

**COMUNE DI RUVIANO
PROVINCIA DI CASERTA**

**REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL' ORGANISMO
INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES ED IL
CONTROLLO STRATEGICO**

Approvato con delibera di Giunta Municipale n. 175 del 21.12.2010

ART. 1: OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina l' istituzione, le attività e le modalità di funzionamento dell' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico del Comune di Ruviano, ai sensi:
 - dell' art. 147 del D. Lgs 267/00;
 - dell' art. 1, comma 1, lett.c) e d) del D. Lgs 286 del 30/7/1999;
 - della L. 15/2009;
 - del D.lgs. N. 150 del 27 ottobre 2009;

ART. 2: ATTRIBUZIONI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES ED IL CONTROLLO STRATEGICO

1. sono attribuite all' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico le funzioni previste dal D. Lgs. 286/99 e dall' art. 14 del D. Lgs n. 150/2009;
2. L' organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico è organo tecnico consultivo del Sindaco e della Giunta Comunale, a cui compete in particolare quanto segue:
 - a) nell' ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, la Giunta Comunale nell' attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi ai responsabili P.O.dell' Ente attraverso la predisposizione di apposita relazione;
 - b) valuta l' adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell' indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;
 - c) esprime alla Giunta Comunale la valutazione tecnica in ordine ai risultati dell' attività svolta dalle strutture operative ed al risultato delle prestazioni dei Responsabili delle P.O.;
 - d) in particolare l' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico svolge le funzioni di valutazione del personale con incarichi di P.O. ai fini dell' erogazione dell' indennità di risultato – tale attività, deve in ogni caso, articolarsi attraverso dei parametri e criteri predeterminanti dalL' O.I.V.
 - e) sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all' articolo 13 del D.Lgs. n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l' ANCI, cura annualmente la relazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla medesima Commissione;
 - f) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
 - g) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale.
 - h) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D. Lgs n. 150/2009;
 - i) sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4, Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all' art. 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all' organo di indirizzo politico amministrativo.
 - l) svolge ogni altro compito assegnato da leggi, statuto, regolamenti o funzioni direttamente attribuite dal Sindaco.

m) in ottemperanza all' art. 14 comma 4 del d.lgs. n. 150/2009, inoltre, l' Organismo indipendente per la valutazione:

- a)** monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b)** comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all' ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all' articolo 13 del D. lgs 150/2009;
- c)** valida la Relazione sulla performance di cui all' art. 10 del D. lgs. n. 150/2009, e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune;
- d)** garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell' utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D. lgs 150/2009, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all' amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e)** propone all' organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale e l' attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009;
- f)** è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all' art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009;
- g)** promuove e attesta l' assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all' integrità di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- h)** verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

ART. 3: COMPOSIZIONE – NOMINA

- 1) L' Organismo indipendente per la valutazione della performances ed il controllo strategico dell' Ente è composta da n. 3 membri esterni all' Amministrazione, di cui uno con funzioni di presidente.
- 2) Esso è nominato con deliberazione della Giunta Comunale in contabilità, gestione del personale o in disciplina economico , nonché tra personalità esperte nel campo del management, , della pianificazione e controllo di gestione, dell' organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati;
- 3) I membri sono scelti, preferibilmente, tra esperti;

ART.4: COMPENSO E DURATA

Agli incaricati verrà corrisposto un compenso annuo, omnicomprensivo, di anche eventuale c.p. ed IVA, eluso il rimborso delle spese di viaggio per i residenti in altro comune, pari ad € 516,00, al lordo delle ritenute di legge.

L' incarico, da svolgersi presso la sede la Casa Comunale, avrà la durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

L' organismo indipendentemente per la valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell' incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell' incarico.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

ART. 5: DECADENZA E REVOCA

I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all' art. 14 c.8 del D. lgs. 150/2009.
Non possono assumere incarichi o consulenze presso l' Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso;
sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia;
Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.
I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dalla Giunta Comunale che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

ART. 7: ELEMENTI DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati (risultati ottenuti), sulle prestazioni, e sulle competenze organizzative;
2. Essa deve essere coerente con le norme contrattuali collettive e deve comunque garantire:
 - a) la conoscenza preventiva dei parametri e dei criteri di valutazione;
 - b) la trasparenza del processo di valutazione.
3. La valutazione è annuale;
4. L' Organismo indipendente può assumere quali elementi di riferimento della valutazione:
 - a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
 - b) il bilancio delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate (PRO);
 - c) eventualmente una relazione intermedia ed altre in itinere che ciascun dirigente ritenga di trasmettere all' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico e alla Giunta Comunale in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento;
 - d) le relazioni annuali redatte dal Direttore Generale o in sua assenza dal segretario Comunale;
 - e) gli elementi di riferimento cui ai precedenti comma devono essere predisposti in via preventiva attraverso la definizione di un sistema di valutazione; gli elementi medesimi devono essere approvati dalla Giunta e portati a conoscenza dei Responsabili della P.O.

ART. 8: ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1. Al fine di procedere alla valutazione dei risultati, l' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico verifica in via prioritaria l' aderenza tra risultati raggiunti e obiettivi programmati.

ART. 9: VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

1. Per la valutazione delle prestazioni individuali dei responsabili P.O., l' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico deve assumere quale elemento di riferimento il sistema di valutazione che può tenere conto in particolare:
 - degli direttivi assegnati ai singoli servizi;
 - sul grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati;
 - sulle capacità organizzative dimostrate e i comportamenti tenuti;

- della competenza e capacità professionali dimostrate;
 - nonché nell' andamento qualitativo del servizio anche in rapporto al grado di soddisfazione dell' utenza.
2. La valutazione del personale incaricato di funzioni organizzative è finalizzata all' attribuzione della retribuzione di risultato ea fornire al sindaco elementi di supporto per l' assegnazione, conferma e revoca degli incarichi e per la relativa corresponsione dell' indennità di posizione;
 3. Il processo valutativo deve inoltre tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di funzioni amministrative, migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l' autonomia nello svolgimento di propri compiti.
 4. L' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico dovrà utilizzare nella predisposizione dei criteri, e del piano degli indicatori di valutazione, differenti parametri, combinandoli ed integrandoli secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate, con le opportune ponderazioni per le diverse posizioni organizzative;
 5. Alla valutazione del Segretario Comunale, provvede il Sindaco con proprio atto.
 6. Ove il Segretario Comunale svolga, ai sensi dell' art. 97 comma 4 lett.d), funzioni attribuite dal Sindaco di carattere dirigenziale, relative alla responsabilità e gestione di Servizi, la valutazione dell' operato per tale incarico, anche ai fini dell' attribuzione dell' indennità di risultato, ai sensi dell' art. 42 CCNL di comparto, viene effettuata dal Sindaco - in sede di complessiva valutazione del rendimento del Segretario Comunale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell' ente in ordine alla conformità dell' azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, do partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta, ecct.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell' art. 97 comma 4 lett.d).

ART. 10: PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

1. L' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico, per l' adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i responsabili di P.O.;
2. Può inoltre richiedere agli uffici informazioni o atti ad effettuare verifiche dirette.
3. L' organismo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:
 - Dei singoli dipendenti;
 - Delle unità organizzative o aree;
 - Dell' amministrazione nel suo complesso.
 Ai fini della valutazione dei dipendenti.
4. acquisisce all' inizio del periodo annuale di valutazione, gli elementi di cui all' art. 7, e mette a punto uno schema generale di valutazione e d' intesa con i Responsabili li adotta per ogni singolo Settore o servizio.

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i titolari di posizione organizzativa, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale. Per il personale gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati

dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e le qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi:

definizione ed assegnazione degli obiettivi che s' intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il raggiungimento;

monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione semestrale, con la quale elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio la quale si articola in una

relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dei Responsabili di P.O. ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all' andamento nella gestione amministrativa;

valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo;

l' Organismo indipendente a fine esercizio finanziario, compila una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale, prevedendo n. 3 fasce, corrispondenti a tre differenti

livelli di performance:

a) 25% fascia di merito alta cui corrispondere il 50% delle risorse stanziare;

b) 50% fascia intermedia cui corrispondere l' ulteriore 50% delle risorse stanziare;

c) Restante 25% fascia bassa a cui corrisponde alcun trattamento accessorio.

La proposta di graduatoria viene rimessa alla G.C., per la definitiva approvazione e distribuzione delle risorse al personale. La G.C., acquisita la proposta da parte dell' Organismo, può con provvedimento motivato, discostarsi dalla stessa e formulare diversa valutazione modificando la fascia di collaborazione.

5. La liquidazione è disposta con determina del responsabile del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun di personale e inserita nel relativo fascicolo personale;
6. l' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico decide in maniera collegiale;
7. Le riunioni del nucleo sono convocate dal presidente e sono valide se sono presenti almeno due membri;
8. alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico, responsabili di P.O.;
9. I documenti e le attività relative ai procedimenti di valutazione e controllo strategico sono sottratti al diritto di accesso. Solo le posizioni organizzative oggetto di valutazione possono ottenere la visione e/o il rilascio di copia degli atti che li riguardano.
10. l' Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico opera in posizione di autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente alla G.C. che provvede alla nomina ai sensi dell' art. 3.

ART. 11: CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO