



**COMUNE DI
CANOSA DI PUGLIA**

PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI

**REGOLAMENTO PER
IL FUNZIONAMENTO DELL'O.I.V.
ORGANISMO INDEPENDENTE DI
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 23 gennaio 2020

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL’O.I.V. ORGANISMO INDEPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I N D I C E

ART. 1 – OGGETTO

ART. 2 - SEDE, COMPOSIZIONE, NOMINA E FUNZIONAMENTO

ART. 3 - DURATA E SOSTITUZIONI

ART. 4 - REQUISITI PER LA NOMINA – COMPENSO

ART. 5 – FUNZIONI

ART. 6 – RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

ART. 7 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART. 8 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI VERTICE

ART. 9 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.

ART. 10 – COMPITI ULTERIORI DEL’ORGANISMO INDEPENDENTE DI VALUTAZIONE

ART. 11 – PROCEDURE, TEMPI E MODALITÀ

ART. 12 – NORMA TRANSITORIA

ART. 13 – TUTELA PRIVACY

ART. 14 – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina la nomina, la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (di seguito chiamato anche semplicemente O.I.V.) del Comune di Canosa di Puglia, istituito in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 14 del D. L.vo. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e s. m. e i..
2. Il presente Regolamento è parte integrante del Regolamento Generale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Ogni disposizione regolamentare, vigente al momento di entrata in vigore del presente regolamento, che risulti in contrasto, deve intendersi abrogata.
3. L’O.I.V. è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell’intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.

4. L’O.I.V. esercita in piena autonomia le attività di cui al presente Regolamento; esercita altresì, le attività di controllo interno di gestione e controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente al Sindaco ed alla Giunta comunale.
5. L’O.I.V., può essere costituito in forma associata con altri Comuni, in relazione alla natura delle funzioni da svolgere ed all’ambito territoriale di competenza.
6. Gli esiti delle varie forme di controllo interno, previste dal Regolamento dei controlli interni, sono utilizzati dall’O.I.V. per la valutazione del personale Dirigenziale e del personale titolare di Posizione Organizzativa.

ART. 2 - SEDE, COMPOSIZIONE, NOMINA E FUNZIONAMENTO

1. L’O.I.V. ha sede presso l’Ente, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative e garantisce la propria attività in modo continuativo.
2. L’O.I.V., stante le dimensioni demografiche del Comune di Canosa di Puglia ed al fine di contenere le spese, è un organo monocratico, composto da un esperto esterno all’Amministrazione comunale ed iscritto nell’apposito elenco istituito con D. M. 2 Dicembre 2016, del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante *istituzione dell’elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance*.
3. L’O.I.V. è nominato dal Sindaco con proprio Decreto, sulla base della valutazione dei *curricula* dei candidati attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l’incarico *de quo*. I *curricula* sono acquisiti mediante apposito avviso pubblico reso noto sul sito istituzionale dell’Ente.
4. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, in conformità agli obblighi sulla trasparenza, è pubblicato sul sito istituzionale del Comune l’atto di nomina, il *curriculum* ed il relativo compenso.
5. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell’O.I.V., il Segretario generale, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative.

ART. 3 - DURATA E SOSTITUZIONI

1. L’O.I.V. dura in carica tre anni, con decorrenza dalla data del provvedimento di conferimento dell’incarico; non è prorogabile e potrà essere rinnovato una sola volta, previa procedura selettiva pubblica.
2. L’O.I.V. può rassegnare le dimissioni dall’incarico, garantendo comunque un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo dell’incarico esercitato.
3. Il Sindaco può procedere alla revoca della nomina, purché adeguatamente motivata, nei casi di gravi inadempienze, nonché nei casi di mancato rispetto del generale principio di imparzialità di giudizio.
4. Ai sensi dell’articolo 7, comma 2, del decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 2 dicembre 2016, l’incarico di O.I.V. cessa immediatamente al venir meno dei requisiti di cui all’articolo 2 del citato decreto, ovvero in caso di decadenza o cancellazione o mancato rinnovo dell’iscrizione nell’Elenco nazionale. L’O.I.V., inoltre, cessa dall’incarico per:
 - a) cause naturali;
 - b) ipotesi di incompatibilità;
 - c) scadenza del mandato;
 - d) dimissioni volontarie;
 - e) impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l’incarico per un periodo di tempo superiore a 90 (novanta) giorni;
 - f) revoca anticipata della nomina.
5. Il provvedimento di decadenza è adottato dal Sindaco.
6. Si applicano le norme relative alla *prorogatio* degli organi amministrativi di cui agli articoli 2, 3 comma 1, 4, comma 1, 5, comma 1 e 6 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444.

ART. 4 – REQUISITI PER LA NOMINA, COMPENSO

1. L’O.I.V. deve essere in possesso:
 - a) dell’iscrizione, da almeno 6 (sei) mesi, nell’elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione della performance, previsto dall’art. 6, commi 3 e 4, del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, oltre al possesso dei requisiti fissati dal D.M. 2 dicembre 2016 “*Istituzione dell’Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance*”.
2. L’O.I.V. non può essere nominato tra soggetti che:
 - a) rivestano incarichi pubblici eletti o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di 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;
 - b) siano dipendenti del Comune di Canosa di Puglia;
 - c) non siano persone fisiche;
 - d) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall’art. 236 del D. L.vo n. 267/2000;
 - e) si trovano in una delle situazioni di inconferibilità, incompatibilità o conflitto di interessi di cui alla legge n. 190/2012, al D. L.vo n. 39/2013 ed alle altre norme di legge e discipline di settore: In particolare:
 - e1) Ai fini delle cause di inconferibilità:
 - di non essere stato condannato anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Capo I del Titolo II del Codice Penale (*Delitti contro la Pubblica Amministrazione*);
 - di non trovarsi nelle cause di inconferibilità di cui all’art. 4 del D. L.vo n. 39/2013;
 - di non trovarsi nelle cause di inconferibilità di cui all’art. 7 del D. L.vo n. 39/2013.
 - e2) Ai fini delle cause di incompatibilità:
 - di non trovarsi nelle cause di incompatibilità di cui all’art. 9 del D. L.vo n. 39/2013;
 - di non trovarsi nelle cause di incompatibilità di cui all’art. 11 del D. L.vo n. 39/2013;
 - di non trovarsi nelle cause di incompatibilità di cui all’art. 12 del D. L.vo n. 39/2013;
 - di non trovarsi nelle cause di incompatibilità di cui all’art. 13, comma 2 e comma 3, del D. L.vo n. 39/2013.
 - f) siano Revisori dei conti presso il Comune di Canosa di Puglia;
 - g) hanno in corso contenziosi con l’Ente;
 - h) hanno un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il terzo grado con il Segretario generale, con i dirigenti e i dipendenti apicali in servizio nell’Amministrazione comunale, con l’Organo d’indirizzo politico – amministrativo o con i componenti dell’Organo di revisione dei conti;
 - i) sono stati rimossi dall’incarico di componente dell’O.I.V. prima della scadenza del mandato.
3. Per assumere l’incarico di O.I.V. i candidati devono rispettare i limiti relativi all’appartenenza a più di un O.I.V., come previsto dall’art. 8 dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 2 dicembre 2016. Il rispetto dei limiti deve essere oggetto di apposita dichiarazione, ai sensi del D.P.R. 445/2000, da rilasciarsi unitamente alla domanda di partecipazione.
4. Il compenso previsto per l’O.I.V. è pari al 70% di quanto percepito dal Presidente del Collegio dei Revisori dei conti, oltre IVA se dovuta. Non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio, vitto o alloggio. I compensi saranno liquidati ogni semestre previa presentazione di idonea relazione comprovante l’avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente Regolamento.

ART. 5 – FUNZIONI

1. L’O.I.V. svolge tutti i compiti ed esercita tutte le funzioni previste dall’art. 14 del D. L.vo n. 150/2009 e s. m. e i., nonché ogni altra funzione prevista dalla normativa vigente, dai Regolamenti e da altri atti adottati dall’Amministrazione Comunale.

ART. 6 – RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

1. Per lo svolgimento delle attività all’O.I.V. è garantito l’accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascuna Area/Settore.
2. L’O.I.V. è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell’esercizio delle relative funzioni da una struttura interna, individuata dalla Giunta comunale; in mancanza la struttura interna è individuata nel servizio personale.
3. 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’O.I.V. stesso.
4. 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. 7 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
 - incoraggiare il miglioramento continuo e l’apprendimento organizzativo.

ART. 8 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI VERTICE

1. 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 finanziario di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun Dirigente.
2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:
 - a) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell’Amministrazione comunale, 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 procedimenti, 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.
3. 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.
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 dirigenti dei settori.
5. 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.
6. Alla valutazione del Segretario generale 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, ecc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d), del D. L.vo n. 267/2000.

ART. 9 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.

1. L'O.I.V. partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative di competenza del Dirigente.
2. 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. Di essa ne sarà informata la Giunta comunale.

ART. 10 – COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. 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. 11 – PROCEDURE, TEMPI E MODALITÀ

1. 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.
2. L'O.I.V. può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal servizio Finanziario.
3. Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'O.I.V. acquisisce all'inizio del periodo di valutazione, i seguenti elementi:
 - a) il P.E.G., con l'indicazione dei programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
 - b) eventuali relazioni intermedie 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 ostacolino il regolare conseguimento.
4. 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.

5. L’O.I.V. elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato nel presente Regolamento, 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. Nel caso in cui la Giunta intenda discostarsi da quanto proposto dall’O.I.V. dovrà adeguatamente motivare tale variazione.
7. La liquidazione dell’indennità di risultato è disposta con determina del Dirigente del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun Dirigente ed inserita nel relativo fascicolo personale.

ART. 12 – NORMA TRANSITORIA

1. Nell’applicazione del presente Regolamento sono fatti salvi eventuali adempimenti di verifica o validazione di atti relativi agli anni precedenti prodotti secondo gli obiettivi assegnati e il Sistema di valutazione vigente nel periodo di riferimento.

ART. 13 – TUTELA PRIVACY

1. Tutti i dati e le informazioni comunque acquisite in forza del presente regolamento saranno trattati in conformità al G.D.P.R. (Reg. UE n. 679/2016) ed al D. L.vo n. 101/2018 e s. m. e i..

ART. 14 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa espresso rinvio al D. L.vo n. 150/2009, alla normativa vigente in materia, ai contratti collettivi ed ai regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie
2. Il presente Regolamento entrerà in vigore nella data di esecutività della deliberazione di approvazione e sarà inserito nel sito istituzionale dell’Ente - nella Sezione “Amministrazione Trasparente” – sottosezione “Performance/O.I.V.”.
3. Con l’entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate le disposizioni del precedente Regolamento e ogni altra disposizione regolamentare incompatibile e in contrasto con lo stesso.
4. L’intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell’Ente.

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Il presente Regolamento:

- È stato deliberato dalla Giunta comunale nella seduta del con deliberazione, divenuta esecutiva in data
- È stato pubblicato all’Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal, a norma dell’art. 124, comma 1, del D. L.vo n. 267/2000;
- È entrato in vigore il

Data

Il Segretario Generale

.....