



COMUNE DI BERGAMO

## REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

### Il ciclo della performance



APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N.465 Reg./499 Prop.Del. NELLA SEDUTA DEL 15/12/2010 -  
MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 24 Reg./29 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 01/02/2018

2<sup>A</sup> STESURA

# TITOLO I

## PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO, VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE

### Art. 1 Articolazione del ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) Programmazione: prevede la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.
- b) Controllo e miglioramento: consiste nel monitoraggio in corso di esercizio e nella attivazione di eventuali interventi correttivi.
- c) Valutazione della performance ed utilizzo dei sistemi premianti: si attua attraverso la misurazione e la valutazione della performance, organizzativa e individuale, nonché attraverso l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.
- d) Rendicontazione: consiste nel dare conto dei risultati raggiunti 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.

### Art. 2 Programmazione

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la fase di programmazione si sviluppa attraverso:

- a) Le Linee programmatiche: presentate al Consiglio comunale su proposta della Giunta, specificano i contenuti del programma di mandato in un documento di dettaglio che descrive le politiche dell'Amministrazione. Le linee programmatiche sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.
- b) Il Documento Unico di Programmazione (DUP), elaborato sulla base della verifica dello stato di attuazione dei programmi.
- c) Il Piano esecutivo di gestione e delle performance, costituito dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG), in coerenza con il Documento Unico di Programmazione (DUP). Il PEG declina le Linee programmatiche in obiettivi strategici ed operativi, evidenziando i valori attesi e i relativi indicatori.

### Art. 3 Controllo e miglioramento

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la fase di controllo e di miglioramento si avvale dei seguenti strumenti:

- a) Variazioni del Piano esecutivo di gestione e delle performance: la Giunta comunale approva, se necessario, le azioni correttive.
- b) Variazioni di bilancio e dei relativi allegati: in corso d'anno, il Consiglio comunale o la Giunta in caso di urgenza, apportano al bilancio di previsione le necessarie modifiche.
- c) Aggiornamento del DUP: ogni anno, in occasione dell'approvazione del bilancio triennale di previsione, la Giunta propone al Consiglio Comunale, l'aggiornamento del DUP.

### Art. 4 Valutazione

1. L'Amministrazione adotta un sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, volto a valutare il rendimento dell'Amministrazione nel suo complesso e nell'ambito delle

articolazioni previste, nonché a misurarne le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale. Alla misurazione delle performance è collegato l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

2. Gli strumenti di misurazione e valutazione della performance e l'utilizzo dei sistemi premianti sono disciplinati con apposito Regolamento, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

## **Art. 5 Rendicontazione**

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la fase di rendicontazione si avvale dei seguenti strumenti:

- a) Rendiconto di bilancio: La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio. Il rendiconto è approvato dal Consiglio comunale.
- b) Relazione sulla performance: fornisce 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. La relazione è predisposta dalla Direzione Generale, validata dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta.

**TITOLO II**  
**Il Nucleo di Valutazione**

**Art. 6**  
**Il Nucleo di Valutazione**

1. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance ruolo centrale è ricoperto dal Nucleo di Valutazione il quale svolge le seguenti funzioni:
  - a) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza, la congruità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato degli stessi.
  - b) Monitora lo stato di attuazione del Piano esecutivo di gestione e delle performance.
  - c) Verifica preventivamente la congruità tecnica tra obiettivi, indicatori e risorse, proponendo eventuali correzioni sugli indicatori stessi.
  - d) Valida la relazione sulla performance.
  - e) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione.
  - f) Effettua la pesatura delle posizioni dirigenziali, applicando la metodologia in essere.
  - g) Propone al Sindaco la valutazione della performance del Direttore Generale e del Segretario Generale.
  - h) Effettua tutte le verifiche riferite agli obblighi relativi alla trasparenza e all'anticorruzione previsti dalle normative.
  - i) Valida la valutazione delle performance dei dirigenti in relazione al rispetto delle metodologie in uso e dei contratti nazionali e decentrati.
  - j) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
2. Svolge ogni altra funzione eventualmente attribuita allo stesso dai contratti decentrati integrativi per il personale dirigenziale e non dirigenziale.

**Art 7**  
**Nomina e composizione del Nucleo di Valutazione**

- 1) Il Nucleo di Valutazione è costituito da un organo monocratico iscritto nell'elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione prevista dall'articolo 3 del Decreto Ministeriale del 2 dicembre 2016. Il Nucleo di Valutazione è nominato con decreto sindacale che determina, altresì, il relativo compenso.
- 2) La durata dell'incarico è di 3 (anni) decorrenti dal decreto sindacale di nomina e può essere rinnovato.

**Art.8**  
**Prerogative del Nucleo di Valutazione**

1. Nell'esercizio delle proprie funzioni il Nucleo di Valutazione:
  - a) si avvale dei sistemi informativi utilizzati per il controllo di gestione e delle strutture deputate al controllo stesso.
  - b) accede, attraverso apposito collegamento in rete, a tutte le banche dati dell'Ente, coerentemente con gli obiettivi e le funzioni indicate nel presente regolamento. Può richiedere agli uffici comunali, nel rispetto della massima economia delle procedure, analisi, documentazione e informazioni necessari allo svolgimento della propria attività, ivi compresi studi e documenti relativi allo stato di avanzamento di progetti tecnologici e organizzativi.
2. Il Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale di una struttura tecnica di supporto che cura, altresì, la verbalizzazione delle riunioni.

## INDICE

### Titolo I - Programmazione, controllo, valutazione e rendicontazione

<u>Art. 1 - Articolazione del ciclo della performance</u>	pag.	1
<u>Art. 2 - Programmazione</u>	pag.	1
<u>Art. 3 – Controllo e miglioramento</u>	pag.	1
<u>Art. 4 - Valutazione</u>	pag.	1
<u>Art. 5 - Rendicontazione</u>	pag.	2

### Titolo II – Il Nucleo di valutazione

<u>Art. 6 - Il Nucleo di valutazione</u>	pag.	3
<u>Art. 7 - Nomina e composizione del Nucleo di valutazione</u>	pag.	3
<u>Art. 8 - Prerogative del Nucleo di valutazione</u>	pag.	3