

# Comune di Filettino



## **REGOLAMENTO DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

### **ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica dell'Amministrazione ai sensi:

- a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999;
- b) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
- c) dell'art. 7 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

### **ART. 2 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica è nominato dal sindaco con proprio decreto sulla base della valutazione del curriculum dei candidati. L'amministrazione potrà anche ricorrere, attraverso convenzioni da stipulare con altri comuni di piccole dimensioni, all'associazionismo tra enti dello stesso settore.
2. L'Organismo indipendente di valutazione, in considerazione delle modeste dimensioni dell'Ente, è istituito in forma monocratica con professionisti in possesso dei requisiti definiti dalla deliberazione n.4/2010 del CIVIT.
3. Non possono essere nominati soggetti che rivestono o hanno avuto, nei tre anni precedenti, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o rapporti di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
4. Possono essere nominati cittadini italiani e della comunità europea.
5. Non possono essere nominati membri dell'organismo persone che sono state collocate a riposo, mentre possono completare l'incarico ricevuto, fino al compimento del mandato, le persone che sono state collocate a riposo dopo essere state nominate membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
6. In considerazione delle modeste dimensioni dell'Ente non è prevista la clausola di esclusività.

**ART. 3**  
**DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al sindaco.

**ART. 4**  
**FUNZIONI**

1. L'attività dell' Organismo Indipendente di Valutazione ha ad oggetto le seguenti prestazioni:
  - a) la valutazione delle prestazioni dei responsabili degli uffici e dei servizi dell'ente;
  - b) la proposta e il monitoraggio del sistema di valutazione e la relativa relazione annuale al sindaco;
  - c) il rilievo di eventuali criticità del sistema da comunicare alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità;
  - d) la correttezza dell'utilizzo delle premialità previste dal D.Lgs. n. 150/2009;
  - e) la corretta applicazione delle direttive e prescrizioni della Commissione Nazionale.
2. All'Organismo Indipendente di Valutazione sono altresì affidati i seguenti ulteriori compiti:
  - a) il controllo strategico;
  - b) la promozione e l'attestazione degli obblighi della trasparenza;
  - c) la verifica delle buone pratiche;
  - d) la verifica annuale del clima interno e del benessere organizzativo con la valutazione dal basso;
  - e) il supporto in materia di valutazione di tutto il personale dipendente dell'ente;
  - f) la validazione della relazione al rendiconto della Gestione sulla Performance, condizione necessaria per la redistribuzione delle premialità ipotizzate al Titolo III del decreto legislativo n. 150/2009;
  - g) la valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti.

**ART. 5**  
**LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE RESPONSABILE APICALE DELL'ENTE**

1. La valutazione del personale apicale riguarda :
  - a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente;
  - b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
  - c) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'ente.
2. L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa e di orientare le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.
3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo di responsabile apicale, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi. Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

## **ART. 6**

### **IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEGLI APICALI**

Il processo valutativo deve attivarsi, di norma e in accordo con il sistema di valutazione adottato, attraverso le seguenti fasi:

1. individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
2. modalità preliminare di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di Performance Individuale ed Organizzativa;
3. negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali al fine della verifica sulla valutazione finale;
4. indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
5. analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
6. supporto ai responsabili apicali per l'attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
7. analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
8. istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
9. contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
10. invio della valutazione al sindaco e, successivamente, all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza;
11. pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione.

## **ART. 7**

### **IL CONTROLLO STRATEGICO**

1. Il controllo strategico si qualifica come consulenza interna per gli amministratori ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

## **ART. 8**

### **STRUTTURA DI SUPPORTO E RESPONSABILE**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, si avvale di un supporto amministrativo interno, nominato dal Sindaco per la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento delle proprie attività, nonché di contatto formale con le strutture dell'Ente.

## **ART. 9**

### **ACCESSO AI DOCUMENTI**

1. Per la propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai responsabili apicali, dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.
2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2 della L. 241/90.

**ART. 10**  
**RAPPORTI TRA ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E CONTROLLO**  
**DI GESTIONE**

2. L'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. C del D.lgs. 286/99, utilizza ai fini della propria attività, i risultati del Controllo di Gestione.
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione può chiedere ad ogni soggetto gestionale dell'ente specifici report e indicatori economico-finanziari ai fini dell'esercizio della propria attività.

**ART. 11**  
**CODICE DI COMPORTAMENTO**

1. L'Organismo indipendente di valutazione è tenuto ad osservare i seguenti comportamenti:
  - 1) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
  - 2) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al sindaco;
  - 3) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

**ART. 12**  
**SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

Sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:

- la Commissione Nazionale per la Valutazione, Trasparenza ed Integrità (CIVIT) per quanto attiene agli indirizzi e direttive di carattere generale;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione per quanto riguarda la valutazione dei responsabili degli uffici e dei servizi dell'ente;
- i responsabili degli uffici e dei servizi per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti dell'ente.

**ART. 13**  
**COMPENSO E DURATA**

1. All'Organismo monocratico di valutazione viene riconosciuto un compenso equivalente a quello del Revisore dei Conti, maggiorato degli elementi di cui alle lettere a) e b) dell'art.1 del Decreto Ministero Interno del 20/05/2005 con applicazione al suddetto compenso della riduzione del 10% prevista dal D.L.78/2010. All'Organismo di Valutazione di applicano, altresì, le disposizioni di cui all'art.2 e 3 del citato decreto
2. Il periodo di durata dell'organismo è di 3 anni dalla nomina, indipendentemente dal rinnovo degli organi di governo dell'ente, con possibilità di una sola proroga di pari durata. I membri restano in carica fino alla nomina del nuovo organismo.
3. I componenti dell'organismo possono essere revocati anticipatamente su decisione motivata del sindaco solo per gravi e ripetute inadempienze, puntualmente contestate, rispetto ai compiti affidati con il presente regolamento.

**ART. 14**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. La mancata nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato ai responsabili e la produttività ai dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.
3. Il decreto di nomina e il curriculum dell'organismo di valutazione dovranno essere pubblicati sul sito dell'ente.

Approvato con deliberazione della Giunta N° 38 dell'8/06/2011