



COMUNE DI CAIVANO

Provincia di Napoli

**REGOLAMENTO
DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO
DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

Adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 dell' 11 aprile 2011

ART. 1 DEFINIZIONI

1. La performance è il contenuto che un soggetto o una unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la mission dell'Ente.
2. Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione e di assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.
3. La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri e di indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.
4. Il controllo strategico è il supporto per orientare l'attività politico-amministrativa attraverso la valutazione della performance dell'Ente, vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia dei comportamenti di governo e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.
5. Il controllo di gestione è l'insieme delle procedure, riferite all'intera attività dell'Ente, dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l'analisi dei processi, delle risorse acquisite e della comparazione tra costi, quantità e qualità dei servizi offerti.

ART.2 OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi del D.Lgs. 30.07.1999 n.286, del D.Lgs. 18.08.2000 n.267, del D.Lgs. 30.03.2001 n.165, della L. 4.03.2009 n.15 e del D.Lgs. 27.10.2009 n.150, le modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, di seguito denominata più brevemente OIV.
2. All'OIV si applica, per quanto compatibile, la normativa di riferimento alla revisione economico-finanziaria dell'Ente così come contenuta nel Titolo VII del D.Lgs. 267/2000.

ART. 3 COMPITI

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:
 - propone alla giunta la metodologia di valutazione, sia della performance organizzativa che di quella individuale dei titolari di posizione organizzativa, alte professionalità e personale;
 - mette in atto le attività di valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e di controllo strategico, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si ricordano e si complimentano con le attività del Collegio dei Revisori dei Conti, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.),
 - svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione del Piano della performance, in particolare guidandone la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
 - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
 - può sovrintendere, previa specifica richiesta dei responsabili interessati, 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, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili preposti alla valutazione del personale loro assegnato ai sensi delle previsioni contrattuali in materia;
 - comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo ;
 - valida la relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
 - Può curare, se richiesto dal Sindaco, la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:

- o il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - o il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - o la valutazione dei responsabili di settore da parte dei rispettivi collaboratori;
- verifica, attraverso il risultato del controllo di gestione, le cui attività sono rimesse al settore finanziario, dell'Ente, di cui agli artt. 197 e 198 del D.Lgs. 267/2000, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati.

ART. 4 **COMPOSIZIONE – FUNZIONAMENTO - COMPENSO**

1. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è composto da tre soggetti, che dovranno avere i requisiti di cui alla deliberazione della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, n.4 del 16 febbraio 2010.
2. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è composto da tre soggetti che non siano dipendenti dell'Ente, in possesso: di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, di certificate competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della personale, così come è previsto dal punto 3.2 della prefata deliberazione della Commissione per la valutazione,, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, n.4 del 16 febbraio 2010.
3. La nomina dei componenti spetta al Sindaco che ne disporrà la scelta a seguito di procedura ad evidenza pubblica, cui potranno partecipare soggetti in possesso dei requisiti di cui al comma precedente. Il procedimento di nomina è di competenza del Responsabile del Settore Affari Generali dell'Ente.
4. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, 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, così come stabilito dal comma 8 dell'art. 14 del D.Lgs.150/2009.
5. La durata della nomina è triennale e l'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.
6. Il Sindaco, all'atto della nomina, provvede ad individuare, tra i componenti dell' Organismo Indipendente di Valutazione della performance, il presidente che assume, altresì, la presidenza del SIC.I.
7. Il presidente dell'OIV, nella prima seduta utile, nomina il segretario dell'Organismo tra i componenti.
8. A ciascuno dei componenti dell'OIV è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito con la delibera di nomina entro i limiti dello stanziamento di bilancio dell'anno 2010 relativo al Nucleo di Valutazione. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il compenso è ridotto del 10% rispetto a quello in godimento da parte dei componenti il nucleo di valutazione alla data del 30 aprile 2010. Ai componenti residenti fuori del territorio comunale è corrisposto anche un rimborso spese di viaggio per ogni accesso effettuato presso la sede dell'Ente. Il calcolo sarà effettuato in base alle vigenti tabelle ACI in materia e calcolando la distanza chilometrica tra la residenza dei componenti e la sede comunale, nei modi e limiti stabiliti dalla normativa vigente. Il compenso, come determinato, sarà erogato in rate posticipate.
9. Per lo svolgimento delle attività ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.
10. L'Organismo garantisce le proprie 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 **VALIDITA' DELLE ADUNANZE**

1. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando sia presente la maggioranza degli stessi.
2. Le deliberazioni sono adottate collegialmente.

Art. 6 **DIMISSIONI**

1. In caso di dimissioni di componenti dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, si dovrà provvedere alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi quarantacinque giorni.
2. I componenti subentrati dovranno prendere atto delle operazioni in corso ed il loro incarico terminerà alla scadenza dell'OIV nel quale sono subentrati.
3. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

Art. 7 **PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE**

1. Le adunanze dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance non sono pubbliche;
2. Dei relativi lavori viene redatto verbale a cura del segretario;
3. Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva;
4. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi, di cui alla legge 241/1990, si applicano alle attività di valutazione.

Art. 8

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. L' OIV, sulla scorta del sistema di misurazione e di valutazione della performance, con cadenza annuale e con la garanzia del contraddittorio, propone la valutazione della performance individuale dei responsabili dei settori relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.
2. Per la valutazione si assumono – quale riferimento – i seguenti fattori:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) 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;
 - c) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) capacità organizzative e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
 - e) Capacità di valutazione dei propri collaboratori, da attestare tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - f) Capacità di motivare ed orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di creare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e dei rapporti con il cittadino;
 - g) Capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e i relativi processi di formazione e sviluppo;
 - h) Orientamento verso un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
 - i) Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi o emergenze o a processi di cambiamento organizzativo;
3. I su indicati fattori di riferimento hanno valore puramente indicativo. Infatti l'OIV può modulare detti indicatori modificandoli in base alle mutate necessità riscontrate nell'Ente, potendoli accorpare e/o variare anche al solo fine di semplificare l'azione amministrativa;
4. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance può partecipare al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, ai sensi dell' art.3 – comma 1- del presente regolamento, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia, al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto ed in linea coerente con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili;
5. La valutazione della performance resa dal Segretario Generale, ai fini del riconoscimento della indennità di risultato, ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco che può avvalersi del supporto dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
6. Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili di Settore;
7. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'OIV costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

ART. 9

COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Sindaco a ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi;
2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al responsabile interessato e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo;
3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del responsabile con funzioni dirigenziali, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni addotte dal responsabile e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'OIV, i conseguenti provvedimenti;
4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato, da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario Generale, avvia il procedimento ed irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/2001 e dai CCNLL vigenti;
5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

Art.10
CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico come oggetto di supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo;
2. Il Controllo Strategico consta delle seguenti fasi
 - a) supporto all'azione di governo dell'Ente, mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi amministrativi;
 - b) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di data base o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;
 - c) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
 - d) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e dei progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
3. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

Art. 11
SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I.)

1. Il S.I.C.I. è un organo consultivo, costituito dai componenti dell'OIV e dal Collegio dei Revisori dei Conti, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.

Art.12
DISPOSIZIONE FINALI E TRANSITORIE

1. L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, al fine di garantire completezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà on- demand avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta e specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Sindaco in uno alla garanzia di accesso a strutture, a uffici e ad atti comunale, in base ai criteri stabiliti dal Consiglio Comunale ed al Regolamento per la determinazione degli incarichi di consulenza;
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.
4. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.