



# COMUNE DI MISILMERI

Prov. di Palermo

## REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### Art. 1

#### Istituzione

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150 è istituito presso questo Comune l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

E' espressamente abrogato il regolamento per il funzionamento del collegio preposto al controllo di gestione e del nucleo di valutazione.

Sono abrogate e, comunque, disapplicate le norme previste dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in materia di servizio di controllo interno e nucleo di valutazione in contrasto con il presente regolamento.

### Art. 2

#### Ruolo e funzioni

Le competenze e le prerogative dell'O.I.V. sono disciplinate dal D.Lgs. 150/2009 e dal D.Lgs. 286/1999. All'O.I.V., inoltre, sono demandate le prerogative e i compiti previsti nel vigente manuale operativo per le metodologie di valutazione del personale del Comune di Misilmeri.

In sede di prima applicazione, l'O.I.V. rivisita il manuale indicato al precedente comma, proponendo all'A.C. le variazioni e/o integrazioni da apportare.

L'Organismo indipendente di valutazione svolge un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative e dei responsabili dei servizi e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza del Comune di Misilmeri.

L'O.I.V. supporta l'Organo di vertice politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici e sostituisce i servizi di controllo interno ed esercita, in piena autonomia, le attività attribuite dalla legge, comprese le attività di valutazione e controllo strategico.

#### LA PERFORMANCE:

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 *mission* 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 responsabili 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 responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

I principali compiti dell'O.I.V. in materia di *performance* sono i seguenti:

- mette in atto le attività di valutazione della *performance* dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e 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 complementano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna;
- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Piano della *performance*; in particolare, ne guida la stesura dello stesso e ne segue il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- 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;
- 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;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- valida la Relazione sulla *performance* definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
  - o il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - o il grado di condivisione del sistema di valutazione;
  - o la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.

## **IL CONTROLLO STRATEGICO**

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 strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

Il controllo strategico consta delle seguenti fasi:

- 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 d'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.

## IL CONTROLLO DI GESTIONE

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.

Il controllo di gestione si articola nelle seguenti fasi: rilevazione degli obiettivi, rilevazione dei dati relativi ai costi e dei risultati, valutazione dei dati in relazione agli obiettivi prefissati.

L'O.I.V. nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione.

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'Organismo, 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, alla Relazione Previsionale e Programmatica 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 alla 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) collabora con 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 responsabili dei settori 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 obiettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

### Art. 3

#### Composizione, requisiti e durata

L'O.I.V. è composto da due soggetti esterni.

Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. cittadini italiani e cittadini dell'Unione Europea in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Età non superiore a quella prevista per il collocamento in pensione prevista per i pubblici dipendenti;
- b) Laurea specialistica o laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi in ingegneria o economia. Laddove il candidato sia in possesso di laurea conseguita in discipline diverse è richiesto anche 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 della performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza per almeno cinque anni in posizioni di responsabilità, 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 il possesso di una esperienza giuridico-amministrativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza;
- c) Buona e comprovata conoscenza della lingua inglese;
- d) Buona e comprovata conoscenza tecnologica di software, anche avanzati.

Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i 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 simili incarichi o cariche e che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

La durata dell'O.I.V. è stabilita in tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

In occasione del rinnovo degli organi elettivi, il Sindaco nomina l'O.I.V. entro il termine di gg. 60 dall'insediamento.

In caso di dimissioni e/o vacanza di un componente, il Sindaco provvede alla sostituzione entro il termine dei successivi quarantacinque giorni. I componenti subentranti prenderanno atto delle operazioni in corso.

In ogni caso, la cessazione della carica di Sindaco, per qualsiasi causa, comporta l'automatica decadenza dell'organismo.

#### **Art. 4 Nomina**

L'O.I.V. viene nominato con Provvedimento del Sindaco, previa pubblicazione di apposito avviso all'albo pretorio del Comune e sul sito istituzionale internet del Comune per la durata di 15 giorni.

L'avviso di cui al precedente comma dovrà prevedere almeno:

- a) Il termine entro cui possono essere presentate le manifestazioni di interesse, che dovranno essere corredate dal curriculum da cui si evincano i requisiti e la comprovata professionalità;
- b) Il possesso dei requisiti e il rilascio delle dichiarazioni inerenti quanto disciplinato nel precedente art. 3;
- c) L'accettazione incondizionata delle norme contenute nel presente regolamento.

La scelta dei soggetti viene effettuata dal Sindaco tenendo conto dei titoli di studio, delle esperienze professionali e delle capacità come disciplinati dall'art. 3 della deliberazione n. 4/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit) istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

#### **Art. 5 Compenso**

L'importo del compenso da attribuire a ciascuno dei componenti l'O.I.V. viene preventivamente predeterminato dal Sindaco, in sede di approvazione dello schema di avviso di cui al comma 1° del precedente articolo. Detto importo non potrà, comunque, essere complessivamente superiore a quello sostenuto finora per le stesse finalità dall'Ente.

#### **Art. 6**

##### **Funzionamento**

Nella prima seduta ovvero in quella prima utile in caso di successiva vacanza, l'O.I.V. designa un Presidente con compiti di coordinamento.

L'O.I.V. si riunisce almeno una volta al mese su convocazione del Presidente.

La convocazione, con avviso anche orale, deve avere luogo almeno due giorni prima di quello fissato per la seduta. L'O.I.V. è validamente costituito con la presenza di tutti i componenti. Le decisioni sono adottate collegialmente; in caso di parità prevale il voto del Presidente.

L'attività di segreteria viene svolta dal componente più giovane di età; il Presidente, se ne ravvisa la necessità, potrà avvalersi della collaborazione di un dipendente comunale appartenente almeno alla cat. C.

L'O.I.V. ha accesso agli atti e ai documenti amministrativi del Comune e può richiedere agli uffici informazioni o atti nell'esercizio delle sue prerogative. Riferisce periodicamente sui risultati dell'attività all'Organo di vertice politico-amministrativo del Comune di Misilmeri.

#### **Art. 7**

##### **Norma di rinvio. Entrata in vigore**

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle vigenti norme in materia.

Il presente regolamento entrerà in vigore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

## **Indice**

- Art. 1 – Istituzione**
- Art. 2 – Ruolo e funzioni**
- Art. 3 – Composizione, requisiti e durata**
- Art. 4 – Nomina**
- Art. 5 - Compenso**
- Art. 6 – Funzionamento**
- Art. 7 – Norma di rinvio. Entrata in vigore.**