

**STRALCIO REGOLAMENTARE RELATIVO ALL'ISTITUZIONE
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

IL VICE SEGRETARIO

F.T.O. dott.ssa Nadia Fontana**Capo I****Organismo Indipendente di Valutazione della performance****Art. 1****Istituzione**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di seguito indicato con la sigla O.I.V., istituito ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 come integrato dal D.Lgs 25.5.2017, n.74.
2. Le funzioni dell'O.I.V. sono finalizzate al monitoraggio, alla verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta gestione delle risorse dell'ente, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.
3. Sono fatte salve le norme statutarie e regolamentari dell'ente in materia di controllo economico della gestione ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000.

Art. 2**I compiti dell'O.I.V.**

1. L'attività dell'O.I.V. si esplica nelle seguenti modalità:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, e al Dipartimento della funzione pubblica;
 - c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, 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, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
2. L' O.I.V. oltre ad esercitare i compiti di cui al punto precedente, in particolare, procede alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi erogati, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte da agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte da soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche
3. Nell'esercizio delle funzioni di cui al punto 1, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di

controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

Art. 3 Composizione

1. L'Organismo indipendente di valutazione è composto, di norma, in forma collegiale con tre componenti. In ogni caso il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni possono istituire l'Organismo in forma monocratica. Lo stesso Dipartimento individua i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni.
2. La composizione dell'O.I.V. deve garantire il possesso di una elevata professionalità nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione delle performance delle strutture e del personale, requisiti che devono essere posseduti anche dal responsabile della struttura tecnica permanente di supporto. E' auspicabile anche la conoscenza della lingua inglese.
3. Essi devono inoltre avere capacità di leadership, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diverse modalità di lavoro, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Inoltre dovranno essere in possesso di motivazione, capacità di risoluzione dei problemi e di lavoro in gruppo.
4. Tali caratteristiche devono risultare dai curricula nonché essere accertate nel corso di uno specifico colloquio. Inoltre l'età media deve essere di circa 50 anni escludendo i soggetti che sono in pensione e rispettare l'equilibrio di genere.
5. I soggetti devono essere in possesso di laurea specialistica o quadriennale, preferibilmente in ingegneria o economia, ovvero un'altra laurea con un corso post universitario e una esperienza riconducibile alle fasce professionali di cui all'art. 5 del DM 02.12.2016.
6. I componenti non devono inoltre né rivestire né avere rivestito incarichi in partiti politici e in organizzazioni sindacali negli ultimi tre anni né nello stesso periodo devono avere avuto incarichi di collaborazione con tali soggetti.
7. I componenti dell'O.I.V. durano in carica tre anni, rinnovabili una sola volta. Sono nominati previa selezione selettiva pubblica e non possono essere sostituiti prima della scadenza, salvo dimissioni o gravi contrasti insorti all'interno del gruppo e accertati collegialmente dal Sindaco e dalla Giunta.
8. Ai componenti l'O.I.V. è riconosciuto un compenso ragguagliato a quello da corrisponderci ai revisori dei conti per la specifica tipologia d'amministrazione presso la quale prestano le richieste attività professionali.

Art. 3 Struttura tecnica permanente

1. Il responsabile del servizio di _____ con professionalità coerente ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche, è responsabile anche della Struttura tecnica permanente, di seguito indicata con la sigla STP che opera con funzioni di supporto all'attività dell'O.I.V.. Da lui dipende funzionalmente e limitatamente agli adempimenti di cui al presente regolamento il personale indicato ai commi successivi.
2. Nell'ambito della dotazione organica dell'ente, fanno parte del contingente della STP:

PROFILO PROFESSIONALE	Cat./PE

3. Con provvedimento del Segretario comunale viene individuato il contingente di personale di cui al comma 2.
4. Per motivate esigenze l'Amministrazione comunale può avvalersi di consulenti esterni, esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione. A tale nomina provvede la Giunta comunale.

Art. 4
Prerogative e collocazione organizzativa

1. La STP ha diritto di accesso agli atti e documenti dell'ente e degli altri uffici pubblici. Il personale del servizio può richiedere prestazioni di attività collaborativa di responsabili degli altri servizi, direttamente o tramite il Segretario comunale, concordando tempi e modalità.
2. Il STP assume, all'interno dell'ente, la natura di unità organizzativa in posizione di staff, alle dipendenze di _____

CAPO II
Sistema valutativo della dirigenza

SEZIONE 1
Finalità del sistema valutativo e criteri di monitoraggio e di controllo

Art. 5
Principi generali e scopi fondamentali del monitoraggio e del controllo

1. L'attività di controllo e di valutazione della gestione operativa dell'Ente è volta ad assicurare il monitoraggio permanente e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della corretta, spedita, efficace, economica ed efficiente gestione delle risorse pubbliche, nonché, in generale, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, con particolare riferimento all'attività assolta dai dirigenti incaricati ai sensi dell'articolo del vigente regolamento d'organizzazione, da attuarsi mediante apprezzamenti comparativi dei costi e dei rendimenti.
2. Rientrano nell'oggetto del controllo valutativo di cui al comma 1 anche le determinazioni assunte, dai dirigenti suddetti, in merito alla gestione ed all'organizzazione delle risorse umane, anche con riguardo all'impegno delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione del personale ed alla remunerazione accessoria delle relative responsabilità, delle qualità delle prestazioni e della produttività, collettiva ed individuale.

CAPO III
Valutazione di posizione

SEZIONE I
Metodologia valutativa: elementi e parametri di apprezzamento

Art. 6
Principio di graduazione delle posizioni dirigenziali

1. L'Amministrazione Comunale procede alla valutazione ed alla graduazione delle funzioni e delle responsabilità afferenti a ciascuna posizione dirigenziale presente nella struttura organizzativa dell'Ente, in applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a norma delle vigenti disposizioni negoziali collettive.
2. La valutazione e la graduazione delle funzioni e delle responsabilità, di cui al comma 1, sono funzionalizzate alla determinazione del trattamento economico di posizione della dirigenza comunale, nei limiti, anche finanziari, e secondo le modalità previsti dalla vigente normativa di legge e negoziale collettiva, al fine ultimo di riconoscere, ai singoli ruoli dirigenziali, un differenziato livello retributivo, il quale risulti direttamente proporzionato ed adeguato al complessivo spessore professionale di ciascuno di essi.
3. È fatto divieto all'Amministrazione Comunale di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni dirigenziali obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità, quali rilevate ai sensi del presente Capo.
4. Il processo di valutazione in parola resta compiutamente scevro di profili di soggettivazione dell'analisi condotta, essendo esclusivamente finalizzato all'apprezzamento delle posizioni dirigenziali oggettivamente considerate, a prescindere dalle qualità professionali, dirigenziali e coordinamentali espresse dal responsabile effettivamente preposto a ciascuna di esse.

Art. 7

Elementi di valutazione e parametri di apprezzamento

1. L'attività di cui al precedente articolo 6 è condotta sulla scorta ed in applicazione di elementi di valutazione, riconducibili ai seguenti profili generali caratterizzanti le posizioni dirigenziali:

- a) collocazione nella struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) responsabilità gestionali, interne ed esterne.

2. Allo scopo di conseguire la più puntuale e comparativa misurazione delle posizioni in essere, ciascun elemento di valutazione è composto in più parametri di apprezzamento, i quali consentano di ponderare, al meglio e più puntualmente, la reale e concreta incidenza dei singoli elementi valutativi sulle specifiche posizioni dirigenziali.

Art. 8

Metodologia valutativa

1. Con l'adozione del presente stralcio regolamentare, è approvata la metodologia valutativa rappresentata nel documento allegato, allo stralcio stesso, sotto la lettera "A", quale parte integrante e sostanziale del medesimo, compiutamente e fedelmente attuativa della disciplina legislativa e contrattuale collettiva vigente all'atto dell'entrata in vigore del presente atto disciplinatorio.

2. La metodologia di cui al precedente comma 1 può essere modificata, integrata od, eventualmente, sostituita con altro sistema di valutazione, attraverso appositi atti di organizzazione, da adottarsi a cura della Giunta comunale, qualora ciò si renda opportuno per meglio adeguare ed affidare la metodologia medesima alle concrete esigenze gestionali ed alle peculiarità organizzative dell'Ente, ovvero quando ciò appaia necessario od opportuno per conformare il procedimento in parola ad intervenute modificazioni del contesto legislativo e/o negoziale collettivo, quale vigente in materia.

Art. 9

Definizione dei coefficienti economici di posizione e determinazione del relativo trattamento retributivo

1. Ai parametri di apprezzamento di cui al comma 2 dell'art. 7, scompositivi di ciascun elemento di valutazione di cui al comma 1 del medesimo articolo, sono attribuiti, nell'ambito metodologico di cui al precedente articolo 8, differenti punteggi, costituenti la scala parametrica propria dell'elemento medesimo.

2. La sommatoria dei punteggi, attribuibili a ciascun ruolo dirigenziale, produce il coefficiente economico di posizione del ruolo medesimo. Tale coefficiente, applicato proporzionalmente, con riferimento al punteggio massimo astrattamente conseguibile, alla retribuzione massima editale prevista nell'ambito della fascia retributiva di allocazione della posizione oggetto di valutazione, quale individuata, con provvedimento di Giunta, ai sensi dei vigenti criteri contrattualmente disciplinati, consente di determinare, in concreto, il livello retributivo di posizione assegnabile alla posizione stessa.

SEZIONE II

Gestione del sistema di posizione

Art. 10

Competenze valutative

1. La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali competono alla Giunta comunale, la quale vi provvede con propri atti di organizzazione, da adottarsi con l'assistenza tecnica di cui al successivo art. 12.

2. L'attività di cui al comma 1 è assolta contestualmente o in momento immediatamente successivo all'adozione del provvedimento di allocazione delle posizioni dirigenziali, assunto dalla Giunta ai sensi del precedente articolo 9, comma 2.

Art. 11

Aggiornamento e modificazioni dei coefficienti economici di posizione

1. I coefficienti economici di posizione sono periodicamente rivisitati, in aggiornamento adeguativo, in coincidenza con il sopravvenire di circostanze ed accadimenti tali da comportare obiettivi scostamenti valutativi in ordine all'incidenza parametrica degli elementi ponderativi applicati.
2. Gli accadimenti e circostanze di cui al comma 1 sono riconducibili, in via generale, alla seguente casistica, rappresentata, peraltro, senza i caratteri dell'eshaustività, potendo essere integrata, nei fatti, da qualsiasi altro avvenimento idoneo ad incidere sugli operati apprezzamenti comparativi:
 - a) sopravvenienza di provvedimenti modificativi della complessiva - o di parte della - struttura organizzativa e funzionale dell'Ente, tali da incidere in modo rilevante sull'assetto di talune posizioni dirigenziali, quali, in via meramente esemplificativa: l'accorpamento di unità organizzative, lo scorporo di uffici e/o funzioni da determinate strutture o la loro soppressione, l'istituzione di nuovi ambiti operativi;
 - b) intervenuta modificazione e/o integrazione dei programmi politici e/o di alta amministrazione da parte degli organi di governo dell'Ente, comportanti l'affidamento - o la sottrazione -, a talune posizioni dirigenziali, di obiettivi di rilevante valenza strategica e/o di compiti e direttive precedentemente non attribuiti - o già attribuiti, in caso di sottrazione - e/o di rilevanti risorse finanziarie. In tal caso, l'Amministrazione Comunale procede, con valutazione a parte, all'eventuale preventiva riallocazione della posizione interessata, ove necessario;
 - c) introduzione di nuove norme legislative e/o regolamentari e/o negoziali collettive, determinanti, a carico di talune posizioni dirigenziali, ampie e sostanziali trasformazioni, di natura complicativa o semplificativa, del contesto disciplinatorio governante l'ambito di competenza, con conseguente incremento o diminuzione delle connesse difficoltà attuative ed applicative e delle relative responsabilità gestionali, esterne ed interne;
 - d) innovazioni organizzative, tecnologiche e/o informatiche, produttive di notevoli evoluzioni e trasformazioni dei processi produttivi di tale portata e rilevanza da incidere sensibilmente sull'insieme contenutistico della specifica posizione dirigenziale.

Art. 12

Modalità di controllo e parametri valutativi

1. L'O.I.V. determina, annualmente, sulla base delle indicazioni, degli indirizzi e delle eventuali direttive degli organi di governo, e d'intesa con i medesimi, le modalità del monitoraggio e di controllo delle performance, i parametri dell'analisi e della valutazione delle prestazioni dirigenziali, nonché, e qualitativi delle stesse.
2. L'attività di cui al comma 1 è condotta con specifico riferimento ed in conformità agli eventuali standard erogativi definiti dall'Amministrazione Comunale con propri provvedimenti, anche di tipo organizzativo.
3. La determinazione delle modalità procedurali, dei parametri e degli indicatori di cui al comma 1 è compiuta attraverso apposito confronto da condursi con i Dirigenti destinatari del processo valutativo, dei quali deve ricercarsi, ove possibile, il maggior grado di collaboratività e condivisione in materia.
4. Ove è possibile i parametri del controllo e della valutazione, nonché gli indicatori di quantità e qualità delle prestazioni dirigenziali accedono, in apposito collegato, al piano esecutivo di gestione.

SEZIONE II

Gestione dell'assetto valutativo

Art. 13

Principio di monitoraggio dinamico dei risultati di gestione

1. Il monitoraggio ed il controllo della gestione dirigenziale, in attuazione dei principi recati dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono attuati permanentemente e dinamicamente, in corso d'esercizio, allo scopo di consentire ed agevolare l'adozione di idonei e tempestivi interventi correttivi della gestione medesima, ove ritenuti opportuni e/o necessari, ad opera degli organi competenti.
2. Restano privi di qualsivoglia efficacia, al fini del presente Regolamento, se non a scopo meramente conoscitivo, i controlli staticamente ed istantaneamente effettuati, sull'operato dei responsabili della gestione, al termine della loro attività o ad esito di fasi istruttorie, preliminari o intermedie dei processi gestionali a prescindere dalla previa applicazione di concrete misure di monitoraggio in itinere.

Art. 14

Flussi d'informazione e circolazione dei dati di gestione

1. L'O.I.V., anche attraverso la STP, ha accesso ad ogni dato, informazione e documento in possesso dell'Amministrazione Comunale e può disporre, o compiere direttamente, accertamenti ispettivi. Dietro semplice istanza, anche orale, del responsabile della STP o dei componenti dell'O.I.V., i dirigenti sono tenuti a fornire, senza ritardo ed in forma integrale, i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione richiesta.
2. In ogni caso, e fermi restando gli adempimenti informativi espressamente previsti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva, nazionale, decentrata ed integrativa, nonché dal presente atto disciplinatorio, è fatto obbligo ai dirigenti delle strutture di provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale informazione dell'O.I.V., in merito agli atti della propria gestione di maggior rilievo, sia interno che esterno, ovvero utili, comunque, a consentire il compiuto controllo e l'esauritiva valutazione della loro attività gestionale.
3. L'inosservanza degli adempimenti di cui al presente articolo può costituire, secondo il grado di rilevanza, giusta causa di recesso dal rapporto da parte dell'Ente.

Art. 15

Report del controllo interno

1. L'O.I.V. produce periodicamente, con cadenza almeno semestrale, il resoconto della propria attività, attraverso report descrittivi e materiale rappresentativo dell'andamento della gestione.
2. La documentazione di cui al comma 1 è trasmessa al Sindaco e, ove nominato, al Direttore Generale, il quale ultimo provvede, nei casi ritenuti opportuni e/o necessari, ad esaminare il contenuto con i dirigenti interessati.
3. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi il Sindaco, gli Assessori, il Segretario comunale e il Direttore generale possono chiedere di essere informati in merito a qualsiasi questione rientrante nelle competenze funzionali dello stesso.

Art. 16

Esiti dell'attività di controllo interno

1. I risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo quali operati dall'O.I.V. sono trasmessi al Sindaco per la successiva applicazione del sistema premiale di cui al successivo articolo 17 o, in caso di apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art. 17

Retribuzione di risultato

1. I dirigenti delle strutture che, a consuntivo delle attività assolve, conseguano un giudizio complessivamente positivo, formulato conformemente ai parametri di valutazione ed agli indicatori quali-quantitativi definiti ai sensi dell'articolo 12, hanno diritto di conseguire la retribuzione di risultato eventualmente prevista, ai sensi delle norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore.
2. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate ai fini remunerativi in parola è distribuita, tra gli aventi diritto, in funzione dei criteri di quantificazione e ripartizione della stessa definiti in apposito collegato al piano esecutivo di gestione, ovvero in base ad ulteriori eventuali provvedimenti di organizzazione assunti dagli organi di governo.
3. Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano nella competenza della Giunta comunale, che vi provvede con l'assistenza tecnica dell'O.I.V.