



*REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LE ATTRIBUZIONI
ED IL FUNZIONAMENTO
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE*

Approvato con deliberazione di G.C. n. 179 del 30.12.2010, conformemente ai principi di cui alla deliberazione di C.C. n. 63 del 13.12.2010

I N D I C E

- Art. 1- Istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- Art . 2 - Composizione e nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- Art. 3 - Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- Art . 4 - Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- Art. 5 - Rapporti tra l'Organismo di Valutazione e il Segretario Generale
- Art. 6 - Valutazione della Performance Individuale
- Art. 7 – Valutazione della Performance Organizzativa
- Art. 8 – Controllo di gestione e Controllo Strategico
- Art. 9 – Trasparenza e pubblicità
- Art.10 – Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.)
- Art.11 – Disposizioni finali ed entrata in vigore

Art. 1

Istituzione dell' Organismo Indipendente di Valutazione della performance

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione, le funzioni e le attività dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE della Performance , in attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 27 novembre 2009, n.150.
2. Ai fini del presente regolamento per *performance* si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, *team*, singolo individuo) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Art. 2

Composizione e nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è composto da n.3 soggetti, esterni al Comune di Volla, esperti in tecniche di valutazione e analisi costi/rendimenti, organizzazione del personale metodologie di monitoraggio dell'attività degli Enti Pubblici, scelti tra professionisti, dirigenti e funzionari di amministrazioni ed aziende pubbliche e private.
2. I componenti esterni, tra i quali il Presidente dell'organo, sono nominati dal Sindaco, previa valutazione dei *curricula* e colloquio dei soggetti che abbiano inoltrato regolare istanza.
3. L'incarico ha durata triennale, salvo motivata revoca, ed è rinnovabile per una sola volta e per un identico periodo. In caso di sostituzione nel corso di durata dell'incarico, la nomina riguarderà il periodo residuo alla scadenza del triennio. Alla scadenza dell'incarico si applicano le norme inerenti la *prorogatio* degli organi amministrativi.
4. I requisiti richiesti per far parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono i seguenti:
 - cittadinanza italiana, ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea;
 - non rivestire incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero non avere rapporti continuativi di collaborazioni o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero non aver rivestito simili incarichi o cariche o non aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
 - laurea specialistica o laurea magistrale conseguita in Ingegneria Gestionale, Giurisprudenza o in Economia e Commercio. Qualora in possesso di laurea in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in discipline afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle Pubbliche Amministrazioni del della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della performance. In alternativa al possesso del titolo post-universitario è sufficiente il possesso dell'esperienza, di cui al punto successivo, maturata nel campo della pianificazione e del controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati suddetti, per un periodo di almeno DUE anni;
 - Esperienza di almeno 2 anni, anche presso aziende private, nel campo della pianificazione e del controllo di gestione, dell'organizzazione del personale, della misurazione e valutazione del personale (*trattasi di requisito necessario, indipendentemente dal titolo di studio posseduto*);
 - conoscenza tecnologica di software, anche avanzati e, almeno, della lingua inglese.
5. Il colloquio volto ad accertare le competenze e l'esperienza acquisita nel campo sarà espletato dal Sindaco e dal Segretario Generale. Il Sindaco nominerà con proprio decreto la terna degli esperti, con l'indicazione del Presidente.
6. La nomina dei componenti dell'Organismo di Valutazione sarà orientata alla valutazione dei seguenti ulteriori requisiti:

- che l'organismo sia composto da una pluralità di professionalità in considerazione dell'ampiezza dei compiti assegnati;
- che i componenti assicurino un apporto orientato sulla metodologia e sui processi di innovazione;
- che la composizione dell'organismo garantisca il possesso di una elevata professionalità nei campi della pianificazione e del controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.

7. Il compenso per i componenti è determinato con decreto di nomina del Sindaco, al lordo degli oneri riflessi. Tale compenso non potrà superare le indennità previste dalla legge per l'Organo di Revisione. Detto compenso sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di apposita documentazione fiscale. Non è previsto il rimborso delle spese di viaggio sostenute per l'adempimento dell'incarico.

Art.3

Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:
 - Propone il sistema di misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale, da adottarsi a cura della Giunta Comunale;
 - Procedo alla valutazione delle performance dei Dirigenti/Funzionari Responsabili di Settore dell'Ente, verifica i risultati della relativa attività e compie, su richiesta del Sindaco, le valutazioni necessarie ad accertare i risultati negativi della gestione ed il mancato raggiungimento degli obiettivi, tenendo conto della correlazione fra obiettivi assegnati e risorse effettivamente rese disponibili;
 - Esercita le funzioni in materia di controllo di gestione e di controllo strategico, con lo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute nella fase di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in relazione alla congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti.
 - Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
 - Sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.
 - Elabora proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura.
 - Comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi di governo dell'Ente, al Segretario generale, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo.
 - Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale.
 - Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
 - Cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - il grado di condivisione del sistema di valutazione.

Art. 4

Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'Organismo svolge la sua attività in modo collegiale, in riunioni periodiche, su convocazione del Presidente, presso la sede comunale. Eccezionalmente il nucleo può riunirsi alla presenza di due dei tre membri. In tal caso è necessaria la presenza del Presidente. In caso di reiterata assenza dei componenti per tre volte consecutive senza

- giustificato motivo, il Presidente comunica la circostanza al Sindaco per l'avvio del procedimento di revoca.
2. L'Organismo opera in condizioni di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco. Nell'esercizio e per le finalità di controllo, può richiedere agli uffici comunali qualsiasi atto o notizia e può effettuare accertamenti diretti e disporre ispezioni. In particolare, i responsabili di Posizione Organizzativa sono tenuti a collaborare con l'Organismo indipendente per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'Organismo stesso. I responsabili di P.O., in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo Indipendente.
 3. Sulla scorta degli obiettivi posti dall'amministrazione, l'organismo di valutazione identifica periodicamente, per ogni settore in cui è organizzata la struttura comunale, elementi di analisi considerati particolarmente critici, anche su indicazione del Sindaco.
 4. L'Organismo di valutazione riferisce, almeno quadrimestralmente, per i provvedimenti di rispettiva competenza, al Sindaco sull'andamento della gestione, evidenziando le cause ostative al raggiungimento dei risultati, segnalando le irregolarità eventualmente riscontrate.
 5. L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

Art. 5

Rapporti tra l'Organismo di Valutazione e il Segretario/Direttore Generale

1. Il Segretario Generale dell'Ente può partecipare con funzioni referenti alle riunioni dell'Organismo indipendente di valutazione, al fine di raccordare l'attività dell'Organo con la struttura organizzativa dell'Ente.
2. In relazione alla valutazione delle performance organizzativa ed individuale il Segretario Generale partecipa ai lavori dell'organismo di valutazione al fine di garantire un efficace rapporto di sinergia reciproca.
3. Il Segretario generale organizza riunioni della Conferenza dei Responsabili della gestione con cadenza periodica ed in tutte le occasioni in cui ciò sia ritenuto necessario o opportuno.

Art. 6

Valutazione della performance individuale

1. L'Organismo Indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei Responsabili di Settore incaricati di Posizioni Organizzative relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.
2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:
 - a) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
 - b) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - c) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;

- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - e) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
 - f) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
 - g) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
 - h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.
3. L'Organismo partecipa al processo valutativo dei responsabili di P.O. nei confronti dei propri dipendenti, supportando gli stessi nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione, al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto ed in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili.

Art.7

Valutazione della performance organizzativa

1. L'Organismo Indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza annuale propone la valutazione della performance organizzativa sulla scorta dei seguenti macrofattori:
- Grado di raggiungimento degli obiettivi;
 - Grado di soddisfazione degli utenti dell'organizzazione, attraverso la misurazione dello stesso secondo metodologie di *customer satisfaction*;
 - Gestione efficace ed efficiente dei processi organizzativi;
 - Adozione di un sistema di autocontrollo e di aggiustamento successivo dei processi decisionali;
 - Adozione di un sistema di comunicazione efficace dei risultati conseguiti.

Art.8

Controllo di gestione e controllo strategico

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è titolare delle competenze in materia di controllo di gestione e di controllo strategico.
2. L'attività di controllo mira a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e negli atti di indirizzo politico- amministrativo.
3. Per l'espletamento di detta funzione l'organo raccoglie preliminarmente tutti i dati di riferimento desumibili dai documenti di programmazione, dagli atti di indirizzo e dalle direttive emanate dagli organi di governo.
4. L'O.I.V. effettua l'analisi preventiva e successiva in ordine alla fattibilità ed ai fattori di criticità degli indirizzi impartiti e delle scelte compiute, identifica gli eventuali fattori ostativi alla realizzazione di quanto contenuto negli atti di programmazione e di indirizzo, le eventuali responsabilità per mancata o parziale attuazione e i possibili rimedi. A tal fine compila periodicamente rapporti riservati indirizzati al Sindaco a supporto dell'attività di indirizzo politico e di affidamento degli incarichi di Posizione organizzativa.

Art. 9

Trasparenza e pubblicità

1. Al fine di garantire la pubblicità e la trasparenza, gli atti del procedimento di nomina dei componenti esperti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, i loro *curricula* e i loro compensi sono pubblicati in apposita sezione del Sito Internet Istituzionale dell'Ente.

2. L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Art. 10

Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.)

1. Il SICI è un organo consultivo, costituito dai componenti dell'Organismo indipendente di Valutazione, dal Segretario Generale e dall'Organo di revisione, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.
2. Per un utilizzo sinergico delle informazioni e per evitare duplicazioni, il Segretario generale deve stabilire collegamenti con l'Organismo Indipendente di valutazione e con l'Organo di revisione, al fine di creare gli opportuni coordinamenti nell'ambito del S.I.C.I.

Art.11

Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Sono abrogate le disposizioni regolamentari in contrasto con il presente regolamento.
2. Il presente regolamento costituisce parte dell'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi in conformità alle norme dello Statuto comunale e agli indirizzi approvati con deliberazione di C.C. n. 63 del 13.12.2010.
3. Il presente regolamento entrerà in vigore al compimento di un periodo di deposito presso la segreteria generale pari a giorni 10, successivo all'esecutività della delibera di sua approvazione.