

**UNIONE DEI COMUNI "PAESI DEI NEBRODI**  
**Comuni di Capri Leone - San Marco d'Alunzio - San Salvatore di Fitalia**  
(Provincia di Messina)

## **REGOLAMENTO**

**PER L'ORGANIZZAZIONE,**

**FUNZIONAMENTO E MODALITA' DI**

**SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE**

**RELATIVA ALL'ORGANISMO**

**INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V)**

**DELL'UNIONE DEI COMUNI "PAESI DEI**

**NEBRODI.**

Approvato con delibera della Giunta dell'Unione n. 6 del 13.04.2011

## **ART.1**

### **ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V) DELLA PERFORMANCE**

E' istituito per le finalità di cui all'art.147- comma 1 –lett.c del T. U. 18.08.2000, n° 267, e del decreto legislativo 150/2009 l'Organismo Indipendente di Valutazione, che nel prosieguo sarà indicato come "OIV". In particolare l'organismo provvederà alla valutazione delle performance degli incaricati delle posizioni organizzative ai sensi delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei dipendenti degli Enti Locali. Esso opererà relativamente agli Enti che fanno parte dell'Unione **PAESI DEI NEBRODI**.

## **ART. 2**

### **DEFINIZIONI**

1. La performance è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la mission dell'Ente.
2. Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.
3. La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione. 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.

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.

### **ART. 3**

#### **ATTIVITÀ E COMPETENZE**

1. L'OIV svolge in via esclusiva le funzioni di valutazione, controllo, gestione e strategia finalizzata all'esercizio di poteri di indirizzo politico-amministrativo spettanti agli organi di governo. Costituisce un'unità operativa esterna e indipendente dell'assetto direzionale di ogni Ente. Scopo finale dell'attività dell'Organismo è l'effettuazione di analisi e valutazioni finalizzate ad offrire una chiara conoscenza agli amministratori ed agli operatori in merito all'andamento dell'attività dell'Ente nel suo complesso e gradatamente per tipologie di servizi erogati. In particolare:
  - mette in atto le attività di valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e di controllo strategico, tese 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 e si complementano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.);
  - svolge, nei confronti degli organi politici di governo di ciascun 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 consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
  - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
  - sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei

contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- 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:
  - a) il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - b) il grado di condivisione del sistema di valutazione;
  - c) la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.
- supporta, nella predisposizione del Piano degli obiettivi di ogni servizio, sulla base sia di quanto deciso dall'amministrazione sia dei progetti redatti dai singoli servizi di ogni Ente;
- rileva i dati relativi ai costi ed ai proventi nonché rilevazioni dei risultati raggiunti;
- effettua un report semestrale sullo stato di avanzamento dei programmi e degli obiettivi di ciascun Ente;

## **ART. 4**

### **SEDE, COMPOSIZIONE, DURATA E FUNZIONAMENTO**

1. L' Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* ha sede presso l'Unione, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di autonomia funzionale e risponde al Presidente dell'Unione ed ai Sindaci dei Comuni facenti parte dell'Unione, quali Organi di direzione politica.
2. E' composto da tre membri esterni, esperti in risorse umane, controllo di gestione e delle risorse Finanziarie, ed in tecniche di valutazione, che dovranno avere i 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. I soggetti esterni devono essere in possesso di:

- diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
- certificate competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale.

4. La nomina dei componenti esterni spetta al Presidente che ne disporrà la scelta, sentiti i Sindaci dei Comuni dell'Unione e, comunque, in seguito all'esame delle manifestazioni di interesse che perverranno previa pubblicazione di apposito avviso cui potranno partecipare soggetti in possesso dei requisiti di cui alla deliberazione della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche n. 4 del 16 febbraio 2010.

5. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione, così come stabilito dal comma 8 dell'art.14 del D.Lgs.n.150/09.

6. La durata della nomina è triennale e l'incarico dei componenti esterni all'Ente può essere rinnovato una sola volta.

7. A ciascuno dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito nel provvedimento di nomina;

8. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione possono essere revocati dall'incarico, prima della sua naturale scadenza, con provvedimento motivato del presidente dell'Unione adottato a seguito dell'accertato mancato svolgimento di alcuna delle funzioni previste dal presente regolamento, ovvero nei casi di comportamenti reiterati di negligenza, imperizia o ritardo nell'assolvimento delle mansioni e di violazione dei doveri di comportamento e degli obblighi di riservatezza.

9. La revoca è disposta, in ogni caso, previa contestazione preventiva degli addebiti e previa assegnazione di un congruo termine, non inferiore a quindici giorni, per la presentazione delle eventuali controdeduzioni da parte dell'interessato.
10. Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun Comune.
11. La prima convocazione dell'OIV, dopo la sua costituzione, è disposta dal Presidente dell'Unione, successivamente, l'OIV provvederà ad organizzare il proprio funzionamento nel rispetto di quanto contenuto nel presente Regolamento.

## **Art. 5**

### **DOVERI DI COMPORTAMENTO**

1. I componenti l'OIV devono tenere un comportamento ispirato a lealtà, correttezza e diligenza, nella consapevolezza che l'attività dell'OIV è rivolta all'espletamento di funzioni delicate ed importanti quali il controllo e la valutazione dell'andamento complessivo del Comune, essendo l'OIV organo promotore della funzione di governo dell'ente.
2. Nello svolgimento delle loro funzioni i membri del Nucleo si ispirano a valori di disinteresse personale, indipendenza e imparzialità.

## **Art. 6**

### **OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

1. I componenti l'OIV sono tenuti al rigoroso rispetto della riservatezza dei dati acquisiti e di quelli prodotti.
2. Eccetto nei casi consentiti dalla normativa vigente, essi assicurano il massimo riserbo nei confronti di chiunque, sia interno che esterno all'amministrazione, salvo Presidente e Giunta dell'Unione, nonché dei rispettivi Sindaci, su qualunque informazione o considerazione risultante dall'attività svolta. Il vincolo dell'assoluto riserbo vale in particolare verso ogni tipo di mezzo d'informazione.
3. Ai componenti l'OIV è fatto divieto di utilizzare indebitamente le informazioni di cui dispongono per ragioni di ufficio, non essendo permesso l'uso personale delle informazioni raccolte.

## ART. 7

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. L'Organismo Indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle *performance* individuali dei responsabili dei settori relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.
2. 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.
3. La valutazione della *performance* resa dal Segretario ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco di ciascun Comune, il quale si avvarrà del supporto dell' Organismo Indipendente.
4. Il documento di valutazione annuale della *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.

## ART. 8

### COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. L'esito della valutazione della performance viene comunicato al Sindaco di Ciascun Comune, 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 e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.
3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni dirigenziali, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali 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, 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. 9

### 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. Consta 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 del raggiungimento degli obiettivi e della 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. 10

### 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. 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,
3. L' Organismo, in materia di controllo di gestione ha le seguenti funzioni:
  - 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**;
  - 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;
  - coadiuva la definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati alla agli utenti finali ed intermedi;
  - supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
  - suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
  - effettua la 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.

## ART. 11

### SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I.)

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

## ART. 12

### ATTIVITÀ DI REFERTO

1. L'Ufficio si rapporta per l'organizzazione del lavoro, la definizione degli obiettivi e per le problematiche trasversali con la Giunta dell'Unione e con il suo Presidente. Le attività

attinenti ad ogni singolo Comune sono svolte con diretta attività di referto nei confronti del Sindaco e degli organi competenti.

2. L'Unione, attraverso il suo Presidente, di concerto con la Giunta, oltre alle attribuzioni stabilite da altri articoli, provvede:
3. Alla definizione con atti di indirizzo delle funzioni e delle attività necessarie al corretto funzionamento dell'Ufficio sulla base delle istanze di ciascun Comune facente parte dell'Unione;
4. L'Ufficio concorda con gli Enti le modalità di trasmissione dei dati e dei referti, al fine della semplificazione delle attività e degli adempimenti.

#### ART. 13

##### CONVOCAZIONI

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* si riunisce almeno una volta a bimestre 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 cinque giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza.
3. La convocazione contiene, oltre all'ordine del giorno, la sede e l'ora della riunione, nonché l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti in disamina.

#### ART. 14

##### VALIDITÀ DELLE ADUNANZE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance 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. 15

##### DIMISSIONI

1. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, il Presidente 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 dalle 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. 16

##### PUBBLICITÀ' E VERBALIZZAZIONE

1. Le adunanze dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance non sono pubbliche.
2. Dei relativi lavori viene redatto verbale a cura del segretario.
3. Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva.
4. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/90 si applicano alle attività di valutazione.

#### ART. 17

##### 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. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si rinvia alla legislazione vigente in materia, nonché alle disposizioni statutarie e regolamentari.
3. Il presente regolamento è pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito istituzionale del Comune, ed entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.