

Allegato alla delibera
C.C. n. _____ del _____



COMUNE di NOCI
PROVINCIA di BARI

**Regolamento di disciplina della misurazione,
valutazione e integrità e trasparenza della
performance**

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 172

del 26-10-2010

Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance

INDICE

Sezione I

Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance

- Art. 1 - Principi Generali
- Art. 2 - Programmazione
- Art. 3 - Qualità' dei Servizi Pubblici
- ▼ Art. 4 - Relazione sulla Performance e Rendicontazione

Sezione II

Valutazione della performance individuale e premi

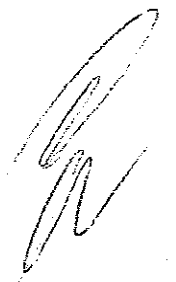
- Art. 5 - Valutazione del Servizio E Valorizzazione Delle Professionalità'
- Art.6 – Valutazione del Segretario Generale
- Art. 7 - Valutazione dei Dirigenti
- Art. 8 - Valutazione del Personale
- Art. 9 - Sistema Premiante

Sezione III

Integrità, trasparenza e O.I.V.

- Art. 10 - Integrità' e Controlli di Regolarità
- Art. 11 - Trasparenza
- Art. 12 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

1. *Funzioni*
2. *Composizione*
3. *Requisiti e incompatibilità*
4. *Modalità di nomina*
5. *Durata in carica e revoca*
6. *Struttura tecnica per il controllo di gestione*

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several loops and a long horizontal stroke.

Art. 1 - Principi Generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

Art. 2 - Programmazione

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano della Performance (PdP), con contenuti di tipo più strategico e pianificatorio, contengono gli elementi necessari per una chiara programmazione di obiettivi che l'Ente ha intenzione di raggiungere.
3. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) ed il Piano della Performance, sono approvati entro 10 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 11, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

Art. 3 - Qualità dei Servizi Pubblici

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

Art. 4 - Relazione sulla Performance e Rendicontazione

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.V., è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Servizio Controllo di gestione sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PEG e del PDO, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i dirigenti.

Sezione II

Valutazione della performance individuale e premi

Art. 5 - Valutazione del Servizio e Valorizzazione delle Professionalità

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

2. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 9.

Art. 6 - Valutazione del Segretario Generale

1. La valutazione del Segretario Generale deve essere effettuata dal Sindaco, in quanto il medesimo soggetto, "dipende funzionalmente" dal Sindaco ai sensi dell'art. 99 del D.Lgs. 267/2000.

Art. 7 - Valutazione dei Dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Segretario Generale sentito l'O.I.V.

Art. 8 - Valutazione del Personale

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

3. Le posizioni organizzative propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Dirigente secondo i criteri di cui al precedente art. 7, commi 1 e 2.

Art. 9 - Sistema Premiante

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

Sezione III

Integrità, trasparenza e O.I.V.

Art. 10 - Integrità' e Controlli di Regolarità

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli.
2. I Dirigenti, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. L'Ente assicura la rilevazione della mappa dei rischi e adotta altresì la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. Ai fini di quanto previsto dal precedente comma, l'O.I.V. promuove e valida la prima rilevazione della mappa dei rischi, la definizione del sistema di rilevazione degli eventi avversi, sovrintende, se richiesto, in maniera collaborativa, costruttiva e di efficienza al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale Dirigente e/o

Funzionari, evidenziando le eventuali carenze riscontrate, richiamando i medesimi al rispetto delle norme di legge e contrattuali sulla responsabilità erariale, patrimoniale, e disciplinare degli stessi.

5. L'O.I.V. riferisce periodicamente al Sindaco sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive rilevate.

Art. 11 - Trasparenza

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 12 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

1. Funzioni

a) L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 9 e 10.

b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette al Sindaco, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate.

c) Valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.

- d) Collabora con il Segretario Generale nella valutazione dei dirigenti e nell'attribuzione dei premi.
- e) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
- f) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

L'O.I.V. è un organo collegiale costituito da tre membri esterni all'Ente, nominati dal Sindaco.

Uno dei membri può essere individuato nella figura del Segretario Generale-Direttore Generale : in tal caso questi svolge le funzioni di Presidente.

3. Requisiti e incompatibilità

- a) Ai componenti dell'O.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste: 1) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche); 2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.
- b) 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 rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.
- c) All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti dell'O.I.V. si impegnano a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

4. Modalità di nomina

a) L'O.I.V. è nominato dal Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.

b) La ricerca e la nomina dei componenti deve essere preceduta dalla pubblicazione, per almeno n. 10 giorni, di un **"AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALLA PRESENTAZIONE DI CANDIDATURE PER LA COSTITUZIONE DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)"**, sul sito istituzionale dell'ente. Il Sindaco, dopo avere svolto, se necessario, un colloquio con un congruo numero di candidati, individua i soggetti da nominare.

c) L'avviso potrà contenere ulteriori specifiche notizie o requisiti necessari alla disciplina dell'organismo e alla ricerca dei suoi membri.

5. Durata in carica e revoca

a) L'O.I.V. dura in carica 3 anni e i componenti decadono con la presentazione della proposta di valutazione relativa all'ultimo anno e può essere rinnovato.

b) La revoca dei componenti dell'O.I.V. avviene con provvedimento 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.

6. Struttura tecnica per il controllo di gestione

L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Segretario Generale e si avvale della Struttura tecnica per il Controllo di gestione dell'Ente. Detta Struttura dipende dal Segretario Generale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Ente.