



**COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO**  
**Provincia di Brindisi**

**REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO  
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**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 dell'ente cui appartiene.

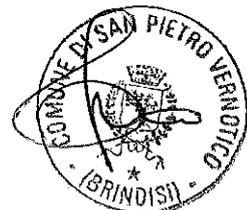
2. Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di durata predeterminata, coincidente con la durata dell'esercizio finanziario, che parte dalla definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, ne effettua il monitoraggio nel tempo e si conclude con la misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso, delle unità organizzative in cui la stessa si articola e dei 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.

3. La misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni delle unità organizzative di massima dimensione 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 delle singole unità organizzative e dei relativi responsabili costituiscono la base per la valutazione della performance complessiva dell'Amministrazione comunale.

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 l'economicità delle attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l'analisi dei processi, delle risorse assegnate e della comparazione tra costi e profilo quali/quantitativo dei servizi offerti.

5. Il controllo strategico consiste nell'attività di valutazione della performance dell'Ente, vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini e della sua adeguatezza rispetto al programma di mandato dell'Amministrazione. Tale attività si esplica attraverso l'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché attraverso l'identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi.

**Art. 2**



## *Soggetti*

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
- dall'organismo indipendente di valutazione della performance previsto dal D.Lgs. 150/2009, che valuta la performance dell'Ente, delle unità organizzative di massima dimensione e dei responsabili di posizione organizzativa;
  - dai responsabili di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale rispettivamente assegnato.

2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), istituita a livello centrale.

## **Art. 3**

### *Oggetto del regolamento*

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, del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 e dei criteri generali adottati dal consiglio comunale con deliberazione n. 35 del 30/09/2010, le modalità di nomina e di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, d'ora innanzi indicato come "O.I.V."

## **Art. 4**

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

L'O.I.V. è un organo monocratico con sede presso il Comune di San Pietro Vernotico nominato dal Sindaco tra soggetti esterni all'Ente in possesso dei requisiti tecnici e delle caratteristiche illustrate dal successivo articolo 5.

## **Art. 5**

### *Requisiti ed incompatibilità*

1. Il Sindaco valuta l'idoneità dei candidati a ricoprire il ruolo attraverso l'analisi dei seguenti aspetti:
- l'area delle conoscenze, costituita dalla formazione dell'interessato, nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi;
  - l'area delle esperienze, costituita dal percorso professionale;
  - l'area delle capacità, o competenze specifiche, con la quale s'intende designare quel complesso di caratteristiche personali intellettuali, manageriali, relazionali idonee a rilevare l'attitudine dell'interessato ad inserirsi in una struttura nuova destinata a diventare centrale nel processo di cambiamento delle amministrazioni.

2. Il componente dell'O.I.V. deve possedere i seguenti requisiti:

#### **REQUISITI GENERALI:**

- a) Cittadinanza: italiana di uno dei Paesi dell'Unione europea.
- b) Età: L'età dei componenti deve essere tale da assicurare esperienza e capacità di innovazione. A tale riguardo, deve escludersi che possano essere nominati componenti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.
- c) Conoscenze linguistiche ed informatiche: buona conoscenza dell'utilizzo dei software di base e della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, è richiesto altresì il possesso di una buona conoscenza della lingua italiana.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE:

d) Titolo di studio: diploma di laurea specialistica quinquennale o di laurea quadriennale, se conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE:

e) possesso di adeguata esperienza, maturata in posizioni di responsabilità in ambito pubblico o privato, nel campo della gestione delle risorse umane o nel settore del management, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della performance.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA':

f) possesso di qualità intellettuali, manageriali, relazionali tali da assicurare capacità di identificazione e valutazione degli obiettivi strategici nonché capacità di individuazione e di soluzione di problemi e di comunicazione e coinvolgimento delle strutture nei processi di innovazione tale da assicurarne ampia condivisione tra tutti i partecipanti al processo.

3. Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni o che abbiano rivestito tali incarichi o cariche nei tre anni precedenti la nomina.

**Art. 6**

***Modalità di nomina***

1. Il Sindaco, esaminate le istanze pervenute e sentita la Giunta comunale, procede con decreto motivato alla nomina del componente unico dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base degli elementi desumibili dai curricula presentati nonché, ove ritenuto necessario, mediante successivo colloquio.

2. Le candidature all'incarico di componente dell'O.I.V. sono presentate sulla base di apposito avviso di selezione, da pubblicarsi all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Amministrazione per la durata di almeno dieci giorni consecutivi.

3. L'avviso di selezione non determina l'avvio di alcuna procedura comparativa e non vincola in alcun modo l'Amministrazione, che procede alla designazione a proprio insindacabile giudizio tra quanti hanno presentato la propria candidatura dichiarando il possesso dei requisiti previsti.

4. La scelta dell'O.I.V. deve essere tale da:

- favorire, anche con riferimento alla struttura tecnica permanente di cui al successivo articolo 8, il rispetto dell'equilibrio di genere;
- assicurare un'adeguata conoscenza dell'amministrazione anche attraverso l'individuazione delle professionalità da assegnare alla struttura tecnica permanente di cui al successivo articolo 8.

**Art. 7**

***Durata in carica, cessazione anticipata e compenso.***

1. L'incarico di componente dell'O.I.V. ha durata di 3 anni decorrenti dalla data di formale conferimento ed è rinnovabile per una sola volta. Compete all'O.I.V. l'attività valutativa relativa al periodo di durata dell'incarico, con la conseguenza che, in caso di rinnovo dell'organismo, quello uscente potrà in essere tutti gli atti di competenza riferiti al periodo di espletamento dell'incarico.

2. L'O.I.V. continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o alla nomina del nuovo organismo e comunque per un periodo non superiore a quarantacinque giorni.

3. La revoca anticipata del componente dell'O.I.V. è disposta con decreto motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il



ruolo assegnato o per gravi inadempienze o infine per sopravvenuto perfezionamento, nel corso del triennio, della procedura di designazione dell'O.I.V. in forma associata con altri Comuni.

4. Al componente dell'O.I.V. è attribuito un compenso annuo lordo di € 5.165,00 compresi IVA e Cassa Professionale se ed in quanto dovuti, da corrispondere a conclusione del compimento delle attività di competenza relative a ciascun esercizio finanziario, nei termini specificati al comma 1. Per periodi inferiori all'anno il compenso annuo viene liquidato in proporzione all'effettiva durata dell'incarico ed a conclusione del compimento delle attività di competenza relative allo stesso periodo.

5. L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato con il Comune di San Pietro Vernotico.

## Art. 8

### *Struttura organizzativa di supporto*

1. Per lo svolgimento delle funzioni assegnate l'O.I.V. è coadiuvato da una struttura tecnica permanente interna nominata dal Segretario comunale, con funzione di raccordo tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Ente.

2. Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'O.I.V. ha diritto di accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa ed operativa del Comune.

## Art. 9

### *Funzioni*

1. L'O.I.V.:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed 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 (Civit);
- c) valida la Relazione sulla performance approvata annualmente dalla Giunta comunale e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, 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, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei funzionari di vertice 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 Civit;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) cura annualmente la realizzazione 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 predetta Commissione;
- l) 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 già attribuite al Nucleo di Valutazione.

m) esercita ogni altra funzione attribuitagli dalla legge.

## Art. 10

### *Valutazione della performance organizzativa e individuale*

1. A cadenza annuale e sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance previamente approvato dall'Amministrazione, l'O.I.V. propone la valutazione delle performance individuali dei titolari di posizione organizzativa relativa all'esercizio di riferimento.

2. La valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa assume quale riferimento i seguenti fattori e si articola in punteggi numerici secondo valori prestabiliti compresi tra un minimo ed un massimo:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, in rapporto alle risorse umane, finanziarie e strumentali 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, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- f) capacità di motivare ed orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività, ad una migliore qualità dei servizi e dei rapporti con il cittadino e all'interazione tra i diversi uffici e servizi e tra le diverse unità organizzative.

3. L'O.I.V. 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 di tutto il personale e coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi titolari di posizione organizzativa.

4. La valutazione della performance del segretario generale ai fini del riconoscimento della specifica indennità prevista dai CCNL di categoria compete al Sindaco, che vi provvede su proposta dell'O.I.V..

5. Il documento di valutazione annuale della performance dei titolari di posizione organizzativa si articola in schede individuali recanti i punteggi attribuiti per ciascun fattore valutato. I risultati delle schede di valutazione vengono comunicati ai funzionari valutati e costituiscono base di calcolo per l'attribuzione dei fondi di premialità.

6. Avverso le schede di valutazione formulate dall'O.I.V. gli interessati possono, entro quindici giorni dalla comunicazione ricevuta e con l'eventuale assistenza dell'Organizzazione sindacale alla quale hanno aderito o conferito mandato, formulare osservazioni e avanzare richiesta di riesame. Sulle osservazioni e richieste formulate decide in via definitiva il Sindaco.

## Art. 11

### *Controllo strategico*

1. 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;
- b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
- c) analisi di adeguatezza delle modalità attuative dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale e con le aspettative dei cittadini, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;



d) 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. Gli indicatori saranno scelti in base al fine conoscitivo di volta in volta perseguito e monitorati nel tempo. L'analisi degli scostamenti tra il valore atteso e quello effettivo indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive proposte.

## Art. 12

### *Controllo di gestione*

1. Il controllo di gestione si articola nelle seguenti fasi: rilevazione degli obiettivi, rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai risultati, valutazione dei dati in relazione agli obiettivi prefissati.

2. L'O.I.V. nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione.

3. Al fine di garantire un'azione coordinata ed integrata dei controlli interni, compete all'O.I.V. una funzione di orientamento, supporto e formazione della struttura interna e dei soggetti operativi preposti al controllo di gestione. Tale funzione si esercita attraverso le seguenti linee di intervento:

- a) supporto alla predisposizione del piano dettagliato degli obiettivi in coerenza con il programma di mandato del Sindaco, con la Relazione previsionale e programmatica e con il Piano della performance;
- b) supporto nella definizione di parametri finanziari, economici e di attività nonché di indicatori specifici per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità della gestione amministrativa;
- c) supporto nella definizione di una mappa dei prodotti e dei servizi erogati agli utenti nonché nella misurazione e rilevazione contabile dei proventi e dei costi relativi ai servizi erogati;
- d) proposta di azioni correttive;
- e) assistenza alla struttura tecnica permanente interna nella stesura del referto di 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 titolari di posizione organizzativa e alla Corte dei conti.

## Art. 13

### *Disposizioni finali e transitorie*

1. Il presente regolamento abroga e sostituisce la previgente disciplina riguardante il Nucleo di Valutazione contenuta negli articoli 27, 28 e 29 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 296 del 28/12/2001.

2. Il presente regolamento è immediatamente applicabile limitatamente agli articoli 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 lett. l), mentre l'applicazione integrale decorre dal 01/01/2011 ed è riferita all'attività svolta dall'Ente a partire da tale data.

3. In sede di prima applicazione del presente regolamento, l'O.I.V. esercita le funzioni di controllo strategico e di gestione previste dall'art. 9, lett. l) del presente regolamento anche con riferimento all'attività svolta dall'Ente nell'anno 2010, applicando la vigente metodologia valutativa permanente dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa. Per tale specifica attività compete all'O.I.V. un compenso aggiuntivo di € 2.000,00, compresi IVA e Cassa Professionale se ed in quanto dovuti, da corrispondere a conclusione del compimento delle attività di competenza relative all'esercizio finanziario 2010.