

Titolo aggiunto al Regolamento degli Uffici e Servizi

TITOLO IV

VALUTAZIONE E PREMIALITA' DEL PERSONALE DIPENDENTE E DIRIGENTE

Capo I

L'attuazione della premialità ai sensi delle norme recate dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150

Principi generali

Art. 29

Principi generali

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.
3. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con il sistema di gestione per la qualità e l'ambiente di cui l'ente si è dotato e con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.

Art. 30

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito dall'O:I:V (Nucleo di Valutazione), sentiti i dirigenti e i componenti dell'organismo esterno del Controllo di gestione e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta, trattandosi di atto a natura provvedimento (art. 7, comma 1, del D.lgs n. 150/2009).
2. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'amministrazione nella sezione trasparenza e valutazione.

Capo II

Il ciclo della performance

Art. 31

Piano della performance

1. Il Piano della performance viene adottato dalla Giunta che lo definisce in collaborazione con il Direttore Generale o, in sua mancanza, con il Segretario generale ed avvalendosi del supporto tecnico-operativo del Dirigente del Settore Ordinamento ed organizzazione intersettoriale e del Settore Bilancio e Programmazione, sentiti i dirigenti.

2. Il Piano attiene alla performance organizzativa ed individuale ed è triennale per la parte riguardante la performance strategica, mentre è annuale per la parte che attiene alla performance operativa. Contiene gli indicatori ed i target, che devono essere raggiunti in ciascun periodo con riferimento ai generali obiettivi strategici di medio periodo (piano triennale) ed agli obiettivi operativi di breve periodo (piano annuale) coerenti con quelli strategici.

3. Il Piano della performance viene adottato ed aggiornato insieme al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità entro il 31 gennaio di ciascun anno.

4. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Art. 32

Relazione sulla performance

1. La Relazione sulla performance è approvata dalla Giunta entro il 30 giugno di ciascun anno contestualmente al consuntivo del Bilancio sociale e di genere. La relazione è predisposta dal Direttore generale o, in sua mancanza dal Segretario generale, con l'ausilio della struttura tecnica permanente di supporto di cui all'art. 41.

2. Tale provvedimento ha, come presupposto, la relazione annuale sullo stato del sistema produttivo ed erogativo dell'ente predisposta dall'O.I.V. (Nucleo di Valutazione), in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla parte annuale del piano delle performance.

3. La Relazione analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti. In particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:

a) valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;

b) valutazione di coerenza delle risultanze di conseguimento degli obiettivi con il contenuto del piano annuale delle performance;

c) valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale ;

d) valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti.

4. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale e viene trasmesso, una volta adottato, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ad opera dell'O.I.V. (Nucleo di valutazione) e/o altro Organismo stabilito dalle vigenti disposizioni.

5. La Relazione approvata è sottoposta alla validazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del livello di coerenza valutativa di cui al c. 3 ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. C), D.lgs n. 150/2009 da parte dell'OIV.

L'eventuale mancata validazione non consente alcun tipo di erogazione strumenti premiali in applicazione del c. 6 del predetto art. 14 del D.lgs. n. 150/2009.

Capo III

La valutazione della performance e la gestione dei premi

Art. 33

Sistema premiale

1. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.
2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.
3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
 - a) la retribuzione di risultato per i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa e di Alta professionalità, gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività
 - b) la progressione economica orizzontale
 - c) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
 - d) il bonus annuale delle eccellenze
 - e) il premio annuale per l'innovazione (legato ai risultati)
 - f) il premio di efficienza (legato ai migliori progetti)
 - g) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
 - h) la progressione di carriera.
4. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del D.lgs n. 150/2009.
5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
6. Gli strumenti premiali di cui alla lettera h) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 34

Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina anche le modalità attraverso le quali deve essere esperito il preventivo tentativo di conciliazione nel caso in cui il dipendente voglia proporre ricorso avverso la valutazione della performance individuale conseguita.
2. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità ai sensi del precedente art. 33 la

combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun operatore, anche dirigenziale, in una graduatoria di merito valutativo formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo.

L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è effettuata dal dirigente del Settore Ordinamento ed organizzazione intersettoriale, sulla base della valutazione resa dall'organo competente, dall'Organismo Indipendente di Valutazione (Nucleo), che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduazione e l'assenza di ogni forma di strumentalizzazione e/o di alterazione, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.lgs n. 150/2009.

La graduatoria del personale dirigenziale è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente.

3. La collocazione degli operatori, anche dirigenziali, nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito di cui al successivo art. 35 è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.

4. Ogni dirigente responsabile della struttura organizzativa di massima dimensione (Settore) procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione ai fini della relativa graduatoria di merito, e per il collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.

5. Ciascun dirigente, pertanto, è tenuto alla gestione del processo valutativo dei lavoratori di competenza e ad applicare il regime di premialità di cui al presente regolamento nei limiti delle risorse economiche affidate a tale titolo e costituenti il *budget* complessivo di premi a disposizione.

6. Le graduatorie valutative devono essere formate entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione, al fine di poter disporre la tempestiva erogazione del sistema di premialità, consentendo la permanenza del nesso consequenziale tra azione e premio, e di permetterne la valutazione di coerenza nel contesto della Relazione sulle performance di cui al precedente art. 32.

7. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno, pertanto, deve essere realizzato attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi, che rappresentano altrettanti limiti inderogabili di sistema:

1) autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'ente;

2) unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria valutativa;

3) ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato;

4) collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto.

8. La possibilità di gestione di graduatorie di valutazione unitarie tra diversi ambiti organizzativi di massima dimensione è ammessa esclusivamente laddove la redazione di graduatorie per direzione (o settore) non sia concretamente operabile per la scarsa entità di risorse umane destinate.

Art. 35

Criteri generali al fine di determinare le fasce di merito

1. Al fine dell'applicazione del regime di premialità di cui al D.lgs n. 150/2009, l'amministrazione individua delle fasce di merito:

A. fascia "alta" che deve presentare caratteri di selettività.

B. fascia "bassa" che deve, comunque, prevedere una quota, seppur limitata, di premialità ivi destinata, tenuto conto che il quadro delle fasce premiali non può, per sua natura, essere privo di valori di premio da destinarsi.

2. la definizione del numero delle fasce e la loro composizione di contenuti, tra percentuali di lavoratori e percentuali di valori, non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo.

3. Il numero delle fasce di merito non può essere inferiore a tre.

4. L'amministrazione può individuare fasce di merito diversificate per il personale dirigenziale ed il restante personale.

5. Il numero e la composizione del sistema delle fasce di merito può essere modificato nell'ambito del Piano delle performance.

Art. 36

Attribuzione dei premi

1. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente ad esito del processo valutativo deve conseguire un'apposita soglia di punteggio definita nel piano annuale delle performance, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.

2. Il mancato pieno raggiungimento dei *target* relativi agli indicatori della performance organizzativa ed individuale determina la riduzione dei premi erogabili, come indicato nel sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 30.

3. Le risorse finanziarie per l'erogazione dei premi, rese disponibili nell'ambito del Piano delle performance, sono destinate al riconoscimento premiale dei dirigenti, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e dell'altro personale dipendente, secondo le metodologie di valutazione adottate dall'ente e sulla base del sistema di premialità di cui al presente regolamento.

4. La destinazione delle risorse complessivamente finalizzate alla premialità di cui al comma precedente può essere rideterminata, nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 35, nell'ambito del piano delle performance.

5. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi di servizio utili ai fini dell'incentivazione.

6. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente e del dirigente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo, anche frazionato, superiore ai 120 giorni. Nei confronti dei dipendenti che abbiano fruito, nell'anno, di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per particolari motivi di protezione sociale, con particolare riferimento alla maternità e paternità, nonché all'assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 180 giorni di assenza nell'anno.

7. I premi, per i dirigenti, le posizioni organizzative e le alte professionalità sono costituiti, oltre che dalla retribuzione di risultato, dal bonus delle eccellenze, dal premio di innovazione e dal premio di efficienza, nonché, ove applicabili, dalle progressioni economiche, dalle progressioni di

carriera, dall'attribuzione di incarichi e responsabilità e dall'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

8. Nell'ambito delle fasce di premialità, secondo le destinazioni di cui al presente articolo, sono definiti limiti minimi e massimi di premialità per ciascuna categoria contrattuale.

10. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

Art. 37

Determinazione delle risorse destinate alla premialità

1. Nell'ambito del fondo del salario accessorio viene definito il budget da destinare all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

2. Il *budget* di cui al precedente comma è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'ente e definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:

1) indicatore strategico di erogazione cui è destinata una quota non inferiore al **20%** del fondo complessivo di premialità. Tale destinazione viene ripartita, nell'ambito del piano annuale delle performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel piano triennale delle performance, tra le strutture organizzative di massima dimensione secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione

2) indicatore quali-quantitativo di risorse umane assegnate in gestione alla struttura organizzativa per la **quota residua** del fondo di alimentazione complessiva della premialità, secondo appositi coefficienti di categoria predeterminati nell'ambito del piano annuale delle performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel piano triennale delle performance.

3. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione sono destinate, nell'anno successivo, alla stessa struttura organizzativa di massima dimensione nell'ambito della quale l'economia si è generata.

4. Le economie di gestione, di cui al comma precedente, sono verificate e quantificate dall'O.I.V. (Nucleo), sentito il Dirigente del Settore Ordinamento ed organizzazione intersettoriale e l'organismo esterno di controllo di gestione.

Art. 38

Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.

2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.

3. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di

alta formazione.

Capo IV

Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 39

L'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'O.I.V. è un organo collegiale costituito da minimo di tre componenti ad un massimo di cinque, e viene individuato nel Nucleo di Valutazione. I componenti sono nominati dalla Giunta con deliberazione, nella si stabilisce il compenso che non può essere superiore a quello del presidente dell'organo di revisione dei conti.

2. Presiede l'O.I.V. il Direttore generale o, in sua mancanza il Segretario generale. Il Presidente convoca il Nucleo e svolge funzioni di coordinamento dello stesso. Le funzioni di segretario sono svolte dal funzionario responsabile della struttura tecnica di supporto, senza diritto di voto.

3. Possono essere componenti dell'O.I.V., soggetti esterni che siano in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi e/o che siano dotati di idonee competenze professionali economico, gestionali e/o giuridico amministrative nonché di capacità organizzative, sviluppate specificamente in percorsi professionali attinenti alla progettazione e alla realizzazione di sistemi di valutazione e controllo.

4. Non potranno essere chiamati a far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o di nomina politica o cariche in partiti politici o in associazioni od organismi sindacali anche interni all'ente o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che comunque svolgano un'attività in conflitto di interessi con l'ente.

5. Nella composizione del Nucleo deve essere rispettato il principio delle pari opportunità.

6. Supporta il Nucleo la Struttura Tecnica Permanente e/o il responsabile del controllo di gestione.

7. L'incarico ha durata corrispondente al mandato elettivo, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. Al fine di assicurare, comunque, la continuità dell'attività i componenti esterni dell'O.I.V. permangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.

8. In sede di prima applicazione regolamentare e sino al termine della corrente consiliatura il Nucleo resta determinato nei componenti in carica. L'amministrazione può decidere di aumentare il numero dei componenti, con nuove e specifiche professionalità come previsto dal D.Lgs n. 150/2009.

Art. 40

Compiti dell'O.I.V.

1. L'O.I.V. esercita attività di controllo strategico di cui all'art. 6 comma 1, del Dlgs n° 286/99, e riferisce direttamente all'Organo di Indirizzo politico amministrativo.

2. L'O.I.V. provvede:

a) a definire il sistema di misurazione e valutazione della performance prima della sua adozione;

- b) ad inviare al Presidente almeno semestralmente una comunicazione dell'andamento delle iniziative attuative del Piano della performance di livello strategico e dei dati relativi alla gestione semestrale del miglioramento della qualità effettiva dei servizi;
- c) a valutare al termine di ciascun anno la performance organizzativa dell'ente;
- d) a validare la Relazione delle performance approvata dalla Giunta.
- e) ad inviare al Presidente la relazione annuale sullo stato del sistema in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance nonché i risultati del monitoraggio del clima organizzativo;
- f) a valutare e a presentare al Presidente la proposta di valutazione annuale dei dirigenti responsabili dei settori;
- g) ad approvare le graduatorie annuali relative alla valutazione della performance individuale dei dirigenti;
- h) a definire le modalità di rilevazione del clima organizzativo e ad analizzarne i risultati;
- i) ad esprimere parere preventivo sul programma annuale di controlli inerenti la regolarità amministrativa degli atti;

3. Inoltre, l'O.I.V., promuove e verifica tutte le attività di controllo di cui all'articolo 147, comma 1, del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267.

4. L'O.I.V. collabora con il segretario generale per lo svolgimento del controllo di regolarità amministrativa di cui all' articolo 147, comma 1, lett. a) del D.lgs 267/2000.

5. Sulla base della documentazione fornita dalla struttura tecnica permanente di supporto di cui al successivo art. 41 e dall'Organismo esterno di Controllo di Gestione, attesta che i risultati contenuti nella Relazione annuale sulla performance rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente.

Art.41

Struttura tecnica permanente

1. La struttura individuata dall'organigramma dell'ente svolge funzioni di supporto all'attività dell'O.I.V. oltre che a quella del controllo di gestione e strategico.
2. Tale struttura tecnica fornisce, altresì, supporto alla direzione operativa nonché informazioni e strumenti ai dirigenti atti ad ottimizzare la gestione delle attività per il raggiungimento degli obiettivi programmati.
3. L'O.I.V. si avvale di tale struttura per lo svolgimento delle funzioni che gli sono state assegnate utilizzandolo come ufficio di supporto.

Titolo V- Altri Sistemi di controllo interno

CAPO I – Controllo di Gestione. Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina in conformità con lo Statuto, le normative in vigore, nonché gli art.37 comma 2, 38 e 39 del vigente Regolamento di contabilità dell'Ente, le modalità per l'attuazione del Controllo di Gestione, nell'ambito del sistema complessivo di programmazione e controllo adottato dalla Provincia di Cosenza.

Art. 2

Oggetto

Il Controllo di Gestione verifica lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, l'efficacia dei risultati conseguiti, la corretta ed economica gestione delle risorse umane e strumentali, il livello di efficienza del modello di organizzazione della struttura dell'Ente.

Art.3

Organismo esterno preposto al Controllo di Gestione

La Provincia si avvale per il Controllo di Gestione di un Organismo composto da tre esperti esterni, con specifica professionalità in tecniche di monitoraggio, valutazione e controllo, di cui uno con funzioni di coordinamento.

La nomina dei componenti avviene secondo quanto definito nel vigente Regolamento sugli incarichi ed è effettuata dal Presidente, intuitu persanae, che ne dà informativa alla prima Giunta utile.

La durata in carica coincide con la durata dell'esercizio finanziario, può essere prorogata di anno in anno, non può essere superiore alla durata del mandato del Presidente e può essere revocata a Suo insindacabile giudizio.

Sono altresì preposti a tali attività:

- I Servizi posti all'interno del Settore Bilancio e Programmazione, preposti al controllo di gestione e alla contabilità integrata economico-patrimoniale;
- I Dirigenti;
- Il Direttore Generale e/o Segretario Generale.

Il compenso per l'incarico – in coerenza con le previsioni del bilancio annuale e pluriennale – è definito dalla Giunta e, comunque, non può essere superiore a quello attribuito ai componenti del Nucleo di valutazione.

Art. 4

Funzionamento dell'Organismo esterno preposto al Controllo di Gestione

L'organismo si riunisce presso la sede dell'Ente, è convocato dal Coordinatore, anche in via breve, ed opera collegialmente.

È validamente costituito anche in caso di presenza di solo due componenti.

L'Organismo redige verbali delle proprie riunioni ed è assistito dal funzionario dell'Ente preposto al servizio del Controllo di Gestione.

Le determinazioni dell'organismo sono assunte a maggioranza. A parità di voti prevale quello del Coordinatore.

Essi sono tenuti all'osservanza del segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 5

Finalità

L'Organo cui è affidato il controllo di gestione:

1. Verifica la rispondenza dei risultati agli obiettivi definiti nel PEG;
2. Verifica la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite ai dirigenti;
3. Predispone metodi e strumenti efficaci al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati;
4. Riferisce trimestralmente al Presidente e alla Giunta, a mezzo specifiche relazioni corredate da report sintetici, nelle quali sono evidenziate gli scostamenti e le criticità riscontrate;
5. Monitora, in coerenza con i contenuti e con la programmazione Economico-Finanziaria e del Bilancio, il ciclo di gestione della performance;
6. Supporta gli organi di indirizzo politico-amministrativo ed i Dirigenti, fornendo elementi utili alla valutazione delle unità organizzative e dei dipendenti, attraverso il ciclo di gestione della performance;
7. Fornisce agli organi di indirizzo politico - amministrativo e al Nucleo di Valutazione elementi utili alla valutazione dei Dirigenti, attraverso il ciclo di gestione della performance;

Capo II

Competenza e relazioni

Art. 6

Attività

L'organismo preposto al controllo di gestione analizza i risultati dell'attività di tutti i centri di responsabilità e/o di costo per misurarne e valutarne efficacia, efficienza ed economicità sia della gestione amministrativa che della gestione economico-finanziaria.

Art. 7

Direttore Generale

Il Direttore Generale e, in sua assenza, il Segretario Generale predispone entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio il Piano dettagliato degli obiettivi, avvalendosi dell'organismo preposto al controllo di gestione coerentemente con il Piano della performance.

Art. 8

Relazioni con il Settore Finanziario

L'organismo preposto al controllo di gestione collabora con il Settore Bilancio e Programmazione e con i servizi posti all'interno del medesimo Settore, di cui all'art.3 del presente Regolamento, al fine di creare le necessarie relazioni tra gli strumenti economico – finanziari e quelli di contabilità analitica e ricevere le informazioni non solo di natura contabile ma anche extracontabile.

L'organismo preposto al controllo di gestione, oltre ad avere un rapporto di collaborazione attiva con il Settore Bilancio e Programmazione, concorda con lo stesso qualsiasi cambiamento all'attuale sistema di contabilità economico-patrimoniale ed analitica, ritenuto necessario per migliorare l'espletamento della attività di monitoraggio e controllo.

Art. 9

Relazioni con l'Ufficio di Relazioni con il Pubblico

L'organismo preposto al controllo di gestione di concerto con l'OIV si avvale dell'URP al fine di individuare corretti standard di qualità ed indicatori per la gestione dei reclami e il rapporto di comunicazione con i cittadini.

Art. 10

Relazioni con il Collegio dei Revisori dei Conti

L'Organismo del controllo di gestione e l'organo di Revisione collaborano per il raggiungimento delle finalità a ciascuno demandate dalle leggi, dallo Statuto e dai Regolamenti.

Art. 11

Relazioni con l'OIV

L'Organismo del controllo di gestione e l'OIV collaborano per la misurazione della performance, in particolare per la definizione del sistema degli indicatori di economicità.

Capo III

Modalità di svolgimento del controllo di gestione

Art. 12

Strumenti per l'esercizio del controllo di gestione

Ai fini del corretto esercizio del controllo di gestione si utilizzano i seguenti strumenti:

- Il Piano esecutivo di gestione e il Piano della performance;
- La contabilità analitica direzionale;
- La reportistica;
- Sistemi di indicatori tecnico – fisici per la valutazione delle prestazioni;
- Sistema di monitoraggio di procedimenti trasversali.

Art. 13

La consuntivazione ed i risultati del Controllo di Gestione. Referti

L'organismo esterno di Controllo di Gestione, con cadenza semestrale, predispone un report che invia al Direttore generale, ove non presente al Segretario Generale, e al Presidente.

Il contenuto del report riguarderà le principali attività svolte dall'organismo di Controllo e i risultati del monitoraggio degli indicatori con l'evidenziazione delle criticità riscontrate.

L'organismo esterno di Controllo di Gestione, con cadenza annuale, predispone il referto da inviare alla Corte dei Conti ai sensi dell'art. 198-bis del D.lgs. 267/2000.

Ai fini della predisposizione dei referti l'organismo esterno di Controllo di Gestione, si avvale anche del sistema di contabilità analitica ed economico-patrimoniale e del supporto del servizio di controllo di gestione.

Art. 14

Abrogazione di norme

Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento si intendono abrogate le altre norme in materia di controlli interni con esso in contrasto.

