

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E L'ISTITUZIONE DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Approvato dalla con deliberazione n. del In vigore dal validata dall'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Servizio Controllo di gestione sui dati infrannuali

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Il presente regolamento, parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi del Comune di Calatafimi Segesta, disciplina le modalità, le attività per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale e l'istituzione ed il funzionamento dell'**Organismo Indipendente di Valutazione.**

Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.
3. Il Piano della Performance, è approvato entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, il Sindaco, assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2, mediante il personale preposto.

Art. 3 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Servizio Controllo di gestione sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, che traducono in obiettivi annuali le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i dirigenti.

6. commi 1 e 2.

Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito dei Responsabili di P.O. e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

Art. 6 - VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI P.O.

1. La valutazione dei Responsabili di P.O. riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione del Comune, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai Responsabili di posizione organizzativa dall'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE, dal Segretario Generale anche attraverso l'ascolto.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale è effettuata dal Sindaco su proposta vincolante dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

2 - Responsabili di P.O., in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.

Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Capo Settore della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. Le posizioni organizzative valutano i loro collaboratori secondo i criteri di cui al precedente art. 6, commi 1 e 2.

Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. L'Organismo indipendente a fine esercizio finanziario, compila una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale, prevedendo n. 3 fasce, corrispondenti a tre differenti livelli di performance:
 - a) 25% fascia di merito alta cui corrisponde il 50% delle risorse stanziato;
 - b) 50% fascia intermedia cui corrisponde l'ulteriore 50% delle risorse stanziato;
 - c) Restante 25% fascia bassa a cui non corrisponde alcun trattamento accessorio.

La proposta di graduatoria viene rimessa al Sindaco.

Il Sindaco, acquisita la proposta da parte dell'Organismo, può, con provvedimento motivato, discostarsi dalla stessa e formulare diversa valutazione modificando la fascia di collocazione, nel rispetto delle percentuali per le 3 fasce di merito.

Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. I Responsabili di P.O., in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.

3. Il Segretario generale adotta, sentito l'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE , un programma annuale delle audit interni da svolgere con auditors interni e/o esterni.

4. L'Ente assicura la rilevazione della mappa dei rischi e adotta altresì la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.

5. Ai fini di quanto previsto dal precedente comma, l'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE promuove e valida la prima rilevazione della mappa dei rischi, la definizione del sistema di rilevazione degli eventi avversi, verifica l'attività ispettiva, sovrintende, se richiesto, al programma annuale di ispezione con ispettori esterni.

6. L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE riferisce periodicamente al Sindaco sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive rilevate.

Art. 10 - TRASPARENZA

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 11 ISTITUZIONE DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il attuazione dell'art. 14 D. Lgs. N. 150/2009 è istituito ***l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance***. Dall'entrata in vigore del presente regolamento il Nucleo di Valutazione, istituito ai sensi dell'art. 20 comma 2 D.lgs.29/93 e artt. 39, 40,41 del D.lgs.77/95 e s.m.i. è sostituito ***Organismo Indipendente di Valutazione della Performance***.

ART. 12 COMPOSIZIONE E NOMINA

L'Organismo indipendente di valutazione della performance è composto da n. 1 esperto esterno all'Ente nominato dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione.

Per essere nominati membri dell' ***Organismo Indipendente di Valutazione della Performance*** è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

REQUISITI GENERALI

a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

b) Divieto di nomina: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del decreto Legislativo n. 150/2009, il componente non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi 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 incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente, condanne penali e di procedimenti penali in corso, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi. Non possono presentare domanda di partecipazione professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

c) Requisito linguistico: il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

d) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE.

a) Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

b) Tipologia del percorso formativo: è richiesta la laurea in ingegneria o economia. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili 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 delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo paragrafo 2.3.

c) Titoli valutabili: Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

d) Studi o stage all'estero: è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

2.3. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del

personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

2.4. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.

a) Capacità: il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

b) Accertamento delle capacità: le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un colloquio. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione sarà comunque oggetto del predetto colloquio.

Acquisite le istanze, il Sindaco determina il giorno in cui i professionisti richiedenti saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche. Al termine del colloquio il Sindaco individua e nomina il componente dell'Organismo.

La scelta del componente l'Organismo dovrà favorire il rispetto dell'equilibrio di genere ed una età media non superiore ai 50 anni.

ART.13 COMPENSO E DURATA

All'incaricato verrà corrisposto un compenso annuo, onnicomprensivo, esclusi i rimborsi spese, pari al 40% del compenso spettante al revisore dei conti, al lordo delle ritenute di legge.

L'incarico, da svolgersi presso la sede la Casa Comunale, avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

L'Organismo indipendente per la valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

ART. 14 DECADENZA

I componenti inoltre decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14 c. 8 del D.Lgs. 150/2009. Non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso; Sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia; Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

ART. 15 FUNZIONI

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- 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 n. 150/2009;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, 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, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili dei servizi 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;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla medesima Commissione;

l) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;

m) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del del D.Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale.

n) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs n. 150/2009;

o) sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo;

p) supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire ai responsabili dei servizi attraverso la predisposizione di apposita relazione;

q) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

ART.16 FUNZIONAMENTO

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette;

Riferisce al Sindaco con periodicità semestrale, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale di apposito personale individuato con decreto sindacale.

L'Organismo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:

- Dei singoli dipendenti
- Delle unità organizzative o aree;
- Dell'Amministrazione nel suo complesso.

Ai fini della valutazione dei dipendenti, mette a punto uno schema generale di valutazione e d'intesa con i responsabili li adotta per ogni singolo Settore o servizio.

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i responsabili dei servizi, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale. Per il personale gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e le qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi: definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il raggiungimento; monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione semestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione; valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

ART. 17 CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO

All'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Segretario Generale e si avvale della struttura tecnica per il controllo di gestione dell'Ente.

Detta struttura dipende gerarchicamente dal Segretario Generale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE e l'organizzazione dell'Ente.

ART. 18 DISPOSIZIONE DI RINVIO

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

ART. 19 ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra immediatamente in vigore limitatamente agli artt. 11, 12, 13 e 14 mentre l'applicazione integrale è differita alla data del 01/01/2012.