



CITTÀ DI TERRACINA
Provincia di Latina

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

INDICE

Art. 1 – Definizione.....	3
Art. 2 – Oggetto.....	3
Art. 3 – Compiti.....	3
Art. 4 – Sede, composizione e funzionamento.....	4
Art. 5 – Convocazioni, Pubblicità e Verbalizzazione.....	5
Art. 6 – Validità delle adunanze.....	5
Art. 7 – Dimissioni.....	5
Art. 8 – Valutazione della performance organizzativa e individuale.....	6
Art. 9 – Comunicazione della Valutazione.....	6
Art. 10 – Controllo strategico.....	7
Art. 11 – Controllo di gestione.....	7
Art. 12 – Sistema integrato dei controlli interni (S.I.C.I.).....	7
Art. 13 – Disposizioni finali e transitorie.....	8

ART. 1 DEFINIZIONE

1. La *performance* è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali un'organizzazione è costituita.
2. Il sistema è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi pubblici e alla crescita della professionalità all'interno della Pubblica Amministrazione.
3. Il controllo strategico è il supporto per riorientare 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.
5. Per raggiungere questi obiettivi vengono individuati alcuni strumenti prioritari:
 - la definizione del ciclo di gestione della *performance*, per migliorare la capacità di selezione degli obiettivi prioritari, ai quali vengono destinati le risorse (budget) e viene orientata l'attività (obiettivi operativi);
 - l'individuazione di misuratori dell'attività (indicatori e target), per verificarne il risultato;
 - la valorizzazione del merito individuale, in relazione al contributo assicurato per il raggiungimento degli obiettivi: in particolare il decreto impone l'obbligo della differenziazione nella valutazione;
 - la trasparenza del sistema: devono essere resi pubblici gli obiettivi, gli andamenti gestionali, la valutazione dei risultati dell'organizzazione e della dirigenza.

ART. 2 OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi del d.lgs. 30/07/199 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*.

ART. 3 COMPITI

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*:
 - mette in atto le attività di valutazione della *performance* dell'Ente, dei dipartimenti e dei relativi responsabili e di controllo strategico, tesa 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, con le attività del controllo di gestione, svolta dalla specifica struttura tecnica permanente interna, e con le attività del Collegio dei Revisori, 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 conseguenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
 - propone il sistema di valutazione e ne monitora il funzionamento complessivo, sovrintendendo ai processi di misurazione e valutazione del personale e di attribuzione delle relative premialità di merito, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto dei principi di valorizzazione del merito e della professionalità ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
 - fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
 - 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;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;

- il grado di condivisione del sistema di valutazione,
la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.
2. Tutte le predette attività possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale della Giunta Comunale che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

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.
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è composto da tre soggetti esterni all'Ente, che dovranno avere requisiti di cui alla 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 di evidenza pubblica, a cui potranno partecipare soggetti in possesso dei requisiti di cui al successivo comma. Detta procedura è resa nota con apposito avviso pubblico sul sito istituzionale dell'Ente; le relative istanze di partecipazione devono essere inoltrate secondo tempi e modalità stabiliti dall'avviso medesimo.
4. Per partecipare alle procedure di evidenza pubblica, ai fini della nomina quale componente dell'O.I.V., è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - * Requisiti Generali
 - a) Cittadinanza:
 - possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.
 - b) Divieto di nomina:
 - ai sensi dell'art. 14, comma 8, del decreto legislativo n. 150/2009, il componente non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o 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 incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
 - non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico;
 - che siano componenti dell'Organo di Revisione dell'ente;
 - che abbiano subito condanne penali o abbiano procedimenti penali in corso, che siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche ovvero in provvedimenti disciplinari irrogati ed in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi;
 - valgono per l'OIV le ipotesi di incompatibilità di cui all'art. 2399, comma 1, c.c. intendendosi per amministratori i componenti dell'organo esecutivo e i dipendenti dell'ente;
 - i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra coloro che siano già componenti di altri OIV;
 - non possono presentare domanda di partecipazione professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.
 - * Requisiti attinenti all'area delle conoscenze
 - a) titolo di studio:
 - il componente deve essere in possesso di diploma di laurea magistrale o specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
 - b) tipologia del percorso formativo:
 - è richiesta la laurea in ingegneria o economia, con indirizzo economico-gestionale;
 - per le lauree in discipline diverse è richiesto, in aggiunta alla laurea, un titolo di studio post-universitario di durata almeno annuale in profili afferenti alle materie suddette ovvero ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance.
 - * Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali.

I componenti devono essere in possesso di un'esperienza acquisita, in posizione di responsabilità, anche presso azienda privata, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati.
5. Acquisite le istanze, il Sindaco determina il giorno in cui i candidati saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche. Per lo svolgimento del colloquio e per la redazione della relazione di cui al punto 6.1. della citata delibera CIVIT n. 4/2010, il Sindaco, può avvalersi di dirigenti o

funzionari dell'Ente, all'uopo nominati. Al termine del colloquio il Sindaco individua i componenti dell'Organismo, tra cui un presidente che assume altresì la presidenza del S.I.C.I., e ne propone la nomina alla Giunta Comunale.

6. La procedura di cui al comma 3 del presente articolo non ha carattere comparativo e la presentazione delle richieste di partecipazione non vincola in alcun modo l'Amministrazione; il Sindaco procede alla scelta dei componenti dell'O.I.V. in modo insindacabile, previa valutazione dei curricula vitae prodotti e del colloquio con gli interessati, di cui al comma 5, sulla base delle indicazioni, sulle competenze e le capacità, nonché sulle esperienze professionali valutabili contenute alla delibera CIVIT n. 4 del 16.02.2010
7. La nomina di componente dell'O.I.V. ha una durata di tre anni, rinnovabile una sola volta per analogo periodo; la durata dell'incarico di ciascun componente dell'O.I.V. non può comunque eccedere la scadenza del mandato elettivo del Sindaco.
8. Il Sindaco, previa motivata deliberazione della Giunta, potrà disporre revoca anticipata. Resta inteso che i componenti dell'Organismo incaricati restano in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.
9. A ciascuno dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito con il decreto sindacale di nomina entro i limiti compresi tra € 3.000,00 ed € 10.000,00 e comunque in base allo stanziamento di bilancio. Il decreto sindacale di nomina potrà stabilire le modalità di erogazione del compenso.
10. Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.
11. L'Organismo è coadiuvato nelle attività di misurazione delle *performance* e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura permanente interna, preferibilmente la stessa preposta al controllo di gestione.
12. 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 elaborazione/approfondimento in remoto.
13. 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. 5 CONVOCAZIONI, PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* si riunisce almeno due volte al mese su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno.
2. La convocazione deve aver luogo con avviso fatto recapitare ai singoli componenti almeno due giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi d'urgenza.
3. La convocazione contiene oltre all'ordine del giorno, la sede e l'ora della riunione, nonché l'eventuale documentazione che si ritiene utili per la trattazione degli argomenti previsti in disamina.
4. Le adunanze dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* non sono pubbliche. Dei relativi lavori viene redatto un verbale a cura del segretario, nominato dal Presidente tra i componenti dell'Organismo. Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva, e viene trasmesso in copia al Sindaco per le valutazioni del caso e all'Ufficio Personale per la conservazione agli atti dell'ufficio.

ART. 6 VALIDITA' DELLE ADUNANZE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione 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. 7 DIMISSIONI

1. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, il Sindaco provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi quarantacinque giorni.
2. I componenti subentrati dovranno prendere atto delle operazioni in corso.
3. A seguito di cessazione delle 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. 8 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA INDIVIDUALE

1. L'Organismo indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione della *performance*, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle *performance* individuali dei dirigenti e dei responsabili dei settori autonomi e dei settori di dipartimenti privi di dirigenza, 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 procedimentali, 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 ed 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 Segretario Generale 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 delle *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. 9 COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. L'esito della valutazione della *performance* viene comunicato al Sindaco dal Presidente dell'OIV per ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, per i responsabili dei settori autonomi e responsabili dei settori di dipartimenti privi di dirigenza, 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 con funzioni dirigenziali, ai Responsabili dei settori autonomi e privi di dirigenza e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni a riguardo.
3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate, 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, dal Regolamento 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. Consiste 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 dei raggiungimenti degli obiettivi e delle 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. 11 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 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. All'Organismo, soprattutto al fine di un'azione coordinata, integrata ed efficace dei controlli interni, spetta una funzione di orientamento, progettazione strategica e formazione della struttura interna e dei soggetti operativi preposti al controllo di gestione, pur nel rispetto dell'autonomia operativa del responsabile della struttura tecnica permanente.
4. L'Organismo, con una continua azione di guida, di strategia e di orientamento nei confronti della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione:
 - 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) sovrintende alla definizione di parametri finanziari, economici e di attività, nonché indicatori specifici per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nell'attuazione degli obiettivi prefissati;
 - c) coadiuva la definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati agli utenti finali ed intermedi;
 - d) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei preventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
 - e) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
 - f) assiste la struttura tecnica permanente interna nella 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. Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad obiettivi standard quali - quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

ART. 12 SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I.)

1. Il SICI è un organo consociativo, costituito dai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione e da un Revisore dei Conti, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.

ART. 13 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 completezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Sindaco in base 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.