



**CITTA' DI LAMEZIA TERME**



**REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO  
DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**Approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta  
Comunale in data 29/05/2018 n°110**

**Modificato con Deliberazione di Giunta Comunale in data 19/03/2020 n°104**

## **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 missione 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**

### **Istituzione dell'Organismo di valutazione della performance**

Il presente regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi dell'Ente, disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Comune di Lamezia Terme, di seguito indicato con la sigla O.I.V., attuando le disposizioni di cui al D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii..

## **Art. 3**

### **Composizione - nomina e requisiti**

L'Organismo indipendente di valutazione della performance è composto da tre membri esterni all'Ente, scelti in modo da garantire l'equilibrio di genere e la necessaria presenza al suo interno di conoscenze teorico pratiche nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.

La nomina dei componenti è effettuata, previo avviso pubblico, dal Legale rappresentante dell'Ente attraverso la valutazione dei curricula presentati dai candidati iscritti, da almeno sei mesi, nell'Elenco istituito, ai sensi dell'art. 6, commi 3 e 4 del D.P.R. n. 105/2016, con D.M. del 2/12/2016 e "Nota Circolare n. 3550/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento

Funzione Pubblica Ufficio per la Valutazione della Performance", che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione.

La durata dell'incarico è di tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura comparativa.

#### **Art. 4**

##### **Requisiti Generali, di competenza, esperienza e integrità**

Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i soggetti in possesso dei seguenti requisiti: A. Generali:

- A. 1 essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- A. 2 godere dei diritti civili e politici;
- A. 3 non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti giudiziari iscritti nel casellario giudiziale. Le cause di esclusione di cui al presente numero operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale;

##### B. Competenza ed esperienza:

- B. 1 essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
- B. 2 essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management;

##### C. Integrità:

- C. 1 non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal libro secondo, titolo II, capo I del codice penale;
- C. 2 non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale;
- C. 3 non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza del mandato;
- C. 4 non essere stati destinatari, quali dipendenti pubblici, di una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- C. 5 non aver riportato sentenza definitiva disposta in applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale.

Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. coloro che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

#### **Art. 5**

##### **Cause ostative alla nomina**

In ragione del combinato disposto previsto dall'art. 14, comma 8, del D.Lgs. n. 150/2000, dall'art. 2 del D.M. del 2 dicembre 2016, nonché delle disposizioni contenute nella Delibera Civit n. 12/2013, può essere nominato componente dell'OIV il soggetto che soddisfa le seguenti condizioni:

- a) non essere dipendente del Comune di Lamezia Terme;
- b) non aver rivestito incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero non aver avuto rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero non aver rivestito simili incarichi o cariche o non aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- c) non aver svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
- d) non trovarsi, nei confronti dell'amministrazione in una situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- e) non essere responsabile della prevenzione della corruzione presso la medesima amministrazione;
  - f) non essere revisore dei conti presso la medesima amministrazione;
- g) non essere magistrato o avvocato dello Stato che svolge le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione stessa;
- h) non aver svolto attività professionale in favore o contro l'amministrazione o averla svolta solo episodicamente;
- i) non avere un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti in servizio nell'ente, o con il vertice politico-amministrativo o comunque con l'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- j) non incorrere in ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del D.Lgs. n. 267/2000;
- k) non trovarsi in alcuna delle cause di inconfiribilità e/o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013.

L'assenza delle situazioni sopra indicate è oggetto della formale dichiarazione che il soggetto dovrà presentare in occasione della candidatura.

#### **Art. 6**

##### **Esclusività del rapporto**

I Componenti dell'O.I.V. possono contemporaneamente appartenere a più Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione, nei limiti stabiliti dalla vigente normativa.

L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato nelle forme prescritte per l'autocertificazione.

#### **Art. 7**

##### **Procedimento di nomina**

Acquisite le istanze degli interessati, il Legale rappresentante dell'Ente, avvalendosi eventualmente di una commissione interna di supporto, designa i candidati prescelti. La procedura non dà luogo alla formazione di graduatorie.

#### **Art. 8**

##### **Nomina**

La nomina dei componenti spetta al Legale rappresentante dell'Ente. Tale nomina è compiuta con criteri fiduciari scegliendo tra quanti abbiano partecipato alla relativa procedura.

All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti l'O.I.V. si impegnano a non partecipare ad

alcuna selezione per assunzioni bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. Il provvedimento di nomina dei componenti, i loro curricula ed i loro compensi, sono pubblicati nel sito istituzionale internet dell'Ente,

Il Legale rappresentante dell'Ente provvede a nominare tra i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, iscritti in fascia 3 dell'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance. il Presidente, il quale assume altresì la presidenza del Sistema integrato dei Controlli Interni.

L'Organismo elegge al proprio interno un vice Presidente con funzioni vicarie in caso di assenza e impedimento del Presidente.

## **Art. 9**

### **Durata e sostituzioni**

L'Organismo dura in carica tre anni a decorrere dalla data del provvedimento di nomina e, comunque, la mancata accettazione della nomina ha efficacia risolutiva ex tunc.

Si applicano le norme relative alla prorogatio degli organi amministrativi di cui agli articoli 2, 3 comma 1, 4 comma I, 5 comma I, e 6 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444.

Ove si proceda alla sostituzione di un singolo componente, la durata dell'incarico del neo nominato è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero Organismo.

L'O.I.V. nominato in corso d'anno provvede alla valutazione e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi all'esercizio finanziario in corso secondo i criteri di valutazione e monitoraggio in precedenza definiti, acquisendo dal precedente Organismo la documentazione necessaria.

All'O.I.V. in carica potrà, altresì, essere richiesto di procedere alla valutazione ed alla verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi ad esercizi finanziari precedenti che, per qualsiasi ragione non dovessero essere state concluse o, se concluse, eventualmente oggetto di rivisitazione, operando sulla scorta degli atti adottati dagli Organismi all'epoca in carica.

## **Art. 10**

### **Decadenza e revoca**

I componenti nominati decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui al presente Regolamento, oltre a quanto previsto dall'art. 14, comma 8, del D. Lgs. n. 150/2009.

Costituisce causa di decadenza l'assenza ingiustificata a n. 3 riunioni consecutive dell'Organismo. I componenti nominati sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

La revoca è disposta, in ogni caso, previa contestazione preventiva degli addetti e previa assegnazione di un congruo termine, stabilito in quindici giorni, per la presentazione delle eventuali controdeduzioni da parte dell'interessato.

I provvedimenti di decadenza e di revoca sono adottati dal Legale rappresentante dell'Ente che provvede alla sostituzione del componente decaduto con successivo atto, utilizzando l'elenco dei soggetti partecipanti all'avviso relativo al triennio.

## **Art. 11**

### **Sede, composizione e funzionamento**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente;

L'Organismo opera in posizione di autonomia rispetto alle strutture operative e garantisce le sue attività in modo continuativo.

Esso opera esclusivamente in forma collegiale in sede decisoria ed attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto, in fase istruttoria.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è composto da tre soggetti esterni all'Ente, in possesso dei requisiti prescritti al successivo art. 5.

Le riunioni del O.I.V. sono convocate dal Presidente e sono valide se sono presenti almeno due membri. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell'Organismo indipendente, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative.

Il Segretario Generale partecipa alle riunioni dell'O.I.V., su richiesta e senza diritto di voto, con funzioni referenti, nel caso in cui l'organismo si trovi a trattare di argomenti inerenti la graduazione e valutazione delle posizioni dirigenziali, organizzative e delle alte professionalità, nonché i processi di misurazione e valutazione del personale dipendente. Il Segretario Generale può partecipare, altresì, sempre senza diritto di voto, su invito del Presidente, in tutti gli altri casi, al fine di contribuire a raccordare l'attività dell'O.I.V. con la struttura organizzativa dell'Ente.

## **Art. 12**

### **Compenso dell'O.I.V.**

Il compenso previsto per ciascun componente sarà stabilito dal Legale rappresentante dell'Ente in misura non superiore a quello previsto per i componenti del collegio di revisione economico-finanziaria, sentita la Giunta, e reso noto nell'avviso previsto per la procedura di nomina dell'O.I.V.;

Il compenso, nella misura annua, è da intendersi al lordo, senza maggiori oneri a carico dell'Ente e sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di fattura elettronica o altro titolo.

Ai componenti dell'O.I.V. spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio effettivamente sostenute e documentate, che si rendano strettamente necessarie per lo svolgimento dell'incarico, entro l'importo annuale massimo determinato nell'avviso previsto per la procedura di nomina dell'O.I.V.

Si procede alla liquidazione dell'ultimo trimestre precedente alla cessazione della carica (che dovrà inglobare anche periodo di eventuale prorogatio) solo previa attestazione, da parte del Segretario Generale o, in via subordinata, del Dirigente competente in materia di personale, che vi sia stato un corretto passaggio di consegne a favore dell'organismo subentrante.

## **Art. 13**

### **Funzioni e compiti**

L'organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- α. nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi alla dirigenza dell'Ente;
- β. è competente in ordine alla misurazione e valutazione della performance dei singoli Settori ed alla proposta di valutazione annuale dei dirigenti e mette in atto, altresì, le attività 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 complimentano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna, nei confronti della quale l'Organismo ha il compito di sovrintendenza e coordinamento, e poi con le attività del Collegio dei Revisori, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni;

- χ. svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance e del Piano della performance; in particolare guidandone, con funzioni propositive, la stesura degli stessi e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- δ. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- ε. supporta il Sindaco nella valutazione dei dirigenti nei limiti del vigente ordinamento. Propone all'organo di governo politico la valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali;
  - φ. propone la pesatura delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- γ. sovrintende e verifica la valutazione determinata dai rispettivi dirigenti di settore, delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- η. 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;
- ι. svolge funzioni di certificazione di cui all'art.18 del CCNL del Comparto Regioni - Enti Locali del 1.04.1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004;
- φ. 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;
- κ. comunica tempestivamente le criticità riscontrate a gli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- λ. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei controlli interni e del ciclo di gestione delle performance;
  - μ. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - v. valida la Relazione sulla performance definita annualmente dalla Giunta;
  - ο. 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;
    - nell'ambito delle funzioni svolte a supporto dell'Amministrazione, su formale richiesta del Sindaco, fornisce pareri nelle materie riconducibili alle sue competenze funzionali, quali, a titolo esemplificativo, la gestione del personale, gli istituti previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali e integrativi ecc..

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

## **Rapporti con la struttura dirigenziale**

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'O.I.V. è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna, individuata nella struttura interna preposta alla gestione del personale.

In particolare, i dirigenti sono tenuti a collaborare con l'O.I.V. 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 dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'O.I.V.; il quale, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo, acquisisce in contraddittorio la valutazione del dirigente interessato.

### **Art. 15**

#### **Controllo strategico**

In coerenza con il vigente Regolamento del sistema dei controlli interni ex art. 147, comma 4, del D.Lgs.267/2000, il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente. In particolare, rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche di mandato del Sindaco e nel D.U.P., gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa, gli aspetti socio-economici ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Esso in particolare dovrà articolarsi nelle seguenti fasi e modalità:

- 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. 16**

### **Valutazione della performance organizzativa**

I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e svolgono un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.

Il Sistema di misurazione della performance deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

La misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze. Il Sistema di misurazione deve rendere l'organizzazione capace di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
  - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
  - informare e guidare i processi decisionali;
  - gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
  - influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
  - rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
  - incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo

## **Art. 17**

### **Valutazione della performance individuale delle posizioni di vertice**

L'O.I.V., 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. 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;
- b. qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c. capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- d. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- e. 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;
- f. 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;
- g. orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;

- h. 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.

La valutazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali è finalizzata alla definizione dei punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'O.I.V. che costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

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'O.I.V. costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità e offrono al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.

Alla valutazione del Segretario Generale, dipendente in rapporto organico del Ministero dell'Interno, ed il cui rapporto di servizio con il Comune si incardina a seguito della nomina da parte del Sindaco, da cui il Segretario dipende funzionalmente ai sensi dell'art. 99 T.u.e.l., provvede il Sindaco con proprio atto con il supporto dell'O.I.V., in sede di complessiva valutazione del rendimento del Segretario Comunale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta, etc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d) T.u.e.l.

#### **Art.18**

##### **La valutazione dei risultati dei responsabili di p.o.**

L'O.I.V. partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di competenza del Dirigente (per le posizioni autonome la competenza spetta al Sindaco).

Le valutazioni così ottenute, prima dell'attribuzione dell'indennità di risultato, saranno oggetto di esame da parte dell'O.I.V. con la conseguente formulazione di un giudizio sulle prestazioni rese.

#### **Art. 19**

##### **Compiti ulteriori dell' O.I.V**

L'O.I.V. partecipa, altresì, alla valutazione delle performance 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.

#### **Art. 20**

##### **Procedure, tempi e modalità**

L'O.I.V., per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente Regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i dirigenti.

Può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal servizio Finanziario.

Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'O.I.V. acquisisce all'inizio del periodo annuale di valutazione, i seguenti elementi:

- a. i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
- b. i programmi di lavoro annuali e di attività dei settori, dei servizi e degli uffici;
- c. il bilancio delle risorse umane assegnate o comunque acquisite dalle strutture di competenza;
- d. il bilancio delle risorse finanziarie e delle risorse strumentali assegnate;
- e. eventualmente una relazione intermedia ed altre in itinere che ciascun dirigente ritenga di trasmettere all'O.I.V. ed alla Giunta Comunale in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento;
- f. relazioni annuali redatte dal Segretario Generale;

Gli elementi di riferimento cui ai precedenti comma devono essere predisposti in via preventiva attraverso la definizione di un sistema di valutazione ed approvati dalla Giunta, nonché portati a conoscenza dei dirigenti;

L'O.I.V. riferisce periodicamente, ed almeno una volta all'anno, alla Giunta Comunale sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo relazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire alla Giunta stessa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;

Elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato al precedente art.12, la quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dirigenziali ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa;

La Giunta Comunale, esaminata la proposta di cui al precedente comma con apposita informativa, formula la valutazione finale. Nel caso in cui la Giunta intenda discostarsi da quanto proposto dall'Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico dovrà adeguatamente motivare tale variazione. La liquidazione è disposta con determina del Responsabile del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun dirigente e inserita nel relativo fascicolo personale.

## **Art.21**

### **Controllo di gestione**

Il Controllo di Gestione è disciplinato dal vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147, comma 4, del D.l.gs. n. 267/2000. L'O.I.V. nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica permanente interna, come individuata nell'art. 6 del presente Regolamento.

All'O.I.V, 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, pur nel rispetto dell'autonomia operativa del responsabile della struttura tecnica permanente.

L'O.I.V. con una continua azione di guida, di strategia e di riorientamento nei confronti della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione

- a. supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Programma di Mandato del Sindaco, al D.U.P. 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 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 permanente interna 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. 22**

### **Sistema integrato dei controlli interni**

Il S.I.C.I. è un organo consultivo, costituito dai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione e dai componenti del Collegio dei Revisori, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente. Allo stesso partecipa il Segretario Generale.

## **Art. 23**

### **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.

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.

Il presente Regolamento integra, senza sostituirlo, il vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147 del D.Lgs.n. 267/2000 le cui disposizioni si intendono parti integranti.

A decorrere dalla data della entrata in vigore del presente Regolamento, coincidente con l'immediata eseguibilità della deliberazione di approvazione, è da ritenersi abrogata ogni altra regolamentazione e/o disposizione vigente in materia in contrasto con quanto previsto negli articoli precedenti.

## **Art. 24**

### **Entrata in vigore**

Il presente Regolamento, avente natura di atto di organizzazione interna, entra in vigore contestualmente alla esecutività della deliberazione di approvazione e sarà pubblicato permanentemente sul sito istituzionale del Comune di Lamezia Terme, nella sezione "Amministrazione Trasparente".