



# Comune di TARANTO

## REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1 – DEFINIZIONI.....	1
ART. 2 - OGGETTO.....	2
ART. 3 – COMPITI.....	2
ART. 4 – SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO.....	3
ART. 5 – CONTROLLO STRATEGICO.....	4
ART. 6 - VALUTAZIONE della performance organizzativa e individuale .....	5
ART. 7 – CONTROLLO DI GESTIONE.....	6
ART. 8 – SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI ( S.I.C.I.).....	7
ART. 9 -DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....	7

### ART. 1 – DEFINIZIONI

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.

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.

La **valutazione della performance organizzativa e individuale** consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi dirigenti 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 dirigenti 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 del Sindaco.

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. 2 - OGGETTO**

Il presente regolamento disciplina, ai sensi del D.Lgs. 30 luglio 1999 n.286, del D.Lgs. 18/08/ 2000 n. 267, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, L. 04/03/2009 n.15 e D. Lgs. 27/10/2009 n.150 le modalità di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

## **ART. 3 – COMPITI**

L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- ✓ mette in atto le attività di **valutazione della performance dell'Ente, delle direzioni e dei relativi dirigenti** 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**, svolto dalla specifica struttura tecnica, e poi con le attività del **Collegio dei Revisori**, in modo da realizzare il **Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.)**;
- ✓ svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'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;
- ✓ fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- ✓ 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:
  - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
  - la valutazione dei dirigenti da parte dei rispettivi collaboratori;

Tutte le predette attività possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale della Giunta Comunale che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

#### **ART. 4 – SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO**

L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è composto dal Segretario Generale e da due soggetti esterni all'Ente, in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, che dovranno garantire competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e del controllo di gestione, della valutazione della performance e della valutazione del personale.

Il Segretario Generale assume la presidenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

La nomina dei componenti esterni spetta al Sindaco. Tale nomina è compiuta scegliendo tra quanti, in possesso dei predetti requisiti, abbiano partecipato alla relativa procedura di evidenza pubblica.

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che, nel territorio comunale: 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.

La durata della nomina è triennale, rinnovabile di ulteriore triennio. L'incarico non può comunque eccedere quello del mandato elettivo del Sindaco che lo ha conferito.

Il compenso per i componenti, relativo all'esercizio finanziario di riferimento, è determinato dal Sindaco, al netto dell'IVA e del contributo per la Cassa professionisti. Tale compenso sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura.

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 settore.

L'Organismo è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna.

L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

L'Organismo rappresenta l'Ente in network di ricerca e in workshop di formazione attinenti alle materie della propria attività anche al fine di promuovere all'esterno aspetti di gestione innovativi adottati dal Comune, e permettere la partecipazione dello stesso Ente ad attività in rete con altri Enti Locali.

## **ART. 5 – CONTROLLO STRATEGICO**

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.

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.

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.

L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

## **ART. 6 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

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 dirigenti relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun dirigente.

Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- c) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

- f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
- g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

L'Organismo partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e delle altre risorse umane supportando i singoli dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione 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 dirigenti.

La valutazione della performance rese dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco, il quale si avvarrà del supporto dell' Organismo Indipendente.

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 dirigenti dei settori.

I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

## **ART. 7 – CONTROLLO DI GESTIONE**

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.

L'Organismo nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica preposta al controllo di gestione.

L' Organismo, con una continua azione di integrazione, di strategia e di riorientamento nei confronti della struttura tecnica preposta al controllo di gestione:

- a) 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**;

- b) 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;
- c) coadiuva la definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati alla agli utenti finali ed intermedi;
- d) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
- e) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
- f) assiste la struttura tecnica nella 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 dirigenti e alla Corte dei Conti.

Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della performance dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad oggettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

#### **ART. 8 – SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI ( S.I.C.I. )**

Il SICI è un organo consultivo, costituito dai componenti del Organismo Indipendente di Valutazione, dalla struttura tecnica addetta al Controllo di gestione e dai componenti del Collegio dei revisori, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.

#### **ART. 9 –DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente e nei network degli EE.LL. ai quali l'Ente avrà aderito.

L' Organismo, al fine di garantire compiutezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà *on-demand* avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Sindaco in uno alla garanzia di accesso a strutture, a uffici e ad atti comunali.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

In fase di prima applicazione del presente regolamento, verificato il possesso dei requisiti di cui all'art.4, i componenti dell'attuale Nucleo di Valutazione vengono nominati componenti del costituendo Organismo Indipendente di Valutazione.

Il presente regolamento annulla ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.