

COMUNE DI CASAL DI PRINCIPE

PROVINCIA DI CASERTA

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

Approvato con delibera Commissariale n. 37 del 18.09.2012

INDICE

ART. 1 – OGGETTO

ART. 2 – PRINCIPI E DEFINIZIONI

ART. 3 – LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART. 4 – LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART. 5 – SOGGETTI

**ART.6 – COMPITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

ART. 7 – COMPOSIZIONE

ART. 8 – DURATA IN CARICA

ART. 9 – DECADENZA E REVOCA

ART.10 – COMPENSI

ART.11 – FUNZIONAMENTO

ART.12 – CONVOCAZIONI

ART.13 – VALIDITA' DELLE ADUNANZE

ART.14 – PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE

ART. 15- STRUTTURA TECNICA INTERNA

**ART. 16 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E
INDIVIDUALE**

ART. 17 – PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

ART. 18 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

ART. 19 – CONTROLLO STRATEGICO

ART. 20 – CONTROLLO DI GESTIONE

ART. 21 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 1 - 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, L. 04/03/2009 n.15 e D. Lgs. 27/10/2009 n.150, le modalità di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.P.).

ART. 2 – PRINCIPI E DEFINIZIONI

1. La performance è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o 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 ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.
3. Il Comune di Casal di Principe misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

ART. 3 – LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

ART. 4 – LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La performance individuale degli incaricati di posizioni organizzative fa riferimento:
- a) all'efficienza dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La performance individuale del personale assegnato a ciascun settore ed oggetto di misurazione e valutazione da parte degli incaricati delle funzioni apicali, fa riferimento:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 5 – SOGGETTI

1. La funzione di misurazione e di valutazione della performance è svolta:

- dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 14 del d. lgs. n. 150/2009, che valuta la performance dell'Ente, dei settori e degli incaricati di funzioni apicali;
- dagli incaricati delle funzioni apicali, che valutano la performance del personale assegnato.

ART. 6 – COMPITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al d. lgs. n. 286/1999, ed esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato d. lgs. n. 286/1999.

2. L'Organismo indipendente di valutazione:

- a) propone alla Giunta il Sistema di valutazione della performance;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo ed amministrazione, nonché agli organismi esterni di controllo;
- d) valida la Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d. lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f) propone al Sindaco la valutazione annuale degli incaricati di funzioni apicali e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione;
- g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.i.V.I.T.) di cui all'art. 13 del d. lgs. n. 150/2009;
- h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- j) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo.
- k) effettua ogni altra verifica o valutazione richiesta dall'Amministrazione quale ad es. la valutazione dell'attività svolta dal Segretario Comunale e la valutazione e pesatura delle posizioni organizzative.

ART. 7 - COMPOSIZIONE

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è un organo collegiale composto da tre componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) con delibera n. 4 del 16 febbraio 2010, ai sensi dell'art. 13, comma 6, lett. g) d.lgs. 150/2009, e/o di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della gestione del personale delle amministrazioni pubbliche, svolta per un periodo non inferiore ad anni 10.
2. La nomina dei componenti spetta al Sindaco che disporrà la scelta a seguito di procedura di evidenza pubblica a cui potranno partecipare soggetti in possesso dei requisiti di cui al presente regolamento comunale.
3. Con il provvedimento di nomina dei componenti dell'Organismo il Sindaco provvederà anche ad individuarne il Presidente.
4. L'Organismo elegge al proprio interno un vice Presidente con funzioni vicarie in caso di assenza o impedimento del Presidente.
5. 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 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.
6. In caso di dimissioni presentate da un componente dell'Organismo il Sindaco provvede alla nomina del nuovo componente entro il termine dei successivi quarantacinque giorni.

ART. 8 – DURATA IN CARICA

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è nominato per un periodo di tre anni e l'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.
2. Alla scadenza dell'incarico l'Organismo continua ad esercitare le proprie funzioni, in regime di *prorogatio*, sino alla nomina dei nuovi componenti.

ART. 9 – DECADENZA E REVOCA

1. I componenti dell'Organismo decadono dalla carica per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità previste dalle norme vigenti e dal presente regolamento. Sono altresì revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia, come l'assenza consecutiva non giustificata ad almeno tre riunioni del collegio.
2. I provvedimenti che dichiarano la decadenza o dispongono la revoca dei componenti dell'Organismo sono adottati dal Sindaco.
3. Alla sostituzione del componente dell'Organismo decaduto o revocato provvede il Sindaco con proprio atto.
4. A seguito di cessazione dalla carica per uno dei motivi di cui al presente articolo o 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. 10 – COMPENSI

1. Al fine di contenere la spesa sostenuta per i controlli interni, il compenso annuo lordo è fissato in misura pari a € 5.000,00 per ciascun componente dell'Organismo. Non è previsto alcun rimborso delle spese di viaggio.

2. Il compenso annuo lordo attribuito a ciascun componente dell'Organismo può essere modificato con apposita deliberazione di Giunta Comunale

ART. 11 – FUNZIONAMENTO

1. Per lo svolgimento della loro attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

2. Gli incaricati delle funzioni dirigenziali sono tenuti a collaborare con l'Organismo 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.

2. 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.

12. L'Organismo rappresenta l'Ente in network di ricerca e in workshop di formazione attinenti alle materie della propria attività anche al fine di promuovere all'esterno aspetti di gestione innovativi adottati dal Comune, e permettere la partecipazione dello stesso Ente ad attività in rete con altri Enti Locali.

ART. 12 - CONVOCAZIONI

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance si riunisce almeno una volta al mese, su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno.

2. La convocazione deve aver luogo almeno due giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza. Può essere effettuata tramite e-mail o con avviso scritto fatto recapitare ai singoli componenti.

3. La convocazione contiene, oltre all'ordine del giorno, la sede e l'ora della riunione, nonché il richiamo all'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti in disamina.

ART. 13 - VALIDITÀ 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. 14 – PUBBLICITÀ' 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 241/90 e s.m.i. si applicano alle attività di valutazione.

ART. 15 – STRUTTURA TECNICA INTERNA

1. L'Organismo, nella sua attività di controllo e valutazione e ai fini di una idonea conoscenza dell'organizzazione e delle funzioni svolte dall'Ente, si avvale in modo sistematico di una struttura tecnica interna.
2. La struttura di supporto è individuata nella persona del responsabile del settore economico-finanziario, che procederà alla nomina di ulteriori componenti tra il personale dell'Ente.
3. Il responsabile della struttura potrà chiedere la collaborazione di ciascun responsabile di settore per ogni aspetto della valutazione della performance inerente la materia di competenza del rispettivo settore.

ART. 16 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. L'Organismo indipendente di valutazione, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui all'art. 7, comma 1, del d. lgs. n. 150/2009, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei responsabili dei settori relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.
2. All'uopo, con riferimento alle caratteristiche della performance delineate negli art. 3 e 4 del presente regolamento, 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 organizzativa 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, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - f) 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;
 - g) 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;
 - h) orientamento all'assunzione di 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 od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.
3. L'Organismo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, 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.
4. La valutazione della performance resa dal Presidente ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco, il quale si avvarrà del supporto dell'Organismo Indipendente.

5. Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili dei settori.

6. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità

ART. 17 – PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

1. L'Organismo indipendente per la valutazione della performance, 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.

2. Riferisce periodicamente al Sindaco sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo relazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo.

ART. 18 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale incaricato di funzioni apicali è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato e a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi e per la relativa corresponsione dell'indennità di posizione.

2. L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Presidente dell'Organismo al Sindaco e a ciascun responsabile di settore incaricato di funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi.

3. 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 all'incaricato di funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.

4. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni dell'incaricato di funzioni apicali, che può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni da lui presentate e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'Organismo di valutazione della performance, i conseguenti provvedimenti.

5. 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, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.

6. 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. 19 – CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico ha come oggetto il 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. 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;
 - b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
 - c) 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;
 - d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
 - e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
 - f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati.
3. In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio.
4. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

ART. 20 – CONTROLLO DI GESTIONE

1. Il Controllo di Gestione si articola nelle seguenti fasi: rilevazione degli obiettivi, rilevazione dei dati relativi ai costi e dei risultati, valutazione dei dati in relazione agli obiettivi prefissati.
2. L'Organismo, che nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica di cui all'art. 15 del presente regolamento:
 - a) supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Programma di Mandato del Sindaco, alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano della Performance;
 - b) verifica l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nell'attuazione dell'azione attuativa degli obiettivi prefissati, mediante preventiva definizione di specifici parametri ed indicatori;
 - c) effettua la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
 - d) suggerisce azioni correttive al fine di rendere più efficace, efficiente ed economica l'attuazione degli obiettivi prefissati ed ottimizzare il rapporto tra costi e risultati;
 - e) fornisce all'amministrazione, attraverso una attività di approfondimento critico delle attività di valutazione e misurazione di cui al presente articolo, adeguati elementi per una efficace politica di contenimento dei costi;
 - f) provvede alla stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198-bis del Tuel, per la sua successiva trasmissione agli amministratori, ai responsabili dei settori e alla Corte dei Conti.
5. I risultati delle attività di cui al presente articolo costituiranno elementi indispensabili per la valutazione della performance degli incaricati delle funzioni dirigenziali.
6. Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della performance dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad oggettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

ART. 21 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.
2. L' Organismo, al fine di garantire compiutezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà on-demand avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Sindaco in uno alla garanzia di accesso a strutture, a uffici e ad atti comunali, in base ai criteri stabiliti dal Consiglio comunale e al regolamento per la determinazione degli incarichi di consulenza, senza oneri aggiuntivi a carico dell'Ente.
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.