



**COMUNE DI CASSANO DELLE MURGE
PROVINCIA DI BARI**

70020 - Piazza A. Moro, 10 – Tel. 080/764333 – Fax 080/775600 –
www.comune.cassanodellemurge.ba.it

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE GLI OBIETTIVI E IL
FUNZIONAMENTO
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE**

Approvato con D.G.M. n.138/2010

Modificato con D.G.M. n. 126/2021

I N D I C E

Art. 1 - Oggetto del regolamento	p. 3
Art . 2 - Composizione e nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione.....	p. 3
Art. 3 - Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione.....	p. 5
Art . 4 - Funzionamento del nucleo di valutazione.....	p. 7
Art. 5 – Rapporti tra l'Organismo di Valutazione e il Segretario/Direttore Generale.....	p. 8
Art. 6 - Valutazione della performance Individuale	p. 8
Art. 7 – Valutazione della Performance organizzativa	p. 10
Art. 8 – Controllo Strategico	p. 10
Art. 9 – Trasparenza e pubblicità.....	p. 11
Art.10 – Sistema Integrato dei Controlli Interni	p. 11
Art.11 – Disposizioni Finali ed Entrata in vigore.....	p.12

Art. 1
Oggetto del regolamento

1.II

presente regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 147 del Dlgs. n. 267/2000 nell'ambito della propria autonomia organizzativa e dell'adeguamento ai principi in materia di performance delle amministrazioni pubbliche contenuti nel D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 ed in rapporto alle peculiarità della propria struttura, finalità, compiti, poteri e responsabilità dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ed in particolare del personale collocato in posizione di responsabilità.

2.

Per l'espletamento della suddetta attività il Comune di Cassano delle Murge si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione, organismo con funzionamento autonomo inserito nella dimensione organizzativa del sistema integrato dei controlli interni (S.I.C.I.) del Comune di Cassano delle Murge.

Art. 2
Composizione e nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è composto da n.3 esperti in tecniche di valutazione e analisi costi/rendimenti, organizzazione del personale metodologie di monitoraggio dell'attività degli Enti Pubblici, scelti tra professionisti, dirigenti e funzionari di amministrazioni ed aziende pubbliche e private.
2. I componenti esterni, tra i quali il Presidente dell'organo, sono nominati dal Sindaco, previa valutazione dei curricula e colloquio di coloro che hanno partecipato ad apposita procedura ad evidenza pubblica.
3. L'incarico ha durata triennale, salvo motivata revoca, ed è rinnovabile per una sola volta e per un identico periodo. In caso di sostituzione nel corso di durata dell'incarico, la nomina riguarderà il periodo residuo alla scadenza del triennio. Alla scadenza dell'incarico si applicano le norme inerenti la prorogatio degli organi amministrativi.

4. I requisiti richiesti per far parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono i seguenti:

- cittadinanza italiana, ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea;
- non rivestire incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero non avere rapporti continuativi di collaborazioni o di consulenze con le predette organizzazioni, ovvero non aver rivestito simili incarichi o cariche o non aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
- laurea specialistica o laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi in Ingegneria Gestionale o in Economia e Commercio. Qualora in possesso di laurea in discipline diverse, è richiesto altresì, un titolo di studio post-universitario in discipline afferenti alle materie suddette, nonché, ai settori dell'organizzazione e del Personale delle Pubbliche Amministrazioni del management, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della performance. In alternativa al possesso del titolo post-universitario è sufficiente il possesso dell'esperienza, di cui al punto successivo, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati suddetti, per un periodo di almeno sette anni;
- Esperienza di almeno 5 anni in posizione di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa di almeno cinque anni, maturata anche in posizione istituzionale di autonomia e indipendenza;
- conoscenza tecnologica di software, anche avanzati, e almeno della lingua inglese.

5. Il colloquio volto ad accertare le competenze e l'esperienza acquisita nel campo sarà espletato dal Sindaco e dal Segretario/Direttore Generale. Dello stesso sarà redatto apposito verbale formulando un giudizio di idoneità. Il Sindaco nominerà con proprio decreto la terna degli esperti mediante valutazione comparativa.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Valutazione sarà

orientata alla valutazione delle seguenti ulteriori requisiti:

- che l'organismo sia composto da una pluralità di professionalità in considerazione dell'ampiezza dei compiti assegnati;
- che i componenti assicurino un apporto "orientato sulla metodologia e sui processi di innovazione". Per questo l'età media non deve superare i cinquant'anni con esclusione di coloro che abbiano superato la soglia dell'età della pensione;
- che la composizione dell'organismo deve garantire il possesso di una elevata professionalità nei campi del "management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale";
- che si intende tener conto dell'equilibrio di genere;

6. Il compenso per i componenti, relativo all'esercizio finanziario di riferimento, è determinato con decreto di nomina del Sindaco, al lordo degli oneri riflessi. Tale compenso, che non potrà superare il 60% dell'indennità dell'Organo di Revisione per il presidente ed il 50% per gli altri componenti. Detto compenso sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura, oltre al rimborso delle eventuali spese di viaggio sostenute per l'adempimento dell'incarico.

In alternativa alla previsione del comma 2), il Nucleo di Valutazione può essere composto anche da un solo componente, in forma di organo monocratico, nominato con provvedimento del Sindaco.

Art.3

Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

1. Definisce il sistema di misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale da adottarsi a cura della Giunta Comunale; Ai fini del presente regolamento per *performance* si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita; pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione, come tale prestandosi ad essere misurata e gestita.

2. Procede alla valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e al controllo strategico, con lo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute nella fase di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in relazione alla congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si completano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna, con l'attività del Segretario e con le attività dell'Organo di Revisione.
3. 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 correttivi emergenti dalle verifiche periodiche.
4. Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
5. 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.
6. 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.
7. Comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo.
8. Valida la Relazione sulla performance da adottarsi annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.
9. Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale.
10. Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità

11. 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 Responsabili di Settore da parte dei rispettivi collaboratori;

Art. 4

Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'Organismo svolge la sua attività in modo collegiale, in riunioni periodiche, su convocazione del Presidente, presso la sede comunale. Eccezionalmente il nucleo può riunirsi alla presenza di due dei tre membri. In tal caso è necessaria la presenza del Presidente. In caso di reiterata assenza dei componenti per tre volte consecutive senza giustificato motivo, il Presidente comunica la circostanza al Sindaco per l'avvio del procedimento di revoca.
2. L'Organismo opera in condizioni di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
3. Nell'esercizio e per le finalità di controllo, può richiedere agli uffici comunali qualsiasi atto o notizia e può effettuare accertamenti diretti e disporre ispezioni. In particolare, i responsabili di Posizione Organizzativa sono tenuti a collaborare con l'Organismo indipendente per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'Organismo stesso. I responsabili di P.O., in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo Indipendente.
4. Sulla scorta degli obiettivi posti dall'amministrazione, l'organismo di valutazione identifica periodicamente, per ogni settore in cui è organizzata la struttura comunale, elementi di analisi considerati particolarmente critici, anche su indicazione del Sindaco. L'organismo procede all'analisi utilizzando le metodologie che ritiene più adeguate allo scopo (analisi dei costi, analisi delle procedure o dei procedimenti, analisi della qualità percepita dagli utenti, analisi dei carichi di lavoro, ecc).
5. L'Organismo di valutazione riferisce, almeno quadrimestralmente, per i provvedimenti di rispettiva competenza, al Sindaco

sull'andamento della gestione, evidenziando le cause dell'eventuale mancato raggiungimento dei risultati segnalando le irregolarità eventualmente riscontrate.

6. L'Organismo è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna, preferibilmente la stessa preposta al controllo di gestione.
7. 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.
8. 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

Rapporti tra l'Organismo di Valutazione e il Segretario/Direttore Generale

1. Il Segretario/Direttore Generale dell'Ente può partecipare con funzioni referenti alle riunioni dell'Organismo indipendente di valutazione al fine di raccordare l'attività dell'Organo con la struttura organizzativa dell'Ente.
2. In relazione alla valutazione delle performance organizzativa ed individuale il Segretario/Direttore Generale partecipa ai lavori dell'organismo di valutazione al fine di garantire un'efficace rapporto di sinergia reciproca.

Art. 6

Valutazione della performance 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 di Settore incaricati di Posizioni Organizzative relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione

avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.

2. 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.

3. L'Organismo partecipa al processo valutativo dei responsabili di P.O. nei confronti dei propri dipendenti supportando gli stessi 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 responsabili. Nel processo di valutazione dei dipendenti da parte delle posizioni organizzative, l'Organismo ha anche il ruolo di prendere in esame le domande di contraddittorio avanzate dai soggetti interessati entro 10 giorni dalla notifica della propria valutazione. Tale contraddittorio si svolgerà davanti all'Organismo Indipendente di Valutazione alla presenza dei soggetti interessati e del relativo responsabile di settore.

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. 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

Valutazione della performance organizzativa

1. L'Organismo Indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza annuale propone la valutazione della performance organizzativa sulla scorta dei seguenti macrofattori:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi;
- Grado di soddisfazione degli Utenti/clienti dell'organizzazione, attraverso la misurazione dello stesso secondo metodologie di customer satisfaction;
- Gestione efficace ed efficiente dei processi organizzativi;
- Adozione di un sistema di autocontrollo e di aggiustamento successivo dei processi decisionali;
- Adozione di un sistema di comunicazione efficace dei risultati conseguiti;

Art.8

Controllo strategico

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione rappresenta nell'Ente l'organo di valutazione e controllo strategico.

2. L'attività di valutazione strategica e controllo strategico mira a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e negli atti di indirizzo politico — amministrativo.

3. Per l'espletamento di detta funzione l'organo raccoglie

preliminarmente tutti i dati di riferimento desumibili dai documenti di programmazione, dagli atti di indirizzo e dalle direttive emanate dagli organi di governo.

4. Effettua l'analisi preventiva e successiva in ordine alla fattibilità ed ai fattori di criticità degli indirizzi impartiti e delle scelte compiute, identifica gli eventuali fattori ostativi alla realizzazione di quanto contenuto negli atti di programmazione e di indirizzo, le eventuali responsabilità per mancata o parziale attuazione e i possibili rimedi. A tal fine compila periodicamente rapporti riservati indirizzati al Sindaco a supporto dell'attività di indirizzo politico e di affidamento degli incarichi di Posizione organizzativa

Art. 9

Trasparenza e pubblicità

1. Al fine di garantire la pubblicità e la trasparenza, gli atti del procedimento di nomina dei componenti esperti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, i loro Curricula e i loro compensi sono pubblicati in apposita sezione del Sito Web Istituzionale dell'Ente.
2. 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 eventualmente aderito.

Art. 10

Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.)

1. Il SICI è un organo consultivo, costituito dai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione dal Segretario Generale e dall'Organo di revisione, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.
2. Per un utilizzo sinergico delle informazioni e per evitare duplicazioni il presidente dell'Organismo Indipendente di valutazione deve stabilire collegamenti con il Segretario Generale, con l'Organo di revisione, con l'unità responsabile del controllo di gestione e con altri organi interni od esterni di consultazione e controllo al fine di creare assetti sinergici nell'ambito del S.I.C.I.

Art.11
Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Son
o abrogate le disposizioni regolamentari in contrasto con il presente regolamento ed in particolare quelle approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 30/7/2009 concernente il Regolamento disciplinante il sistema integrato dei controlli interni.

2. Il
presente regolamento costituisce parte dell'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi in conformità alle norme dello Statuto comunale e agli indirizzi approvati con delib. C.C. n. 42 del 12.11.2010.

Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente all'esecutività della delibera di sua approvazione.