



# **COMUNE DI TAURISANO**

## ***Provincia di Lecce***

\*\*\*\*\*

### **REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E SULLA ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

#### **Articolo 1**

##### **Principi generali**

1. Il Comune di Taurisano provvede alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola, al Segretario comunale e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e promuovere 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.

#### **Articolo 2**

##### **Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate per la 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 ed 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 ed 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.

### **Articolo 3**

#### **Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'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.
2. La misurazione e la valutazione, svolte dai responsabili di posizione organizzativa, della performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
  - 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.

### **Articolo 4**

#### **Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### **Articolo 5**

#### **Sistema integrato di pianificazione e controllo**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.
  - La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi, progetti ed obiettivi da raggiungere.
  - Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate ai singoli Responsabili di settore.
  - Il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle performance, approvato annualmente dalla Giunta comunale.
2. Il Piano degli Obiettivi/Piano della performance, parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione, è approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## **Articolo 6**

### **Definizione degli obiettivi**

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO/piano delle performance sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dal D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere:
  - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale;
  - specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori;
  - tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività;
  - correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai competenti Assessori di concerto con i relativi Responsabili di Posizione Organizzativa. Essi sono negoziati con il Segretario comunale, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento.
5. Entro il 30 novembre dell'anno di riferimento gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai Responsabili di Posizione Organizzativa possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario comunale.

## **Articolo 7**

### **Sistema integrato di rendicontazione e controllo**

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato e monitorati attraverso i rispettivi indicatori nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, avviene con i seguenti strumenti:
  - la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000;

- il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione;
- la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'articolo 151 del decreto legislativo n. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
- il referto finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce, le conclusioni del controllo sulla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati al fine di valutare l'andamento della gestione dei diversi servizi.
- la relazione sulla performance redatta dall'OIV sulla base delle singole relazioni predisposte dai responsabili di posizione organizzativa avrà le seguenti finalità:
  - evidenziare i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente,
  - evidenziare gli eventuali scostamenti delle performance complessive e individuali rispetto ai target fissati nel Piano delle Performance/ Piano Degli Obiettivi.
  - consentire la comprensione delle azioni di miglioramento che sono state intraprese nell'esercizio finanziario di riferimento.

## **Articolo 8**

### **Soggetti che intervengono nel sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
  - a) il Consiglio comunale ( per le funzioni di indirizzo);
  - b) il Sindaco;
  - c) la Giunta;
  - d) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
  - e) i Responsabili di posizione organizzativa;
  - f) eventuali soggetti esterni (cittadini/utenti/associazioni).

## **Articolo 9**

### **Organismo indipendente di valutazione. Funzioni**

1. L'organismo indipendente di valutazione (OIV) svolge le seguenti funzioni:
  - in sede di prima applicazione, come previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 150/2009, definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
  - monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza;
  - comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, al Segretario comunale, ai dirigenti, nonché ad altri soggetti esterni previsti dalla legge;
  - redige la relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune;
  - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa e del segretario comunale e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
  - 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 (CIVIT) ed è tenuto a tutti gli adempimenti demandati dalle specifiche norme di diretta applicazione per gli enti locali;
  - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - esprime parere in sede di graduazione delle diverse aree e dei correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
  - esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale del supporto dell'attività del Segretario Comunale e dell'Organo di Controllo Interno.

## **Articolo 10**

### **Composizione, durata e nomina dell'organismo indipendente di valutazione**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione può essere istituito in modo autonomo dal Comune di Taurisano o in forma associata con altri Comuni.
2. L'OIV è monocratico nel caso di istituzione autonoma mentre è formato da N. 3 (tre) componenti nel caso di istituzione in forma associata. Nel caso di istituzione in forma associata si applicheranno le disposizioni di cui al successivo articolo 12;
3. L'OIV dura in carica 4 (quattro) anni e ciascun componente è rieleggibile una sola volta. Ciascun componente può decadere per il venir meno dei requisiti generali richiesti per l'assunzione dell'incarico e dimettersi o essere revocato in qualsiasi momento per giustificato motivo con semplice preavviso di 30 giorni.
4. La nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione spetta al Sindaco che procede, previa acquisizione dei curricula dei soggetti interessati, sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.
5. L'organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
6. Il raccordo tra l'Organismo Indipendente di Valutazione e l'organizzazione è garantito dal Segretario comunale e dal Servizio di Controllo Interno.
7. Nella formulazione della proposta di valutazione dei dirigenti, l'Organismo indipendente di valutazione può in qualsiasi momento chiedere supporto al Segretario comunale.

## **Articolo 11**

### **Requisiti e modalità di nomina**

1. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

#### **A) Requisiti generali:**

- cittadinanza italiana o UE;

- età non superiore a 65 anni;
- assenza di cause ostative: i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestono 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 abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei due anni precedenti la nomina.

**B) Requisiti attinenti l'area delle conoscenze:**

- possesso di laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale, se conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio, giurisprudenza o lauree equiparate ed equipollenti.

**C) Requisiti attinenti l'area delle esperienze professionali:**

- possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione apicale, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza di almeno cinque anni quali componenti di Nucleo di Valutazione in Enti pubblici.

**D) Requisiti attinenti l'area delle capacità:**

- possesso di capacità intellettuali, manageriali e relazionali. Il candidato dovrà dimostrare di possedere una appropriata cultura organizzativa volta al continuo miglioramento.
2. La nomina dovrà avvenire previa acquisizione di curricula mediante pubblicazione di apposito avviso pubblico per almeno 10 giorni.
  3. L'ufficio competente, alla luce delle domande pervenute, predisporrà un elenco di candidati risultanti idonei e lo sottoporrà al Sindaco.
  4. Il Sindaco sceglierà il componente dell'OIV tenuto conto dei titoli culturali e professionali in possesso dei singoli candidati e attinenti la specifica attività in riferimento. Il Sindaco, assistito dal Segretario comunale, prima della nomina, convoca i singoli candidati per un colloquio volto a meglio illustrare i relativi curricula e le esperienze acquisite nelle specifiche materie oggetto dell'incarico al fine di consentire una valutazione delle diverse capacità intellettuali, manageriali e relazionali.
  5. La nomina dell'OIV avviene con Decreto Sindacale, previa determinazione del relativo compenso da parte della Giunta comunale.
  6. L'atto di nomina dell'OIV è pubblicato nel sito istituzionale del Comune unitamente al curriculum dell'incaricato ed al compenso percepito. L'atto di nomina viene trasmesso alla CIVIT.

## **Articolo 12**

### **Gestione associata dell'OIV**

1. Al fine di garantire il perseguimento di maggiori livelli di efficienza, efficacia ed economicità l'Ente può istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma associata con uno o più Comuni, attraverso l'utilizzo delle forme associative consentite dal D.Lgs.

267/00.

2. La convenzione potrà prevedere l'adozione di un unico sistema di valutazione delle performance per tutti gli Enti associati.
3. Al fine di semplificare l'azione amministrativa, le relazioni sindacali eventualmente afferenti gli atti oggetto del presente articolo possono essere gestite in modo unitario attraverso la costituzione di un'unica delegazione, sia di parte pubblica che di parte sindacale. In questa ipotesi la delegazione di parte pubblica è nominata di concerto dai Sindaci dei comuni aderenti alla convenzione ed è recepita con singoli atti di giunta.
4. Nel caso di gestione associata l'OIV è formato da N. 3 componenti individuati tramite procedura di comparazione posta in essere dall'Ente capofila nel rispetto di quanto stabilito dai precedenti articoli 10 e 11 e nel rispetto di eventuali ulteriori disposizioni e/o deroghe previste nell'apposita convenzione. La nomina dei componenti sarà effettuata con Decreto del Sindaco del Comune capofila sentita la conferenza dei Sindaci degli altri Enti associati.
5. Con apposita convenzione saranno definite le modalità di funzionamento dell'OIV, i compensi e le modalità di riparto delle relative spese tra i comuni associati.

### **Articolo 13**

#### **Struttura di controllo interno**

2. Il controllo di gestione, per ciò che attiene le finalità di cui al presente atto, è volto alla rilevazione dei risultati raggiunti rispetto ai programmi e agli obiettivi individuati ed assegnati con il Piano Degli Obiettivi/Piano delle Performance, al fine di verificare lo stato di attuazione degli stessi anche in termini di efficacia, efficienza, economicità e miglioramento dell'intera attività amministrativa.
3. Ai sensi dell'art. 85 del vigente Regolamento comunale di contabilità, il controllo di gestione viene svolto dal Revisore dei Conti.
4. La metodologia del controllo di gestione, nello specifico, si sviluppa attraverso l'attività di monitoraggio delle attività e/o dei servizi sottoposti a controllo.
5. L'organo di controllo interno è tenuto a svolgere attività di reporting con le modalità e con la tempistica stabilite in sede di approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.
6. La struttura di controllo interno svolge attività di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione.

### **Articolo 14**

#### **Il sistema di misurazione e valutazione**

1. Con successivo atto la Giunta Comunale adotterà il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale così come definito in sede di prima applicazione dall'organismo indipendente di valutazione ai sensi dell'art. 7 e dell'art. 30 del D.Lgs. 150/2009. Nella definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale della collaborazione del Segretario comunale e della struttura di controllo interno di cui al precedente articolo 13.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

**Articolo 15**  
**Norme per il periodo transitorio**

1. Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance troverà piena applicazione nel triennio 2011/2013, in coerenza con l'evoluzione normativa ed interpretativa in materia.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento si intende abrogato il vigente Regolamento comunale sul Nucleo di Valutazione approvato con G.C. n. 48 del 28.02.2006 e altra norma in contrasto con il presente atto.
3. Fermo restando quanto sopra precisato, tutti gli adempimenti inerenti i processi di valutazione per l'anno 2010, restano in capo al precedente Nucleo di Valutazione. Tale principio resta fermo in tutti i casi di avvicendamento di diversi OIV.

**Articolo 16**  
**Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore .....