al successivo articolo 9.

3. L'ente locale potrà stipulare accordi o convenzione con altri enti locali per l'effettuazione dei controlli di cui al presente articolo.

Art. 9 - Nucleo di valutazione interno

1. Il Nucleo di valutazione, costituito, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000, ha composizione monocratica se nominato singolarmente dal Comune di Roana e composizione monocratica o collegiale di tre membri se nominato in forma associata con altri enti. Alla sua nomina provvede il Sindaco.

2. Il Nucleo di valutazione, organo indipendente, al momento del suo insediamento, stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.

3. Compito del Nucleo di valutazione è verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili, tenuto conto delle risorse assegnate e degli indicatori di risultato, unitamente alla congruenza con gli indirizzi dell'amministrazione. Il nucleo determina annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.

4. Il Nucleo propone all'ente l'adozione delle metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, nonché dei parametri per la valutazione della retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore.

5. Il Nucleo svolge inoltre le seguenti attività:

a) promuove l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

d) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

e) tramite la proposta del sistema di misurazione e valutazione garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;

f) propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Responsabili di Settore e l'attribuzione ad essi dei premi;

g) verifica i risultati e le buone pratiche in particolare quelle di promozione delle pari opportunità.

6. Il Nucleo di valutazione per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai Responsabili di Settore.

7. I componenti del nucleo durano in carica 3 anni. I sostituti di componenti cessati anteriormente durano in carica per il tempo residuo rimanente.

8. Il compenso per i componenti del nucleo di valutazione viene stabilito nello stesso provvedimento di nomina. Il compenso, compatibilmente con le risorse di bilancio, deve essere proporzionato all'impegno richiesto al nucleo di valutazione.

9. I componenti del Nucleo di Valutazione, devono essere in possesso di requisiti di competenza in materia di personale degli enti locali, aspetti organizzativi e gestionali degli enti locali nonché in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 ed, inoltre, non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Non può far parte del Nucleo il Segretario comunale.