

CITTA' DI TRENTOLA DUCENTA
Provincia di Caserta

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 79 del 14/10/2010

Oggetto: Approvazione regolamento di istituzione e di funzionamento dell'O.I.V.
(Organo indipendente di valutazione).

Il giorno quattordici del mese di ottobre dell'anno 2010

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Gerlando Iorio, con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Luigi Volino, incaricato della redazione del presente verbale;

Vista la proposta di deliberazione allegata;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267;

D E L I B E R A

- Di approvare e fare propria la richiamata proposta di deliberazione allegata e che qui si intende integralmente riportata e trascritta;
- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

PREMESSO che con deliberazione di C.C. n. 89 del 22 dicembre 2000 è stato approvato il regolamento per l'istituzione del Nucleo di Valutazione interna;

CONSIDERATO che:

- la materia dei controlli interni e delle valutazioni è stata ridisegnata dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che al comma 2 dell'art.14 "Organismo indipendente di valutazione della performance", rileva che: "2. L'Organismo di cui al comma 1 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'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.";
- si intende pertanto, in esecuzione della sopravvenuta normativa, disporre per l'abrogazione del regolamento per l'istituzione del Nucleo di valutazione, approvato con deliberazione di C.C. n. 89 del 22 dicembre 2000 ed approvare nuovo regolamento relativo al funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance*;

VISTI i:

- D.Lgs. n. 165/01;
- D.Lgs. n. 267/00;
- D.Lgs. n. 289/99;
- D.Lgs. n. 150/09;

VISTO l'allegato schema di regolamento di istituzione e di funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione della *performance*, composto da n.12 articoli;

PRESO ATTO dei requisiti per la nomina dei componenti stabiliti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art.13, comma 6, lett. g) del D.Lgs. n.150/09.

DATO ATTO che sulla presente proposta di deliberazione il Responsabile del Settore AA.GG. dell'Ente ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica e che, non comportando spese né diminuzione di entrata, non è stato richiesto il parere di regolarità contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario;

D E L I B E R A

1. **DI ABROGARE**, per tutto quanto espresso in premessa, il regolamento per l'istituzione del Nucleo di Valutazione, approvato con deliberazione di C.C. n. 89 del 22 dicembre 2000 e, contestualmente, dare atto che il predetto organismo di valutazione è da considerare decaduto, a tutti gli effetti di legge, a far data dall'insediamento dell'organismo indipendente di valutazione della *performance*;
2. **DI ABROGARE**, per tutto quanto espresso in premessa, il regolamento del Servizio di controllo di gestione, approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 36 del 9 marzo 2007 e, contestualmente, dare atto che il predetto organismo è da considerare decaduto, a tutti gli effetti di legge, a far data dall'insediamento dell'organismo indipendente di valutazione della *performance* così come stabilito dalla delibera del Commissario Straordinario n. 53 del 10 giugno 2010;
3. **DI APPROVARE** l'allegato schema di regolamento di istituzione e di funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione della *performance*, composto da n. 12 articoli.
4. **DI STABILIRE CHE** a seguito di pubblicazione di apposito avviso, sarà effettuata la individuazione dei componenti dell'Organismo di valutazione e fissata la misura del compenso

annuo secondo le norme del regolamento, sulla base dei requisiti per la nomina dei componenti stessi espressi nell'allegato regolamento e dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art.13, comma 6, lett. g) del D.Lgs. n. 150/09.

5. **DI DARE ATTO** che nell'ambito di apposito capitolo del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010 e seguenti, la somma stanziata per il Nucleo di Valutazione Interno è da intendere destinata al funzionamento e per il compenso dovuto ai componenti dell'Organismo di valutazione, comportando quindi l'invarianza di spesa così come prevista dalla vigente normativa in materia ed, anzi, realizzando una diminuzione di spesa sull'assetto generale di bilancio a seguito della soppressione dell'organismo deputato al controllo di gestione le cui funzioni sono assegnate al predetto OIV.

**CITTA' DI TRENTOLA DUCENTA
PROVINCIA DI CASERTA**

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

ART. 1 – DEFINIZIONI

- 1.** La *performance* è il contributo 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.** La **valutazione della performance** organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed 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. 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 e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.
- 4.** 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 e 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, 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*, di seguito denominato più brevemente anche 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. 267/00.

ART. 3 – COMPITI

1. L’ Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*:

- 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 raccordano e si complementano 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 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 chiesto 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 dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.
- verifica, attraverso il **controllo di gestione** di cui agli artt. 197 e 198 del D.Lgs. n. 267 del 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;

- l'Organismo Indipendente di Valutazione svolge anche le funzioni di Ufficio per i procedimenti disciplinari ai sensi e per gli effetti dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;

ART. 4 – SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

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, in possesso di certificate competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale, così come 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 Consiglio Comunale che ne disporrà la scelta, a seguito di procedura ad evidenza pubblica a 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 elettorali, 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, così come stabilito dal comma 8 dell'art.14 del D.Lgs. n. 150/09.
5. La durata della nomina è triennale e l'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.
6. Il Consiglio Comunale, 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 S.I.C.I..
7. Il Presidente dell'OIV nella prima seduta utile, nomina il Segretario dell'Organismo tra i componenti.
8. A ciascuno dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito con la delibera di nomina entro i limiti dello stanziamento di bilancio dell'anno 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 è effettuato in base alle vigenti tabelle ACI in materia e calcolando la distanza chilometrica tra la residenza dei componenti e la sede comunale. La delibera consiliare di nomina stabilisce le modalità di erogazione del compenso.
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 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 - 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. 6 - DIMISSIONI

1. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, il Consiglio Comunale provvede 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 termina con la 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 – 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 si applicano alle attività di valutazione.

ART. 8 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E 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 dei settori 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) 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. I su indicati fattori di riferimento hanno valore puramente indicativo. Infatti l'OIV può modulare i predetti indicatori modificandoli in base alle mutate necessità riscontrate nell'Ente, potendoli accorpate e/o variare anche al solo fine di semplificare l'azione amministrativa.

4. L'Organismo 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 dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco, che si può avvalere 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 e i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili dei settori.

7. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente 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 eletti, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali 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 presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'Organismo di valutazione della performance, 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, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01 e dai CCNL 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 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 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 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 SICI è un organo consultivo, costituito dai componenti del Organismo Indipendente di Valutazione 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 – 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.

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.

5. L'Amministrazione si impegna ad apportare al presente Regolamento tutte le necessarie modifiche e/o integrazioni che saranno prescritte in sede di attuazione della normativa prevista dal D.Lgs. 150/2009.



Città di Trentola Ducenta

Provincia di Caserta

*** *** ***

Settore Affari Generali

Pareri art. 49 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 sulla proposta di deliberazione adottata dal Commissario Straordinario con atto N. 79 del 14/10/2010

ad oggetto: Approvazione regolamento di istituzione e di funzionamento dell'O.I.V. (Organo indipendente di valutazione).

Parere Tecnico: Favorabile.

Il Responsabile
(Dott. Vincenzo Arbitrio)

Parere contabile _____

Il Responsabile
(Rag. Antonio Sperone)

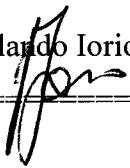
Attestazione ex art. 55 comma V legge 142/90 circa la copertura finanziaria.

Si attesta la copertura finanziaria: _____

Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Rag. Antonio Sperone)

Il Commissario Straordinario

Dott. Gerlando Iorio



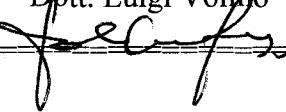
Albo Pretorio N. 282

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio di questo comune per gg. 15 consecutivi a partire da oggi.

Lì 16-10-2010

Il Segretario Generale

Dott. Luigi Volino

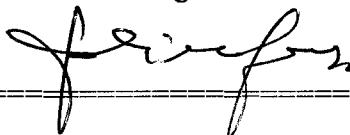


La presente deliberazione è immediatamente esecutiva.

Trentola Ducenta lì 16-10-2010

Il Segretario Generale

Dott. Luigi Volino



Il Segretario Generale

Dott. Luigi Volino

