



**COMUNE DI TUSCANIA**

Provincia di Viterbo

**REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E  
FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO  
INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE DELLE  
PERFORMANCES ED IL CONTROLLO  
STRATEGICO**

Approvato con delibera di Giunta Municipale n. 228 del 18 dicembre 2009

## ART. 1: OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione, le attività e le modalità di funzionamento dell'Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico del Comune di Tuscanica ai sensi:
  - dell'art. 147 del D. Lgs. 267/00;
  - dell'art. 1, comma 1, lett .c) e d) del D. Lgs. 286 del 30/07/1999;
  - della L. 15/2009;
  - del D. lgs. N. 150 del 27 ottobre 2009;

## ART. 2: ATTRIBUZIONI DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES ED IL CONTROLLO STRATEGICO

1. Sono attribuite all'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico le funzioni previste dal D. Lgs. 286/99 e dall'art. 14 del D.lgs n. 150/2009;
2. L'Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico è organo tecnico consultivo del Sindaco e della Giunta Comunale, a cui compete in particolare quanto segue:
  - a) 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 attraverso la predisposizione di apposita relazione;
  - b) esprime un parere di verificabilità in ordine ai programmi di lavoro e di attività definiti dai dirigenti, al fine di individuare gli indicatori per la valutazione del risultato delle prestazioni dirigenziali e consentirne la traduzione in coefficienti numerici. In questa sede esprime anche i parametri per l'erogazione della retribuzione di risultato;
  - c) esprime, alla Giunta Comunale la valutazione tecnica in ordine ai risultati dell'attività svolta dalle strutture operative ed al risultato delle prestazioni dirigenziali;
  - d) in particolare l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico svolge le funzioni di valutazione del personale con incarichi dirigenziali. Ad esso sono attribuiti tutti i compiti previsti dal D.lgs 286/99 art. 5 e 6, dal D.lgs 267/2000 art.147, comma 1° lett. c) e d ), e dal D.lgs n. 150/2009 per la valutazione del personale con incarico dirigenziale e per la valutazione ed il controllo

- strategico;
- e) esprime un parere sulla valutazione di cui all'art. 12;
  - f) svolge le funzioni di certificazione di cui all'art. 18 del CCNL del comparto Regioni - Enti locali siglato il primo aprile 1999, su istruttoria del servizio pianificazione e controllo di gestione;
  - g) valuta l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;
  - h) svolge ogni altro compito assegnato da leggi, statuti, regolamenti o funzioni direttamente attribuite dal Sindaco.
  - i) In ottemperanza all'art. 14 comma 4 del D.lgs n. 150/2009, inoltre, l'Organismo indipendente per la valutazione:
    - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
    - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.lgs 150/2009;
    - c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune;
    - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
    - e) propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. n. 150/2009;
    - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.lgs. n. 150/2009;
    - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D.lgs. n. 150/2009;
    - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

### **ART. 3: COMPOSIZIONE - NOMINA - COMPENSI**

1. L'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico, composto dal Direttore Generale o in sua assenza dal

Segretario Generale e da due membri esterni alla struttura, scelti tra esperti in contabilità, gestione del personale o in discipline economico aziendali nonché tra personalità esperte nel controllo di gestione o nelle tecniche di valutazione degli Enti Locali, è nominato dal Sindaco con proprio provvedimento nel quale viene individuato il Presidente ed è definita anche la durata in carica dei componenti dello stesso, determinata sulla base del successivo art. 4, nonché il relativo compenso per i membri esterni, che sarà parametrato al 70% di quello stabilito per il Revisore dei Conti;

2. Il compenso annuale verrà liquidato proporzionalmente all'effettiva presenza;
3. L'Organismo elegge al proprio interno un vice Presidente con funzioni vicarie in caso di assenza o impedimento del Presidente.
4. L'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico, anche se non interamente composto, continua ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del Sindaco e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo organismo. La nomina del nuovo Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di insediamento del Sindaco, decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.

#### **ART. 4: DURATA IN CARICA**

1. Il Sindaco nomina i componenti esterni dell'Organismo per una durata non inferiore ad un anno e comunque non superiore alla durata del suo mandato.

#### **ART. 5: DECADENZA E REVOCA**

1. I componenti esterni dell' Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause d'incompatibilità di cui al primo comma dell'art. 2399 del codice civile, intendendosi per amministratori i dirigenti;
2. L'incarico di componente esterno dell'Organismo non può essere esercitato dai componenti degli organi dell'Ente locale e da coloro che hanno ricoperto tale incarico nel biennio precedente alla nomina, dai membri dell'organo regionale di controllo, dai dipendenti dell'Ente locale presso cui deve essere

nominato l'Organismo e dai dipendenti delle Regioni, delle Provincie, delle Città metropolitane e delle Comunità montane e delle unioni di comuni relativamente agli Enti locali compresi nella circoscrizione territoriale di competenza; si applicano altresì le previsioni dell'art. 14 comma 8 del D.lgs n. 150/2009;

3. I componenti esterni dell'Organismo non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente locale o presso organismi o istituzioni dipendenti dello stesso;
4. I medesimi componenti sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia;
5. I singoli membri decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio;
6. I provvedimenti che dichiarano la decadenza o dispongono la revoca dei componenti dell'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico sono adottati dal Sindaco;
7. Alla sostituzione del componente dell'Organismo decaduto o revocato provvede il Sindaco con proprio atto.

#### **ART. 6: RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE**

1. I dirigenti sono tenuti a collaborare con l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico 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 dal nucleo stesso;
2. I dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico;
3. l'Organismo indipendente, 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, anche assistito da personale di fiducia del Dirigente.

## ART. 7: ELEMENTI DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati (risultati ottenuti), sulle prestazioni, e sulle competenze organizzative;
2. Essa deve essere coerente con le norme contrattuali collettive e deve comunque garantire:
  - a) la conoscenza preventiva dei parametri e dei criteri di valutazione;
  - b) la trasparenza del processo di valutazione.
3. La valutazione è annuale;
4. l'Organismo indipendente può assumere quali elementi di riferimento della valutazione:
  - 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'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico e alla Giunta Comunale in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento;
  - f) le relazioni annuali redatte dal Direttore Generale o in sua assenza dal Segretario Generale;
  - g) Gli elementi di riferimento cui ai precedenti commi devono essere predisposti in via preventiva attraverso la definizione di un sistema di valutazione; gli elementi medesimi devono essere approvati dalla Giunta e portati a conoscenza dei dirigenti;
5. Gli elementi di cui ai precedenti commi sono raccolti anche con l'ausilio di sistemi informatici, dalle strutture del Servizio Informativo e del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione;
6. La valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato ed a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incaricati.

## **ART. 8 ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

1. Al fine di procedere alla valutazione dei risultati, l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico verifica in via prioritaria l'aderenza tra risultati raggiunti e obiettivi programmati, alla luce del valore degli indicatori qualitativi, quantitativi, economici e temporali individuati nei report di gestione redatti periodicamente.

## **ART. 9 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DIRIGENZIALE**

1. Per la valutazione delle prestazioni individuali dirigenziali, l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico può avvalersi della collaborazione delle strutture del servizio pianificazione e controllo di gestione e deve assumere quale elemento di riferimento il sistema di valutazione che può tenere conto in particolare:

- del grado di conseguimento degli obiettivi verificato con i criteri di cui al precedente art. 8;
- della capacità di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle diverse esigenze e contemperando i complessivi impegni richiesti dalla funzione;
- della capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune motivazioni tecnologiche e procedurali con particolare riferimento alle risorse umane ed ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- della capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate con particolare attenzione agli aspetti del controllo di gestione;
- della quantità e qualità del lavoro direttamente svolto ed apporto personale specificamente assicurato al conseguimento dei risultati programmati;
- del contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi ed urgenze od a processi di cambiamento organizzativo.

2. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati, sulle capacità organizzative dimostrate e i comportamenti tenuti, le capacità dirigenziali e l'andamento qualitativo del servizio anche in rapporto al grado di soddisfazione dell'utenza.

3. La valutazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato e a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi e per la relativa corresponsione dell'indennità di posizione.

3. Il processo valutativo deve inoltre tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali, migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.

4. l'Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico dovrà utilizzare nella predisposizione dei criteri e del piano degli indicatori di valutazione, differenti parametri, combinandoli ed integrandoli secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate, con le opportune ponderazioni per le diverse posizioni dirigenziali.

5. Alla valutazione del Segretario Comunale, dipendente in rapporto organico dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali, 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 Tuel, provvede il Sindaco con proprio atto.

6. Ove il Segretario Comunale svolga ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d) funzioni attribuite dal Sindaco di carattere dirigenziale relative alla responsabilità e gestione di settori o aree, la valutazione dell'operato per tali incarichi, anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 42 CCNL di comparto, viene effettuata dal Sindaco - da cui il Segretario dipende funzionalmente ed è scelto nell'apposito Albo - 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).

#### **ART. 10 PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'**

1. l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico, 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;

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

3. Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico acquisisce all'inizio del periodo annuale di valutazione, gli elementi di cui all'art. 7;

4. 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;

5. Elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato al precedente art.6 comma 3, 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;

6. La Giunta Comunale, esaminata la proposta di cui al precedente comma con apposita informativa, formula la valutazione finale sentito il Responsabile del Personale. 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;

7. l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico decide in maniera collegiale;

8. Le riunioni del nucleo sono convocate dal Presidente e sono valide se sono presenti almeno due membri;

9. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell'Organismo indipendente

per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico, i Dirigenti e le P. o.;

#### **ART. 11: DIRIGENTI CHE CESSANO DAL SERVIZIO DURANTE IL CICLO DI VALUTAZIONE**

1. Il dirigente che cessa dal servizio trasmette all'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico una relazione contenente le informazioni relative al funzionamento della struttura diretta e l'indicazione dei risultati raggiunti nel periodo dell'anno in cui è stato in servizio entro 30 gg. dalla cessazione dello stesso;
2. Per i casi di cui al comma 1, l'Organismo indipendente formula la valutazione della prestazione individuale entro un termine congruo per la determinazione degli effetti sul piano giuridico ed economico.

#### **ART. 12: LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La valutazione dei risultati dei dipendenti incaricati di posizioni organizzative spetta al Dirigente a cui fa capo la posizione;
2. Per le posizioni autonome la valutazione è di competenza del Direttore Generale ove nominato ed in sua assenza del Segretario Generale;
3. Le valutazioni così ottenute, prima dell'attribuzione dell'indennità di risultato, saranno oggetto di esame da parte dell'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico con la conseguente formulazione di un giudizio sulle prestazioni rese. Di essa ne sarà informata la Giunta;
4. Gli elementi di riferimento per la valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, previsti nella delibera di conferimento, possono essere oggetti di modifica da parte dell'Organismo indipendente.

#### **ART. 13 AUTONOMIA E RESPONSABILITA' DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE**

1. l'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico opera in posizione di autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco, che provvede alla nomina ai sensi dell'art. 3;

#### **ART. 14: IL CONTROLLO STRATEGICO**

1. Il Sindaco può affidare all'Organismo indipendente le funzioni di controllo e valutazione che si attuano in conformità delle disposizioni dell'art. 1 comma 6 del D. Lgs. 286/99 e ss.mm.;

3.L'attività di valutazione e controllo strategico consiste nel processo di verifica sul grado di effettiva attuazione degli indirizzi politici contenuti negli strumenti di programmazione economico finanziaria e nelle direttive dell'organo di governo

4.Si sostanzia, principalmente, in relazioni relative all'attività di verifica svolta dall'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico, nelle quali tale organismo segnala al Sindaco ogni elemento utile per porre rimedi ad eventuali scostamenti sostanziali tra scelte programmatiche ed attuazione delle stesse

#### **ART. 15: PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE**

1.Le adunanze del nucleo non sono pubbliche;

2. Di ogni seduta viene redatto il verbale a cura del Segretario;

3. Le funzioni di segretario dell'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico possono essere espletate da un dipendente individuato dal Presidente

#### **ART. 16 COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE**

1. L'Organismo indipendente per la valutazione delle *performances* ed il controllo strategico può partecipare all'individuazione del sistema di valutazione per il restante personale dell'Ente, Categ. A/B/C/D, di cui all'art. 6 del Nuovo Ordinamento Professionale per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali e può supportare il Direttore Generale nella

predisposizione del Piano degli obiettivi.

#### **ART. 17 DISPOSIZIONI DI RINVIO**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

