



**COMUNE**  
**SAN GIOVANNI A PIRO**  
**(PROVINCIA DI SALERNO)**

\*\*\*\*\*

***REGOLAMENTO***  
***NUCLEO DI VALUTAZIONE***  
***ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE***

***(SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE E DEL CONTROLLO DI GESTIONE)***

*(IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267 TESTO UNICO DELLE LEGGI  
SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI E DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009)*

Approvato con D.G.D. n. 4 del 7.1.2011

**ART.1**  
**Norme di riferimento**

Le fonti primarie, riguardanti il controllo di gestione e l'istituzione del nucleo di valutazione - organismo indipendente di valutazione, sono previste dal D.lgs. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art. 147 del D. Lgs. 267/00 e dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

Le fonti secondarie sono rappresentate dallo Statuto, dal Regolamento di contabilità e dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

## **ART.2**

### **Composizione e nomina dell'organismo**

Per il controllo di gestione e l'attività di valutazione è istituito il "Nucleo di Valutazione - Organismo Indipendente di Valutazione", di seguito denominato O.I.V.-

L'O.I.V. è un collegio composto da due membri esterni all'Ente, scelti tra funzionari della Pubblica amministrazione e/o liberi professionisti, competenti per studi effettuati in materie giuridiche, economiche ed umanistiche, unitamente a significative esperienze maturate in materia di organizzazione e valutazione. Ad uno dei componenti il Sindaco attribuisce nel decreto di nomina le funzioni di Presidente.

Esso è nominato con provvedimento del Sindaco, intuitu personae, previa acquisizione di curricula professionali, dai quali vengono desunte le esperienze formative e/o concrete direttamente acquisite.

L'O.I.V., così come costituito, dura in carica per l'intera durata del mandato del Sindaco. L'O.I.V. continuerà ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del Sindaco e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo che dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di insediamento del Sindaco, decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.

I componenti dell'O.I.V. possono essere revocati, prima della scadenza, per assenze non giustificate pari a tre sedute consecutive. Nei riguardi dei componenti dell'organismo, in analogia a quanto previsto dal vigente codice di procedura civile, si applicano gli istituti dell'astensione e della ricusazione.

L'O.I.V. decide sulla programmazione operativa, ovvero circa la pianificazione del lavoro, sulla base degli indirizzi deliberati, ai vari livelli, dal Consiglio comunale, dalla Giunta comunale e dal Sindaco, in relazione all'istruttoria degli atti predisposti dall'O.I.V..

L'O.I.V. decide, altresì, in sede di controllo finale sulle risultanze ma in tale caso il suo parere, ancorché obbligatorio, non è vincolante per l'azione del Sindaco e della giunta, anche per le finalità di cui alla responsabilità gestionale dei responsabili delle posizioni organizzative, ai sensi delle

vigenti clausole contrattuali per la dirigenza e per i dipendenti investiti di poteri di gestione ed esternazione, di cui all'art. 97 del d. lgs 18.8.2000 n. 267.

### **ART.3**

#### **Competenze economiche**

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto ai componenti dell'O.I.V. il compenso annuo come di seguito indicato:

- Al Presidente la somma di € 1.700,00;
- Al Componente esperto la somma di € 1.000,00.

Da detto compenso sono da sottrarsi le spese di viaggio documentate che non saranno soggette a ritenuta fiscale.

I Componenti dell'O.I.V. devono assicurare almeno 5 sedute annue.

### **ART.4**

#### **Controllo di gestione**

Il controllo di gestione è il processo che ha come obiettivo la verifica del grado di efficacia e di economicità dei procedimenti seguiti per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti da organi istituzionali.

Il controllo di gestione è esercitato dall'O.I.V. secondo le modalità di cui all'articolo seguente.

Le risultanze del controllo interno di gestione sono supporto tecnico ed elemento integrativo per:

- *la valutazione delle prestazioni del personale con posizione organizzativa e per la valutazione dell'adeguatezza delle scelte contenute nel Piano della Performance e nella Relazione sulla performance (Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione annuale, al Piano esecutivo di Gestione, al Piano Dettagliato degli Obiettivi) in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;*
- *supportare la funzione dirigenziale dei Responsabili di posizione organizzativa di cui all'art. 16, comma 1, del D. Lgs. n° 165/01.*

### **ART.5**

#### **Funzioni o fasi del controllo di gestione**

**Le fasi del controllo di gestione sono :**

- ✓ L'acquisizione e conoscenza dei programmi dell'Ente e del Piano dettagliato degli obiettivi;
- ✓ il controllo di tutte le fasi procedurali ed operative finalizzate agli obiettivi, mediante:
  - costante verifica dell'effettuazione degli adempimenti nei tempi e con le modalità preordinate;
  - raffronto costante tra costi previsti e costi sostenuti;
  - raffronti tra ricavi previsti ed i ricavi realizzati nella erogazione dei servizi;
  - controllo dell'andamento generale e specifico nell'assunzione degli impegni.

**I mezzi di rilevazione e di raffronto sono:**

- ✓ gli indicatori degli aspetti non economici, determinati in relazione agli obiettivi preordinati, definiti nella programmazione;
- ✓ ogni altro procedimento e strumento di verifica gestionale ritenuto utile.

**Le azioni correttive sono rappresentate da proposte di:**

- ✓ intervento d'adeguamento degli obiettivi e/o criteri di raggiungimento degli stessi;
- ✓ modifica dei percorsi procedurali finalizzati agli obiettivi;
- ✓ contenimento dei costi;
- ✓ modificazione dell'organizzazione dei servizi al fine di conseguire migliori risultati in termini di economicità, efficienza ed efficacia.

**Le rilevazioni e valutazioni consuntive sono:**

- ✓ rilevazioni risultati globali e per obiettivi;
- ✓ valutazioni e raffronti con gli obiettivi di programma;
- ✓ ricerca dei motivi di scostamento;
- ✓ inserimento dei risultati e delle informazioni acquisite nella costruzione delle nuove strategie operative.

**ART.6**

**Valutazioni comparative**

L'O.I.V. provvede ad effettuare le valutazioni comparative da indicare nei rapporti gestionali facendo riferimento ai parametri gestionali dei servizi degli enti locali di cui all'art. 228, comma 7, del decreto legislativo n. 267/00.

**Art.7**  
**Collaborazione con l'Organo di Revisione**

L'O.I.V., conformemente alle attinenti disposizioni, compiti e attribuzioni dell'organo di revisione, qualora ritenuto necessario, può informare il Revisore Unico dei conti sullo svolgimento della propria attività e riferire allo stesso sullo stato di attuazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

**Art.8**  
**Referti periodici**

L'O.I.V. riferisce, secondo la periodicità stabilita dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del PEG e/o del PDO, sui risultati della sua attività, mediante l'inoltro dei reports gestionali al capo dell'Amministrazione, ai responsabili dei servizi, all'organo di revisione.

2. Tali reports, ove ritenuto necessario, o se richiesto dall'Amministrazione, dovranno essere accompagnati da una relazione illustrativa che fornisca una lettura chiara dei dati ed indici riportati ed esprima giudizi valutativi di pertinenza e suggerisca le azioni correttive per ridurre gli scostamenti.

3. L'O.I.V., se previsto dalle norme di legge o altra fonte normativa superiore, trasmette la conclusione del predetto controllo anche alla Corte dei Conti.

**ART.9**  
**Funzionamento**

L'O.I.V. si avvale della collaborazione del servizio finanziario e ,comunque, di tutti i servizi secondo necessità, che il Comune s'impegna a mettere a disposizione.

**MISURAZIONE - VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE  
PERFORMANCE  
(VALUTAZIONE ANNUALE DEI RESPONSABILI**

## **DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA)**

### **Art. 10**

#### **Trasparenza e Nucleo di Valutazione - Organismo Indipendente di Valutazione**

1. Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:
  - Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance;
  - Merito e Premi;recepisce integralmente quanto disposto dal decreto n. 150/2009 ai Titoli II e III e costituiscono norme di immediata applicazione i commi 1 e 3 dell'art. 11 che disciplinano la trasparenza delle prestazioni erogate dall'Ente. L'Ente, pertanto, adotta ogni strumento utile per garantire l'accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dall'O.I.V., allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili di Posizione Organizzativa è riservata all'O.I.V.-.
3. L'O.I.V. risponde esclusivamente al Sindaco, può avvalersi di personale interno all'Ente, ha accesso agli atti e documenti amministrativi e può richiedere informazioni, apporti e collaborazione agli uffici.
4. La valutazione ha periodicità di norma annuale e tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

### **Art. 11**

#### **Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.**

Relativamente all'oggetto della valutazione con il presente regolamento, ex art. 3 comma 2 del Decreto n. 150/2009, si individuano tre diversi livelli di valutazione:

- a) *dei singoli dipendenti e Responsabili di Posizione Organizzativa (valutazione individuale);*
- b) *delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura;*
- c) *dell'amministrazione nel suo complesso.*

Al fine di assicurare la massima trasparenza, secondo quanto disciplinato negli articoli precedenti, verrà assicurata la pubblicazione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance di tutti i dipendenti in organico all'Ente.

Inoltre la valutazione delle performance verrà effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

## **Art. 12**

### **La valutazione Individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale Responsabile di posizione organizzativa è collegata:

- a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;*
- d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

2. La misurazione e la valutazione del personale delle aree e/o unità organizzative è rimessa ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa, secondo quanto previsto nel contratto collettivo decentrato. I Responsabili di posizione organizzativa devono comunque, a fine anno ed entro il termine di cui al successivo art.17, relazionare all'O.I.V. sulle modalità poste in essere per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nel proprio Servizio.

## **Art. 13**

### **La valutazione delle unità organizzative**

Le dimensioni dell'Ente e l'attuale organizzazione interna dei Servizi, secondo quanto disciplinato e previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, rende impraticabile al momento una simile valutazione.

## **Art. 14**

### **La valutazione della struttura nel suo complesso**

Per quanto riguarda la valutazione della struttura amministrativa dell'Ente nel suo complesso, l'O.I.V. opererà, per la misura della performance organizzativa, secondo le linee guida adottate dall'ANCI e secondo quelle fissate dall'Organo Politico.

## **Art.15**

### **Strumenti di programmazione e valutazione**

1. Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali, dal Regolamento di Contabilità e sono riferiti alla Relazione Previsionale e Programmatica, al Piano esecutivo di gestione e/o Piano Dettagliato degli Obiettivi. Detti obiettivi saranno definiti in maniera tale che risultino:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

2. In particolare, la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, sulla scorta anche dei risultati del controllo di gestione, si basa:

- a) *sulla qualità del contributo fornito rispetto ai processi di budget e controllo di gestione in relazione alla complessità delle attività previste e degli indicatori previsti nel PEG e/o nel P.D.O. e della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione Annuale;*
- b) *sulla capacità di percepire, individuare, scomporre, realizzare, valutare ed anticipare le soluzioni attraverso l'elaborazione di un programma o piano di lavoro utilizzando le proprie conoscenze al fine di proporre innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e/o della qualità dei servizi;*
- e) *sul perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi programmati in termini di qualità, quantità e tempestività ed alle condizioni organizzative;*

d) sulla capacità di massimizzare il risultato a parità di risorse oppure di raggiungere gli obiettivi prefissati con un minore utilizzo di risorse;

e) sulla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di soddisfare i bisogni dei fruitori della propria attività "clienti interni ed esterni" (efficacia sociale);

f) sulla capacità di coordinamento, motivazione e delega, intesa come capacità di coinvolgimento dei propri collaboratori nel lavoro della propria unità; tale capacità è rilevabile nelle modalità con cui vengono distribuite le deleghe, i compiti e le responsabilità e nel tipo di supervisione esercitata (controllo più per risultato che per procedura). Propensione a valorizzare il lavoro altrui e ad attivare lavori comuni tra più ruoli e funzioni e come capacità di provvedere alla formazione dei collaboratori, allo sviluppo delle loro capacità e delle loro esperienze indipendentemente dalla specifica attribuzione dei compiti di ciascuno. Questa attenzione del dirigente nei confronti delle dimensioni professionali del personale, va intesa principalmente come crescita professionale sostanziale e come sviluppo conoscitivo e motivazionale;

g) sull'avviamento a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il personale assegnato;

h) sull'orientamento al cliente inteso come attenzione ai problemi dell'utenza interna ed esterna intesa come capacità di ascolto e di individuazione delle risorse e degli strumenti per la soluzione delle richieste della stessa e sul grado di conoscenza dell'utenza interna ed esterna sia da un punto di vista qualitativo che da un punto di vista quantitativo;

i) sulla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito;

j) sulla qualità dell'apporto personale in riferimento alle criticità affrontate e personalmente risolte.

Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del O.I.V. Nucleo e della partecipazione al procedimento del valutato.

3. Gli elementi utili per la valutazione dei Responsabili, con riferimento ai programmi, agli obiettivi, agli indirizzi, alle direttive, alle priorità degli organi di governo, terranno conto:

a) della dimensione quantitativa dell'organizzazione gestita, in termini di risorse finanziarie, umane, tecniche e strumentali;

b) della complessità dell'organizzazione gestita: attività standard, variabilità, tensione, innovazione del contesto di riferimento e relazioni con l'utenza;

c) delle responsabilità giuridiche, gestionali e di risultato;

d) della propensione allo sviluppo, alla sperimentazione e all'innovazione (di servizio o di processo organizzativo);

e) dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati;

f) del grado di autonomia tecnica e funzionale, della rilevanza giuridica, economica e sociale dei provvedimenti predisposti, dei margini di discrezionalità rispetto alle prescrizioni di norme giuridiche o alle istruzioni di organi subordinati, del livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione, del livello di professionalità e specializzazione richiesto, dell'eventuale coordinamento di altre professionalità anche esterne all'amministrazione ed anche nell'ambito di commissioni, gruppi di studio, organi collegiali.

4. La Giunta, all'inizio di ogni anno, ed in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e/o del Piano Esecutivo di Gestione e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi approva o modifica o integra e/o conferma una metodologia di valutazione, proposta dall'O.I.V., che individui criteri riferiti agli elementi precedentemente elencati.
5. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.
6. La valutazione negativa, comunicata al Sindaco, comporta, su proposta di questi, l'applicazione delle misure previste dal contratto collettivo nazionale per l'incarico di Responsabile di Posizione Organizzativa.
7. Tuttavia quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso ai sensi dell'art. 5, 4° comma, D. Lgs. n. 286/99.

## **Art. 16**

### **Finalità e oggetto della valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa.**

1. La valutazione del Personale, incaricato di Posizione Organizzativa, è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato e, comunque, a graduare annualmente le stesse, nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incaricati.

2. Il processo valutativo deve, inoltre, tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di P.O., migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.
3. L'O.I.V. coadiuva il Sindaco:
  - *nella formulazione della proposta di graduazione della retribuzione di posizione da indicare nell'incarico di P.O., ovvero nell'attribuzione annuale della retribuzione medesima ed, altresì, nella valutazione dell'adeguatezza della relativa metodologia di cui al Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi approvato dalla Giunta;*
  - *nella applicazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, ai fini della liquidazione annuale ai Responsabili di P.O. della retribuzione di risultato.*
4. La valutazione finale dei Responsabili delle P.O. è effettuata dal Sindaco sulla scorta della proposta formulata dall'O.I.V.-

#### **Art. 17**

#### **Procedure per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa per l'attribuzione della retribuzione di risultato.**

1. L'O.I.V. procederà con controlli quadrimestrali, da effettuarsi in contraddittorio e presso il Servizio corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati e contenuti nel decreto n. 150/2009 e di cui al precedente articolo.
2. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, i Responsabili delle Posizioni Organizzative presentano all'O.I.V. un'esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.E.G e/o P.D.O. nonché di quelli indicati e riportati nella Relazione Previsionale e Programmatica, allegata al Bilancio di Previsione Annuale.
3. Nel mese successivo l'O.I.V. esamina le relazioni, di cui al comma 1, e realizza l'ultima seduta di verifica con un colloquio finale con i Responsabili delle posizioni Organizzative. Il colloquio finale di valutazione è una fase di fondamentale importanza e costituisce uno strumento necessario per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni.

4. In base alle verifiche quadrimestrali, alle relazioni e al colloquio finale, l'O.I.V. formula la proposta di valutazione, avvalendosi della scheda di valutazione, approvata dalla Giunta comunale .
5. La proposta di valutazione è inviata al Sindaco e ai Responsabili di Posizione Organizzativa.
6. In caso di valutazione negativa, il Responsabile può esprimere tramite motivata relazione, da inviare all'O.I.V. e al Sindaco, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o le altre ragioni che hanno determinato il giudizio negativo. L'O.I.V. valuta il ricorso del Responsabile ed esprime un parere non vincolante che viene rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.
7. Il Sindaco, qualora sia accertato il risultato negativo della gestione del Responsabile, revoca l'incarico conferito di Posizione Organizzativa.
8. Il provvedimento di revoca avviene con atto Sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il Responsabile interessato, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso con le funzioni.
9. Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse ne terrà conto il Sindaco all'atto delle assegnazioni dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

#### **ART.18**

#### **Funzione di supporto all'attività di valutazione dei Responsabili delle Aree**

Ai responsabili delle Aree è attribuita la valutazione del personale assegnato secondo i criteri e le procedure previste dal c.c.d.i. vigente.

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **ART.19**

#### **Pubblicità del regolamento.**

Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sarà tenuta a disposizione del pubblico e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento.

#### **Art. 20**

## **Diffusione del presente regolamento.**

Copia del presente regolamento, a cura del Segretario Comunale, sarà consegnata a tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa e al Revisore Unico dei Conti.

### **Art. 21**

#### **Norme abrogate**

Il presente regolamento abroga il Regolamento precedentemente vigente nonché qualsiasi altra disposizione afferente il Nucleo di valutazione.

### **Art. 22**

#### **Entrata in vigore.**

Il presente regolamento entrerà in vigore il primo giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione di approvazione.