

Comune di Fonte Nuova
Città Metropolitana di Roma Capitale

**REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO E LA
NOMINA DELL'ORGANISMO DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Approvato con DGM n. _____ del _____

Indice

Art. 1 Oggetto del Regolamento

Art.2 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Valutazione della Performance

Art.3 Dipendenza gerarchica e responsabilità

Art.4 Funzioni

Art.5 La valutazione del personale apicale dell'ente

Art.6 Il processo di valutazione

Art. 7 Il controllo strategico

Art. 8 La performance organizzativa

Art. 9 Rendicontazione

Art.10 Strutture di supporto all'Organismo di Valutazione della Performance

Art.11 Accesso ai documenti

Art.12 Rapporti tra l'Organismo di Valutazione della Performance e l'attività del Controllo di
Gestione

Art.13 Codice di Comportamento

Art.14 Soggetti preposti alla valutazione

Art. 15 Comunicazione e conciliazione della valutazione

Art.16 Disposizioni finali

ART. 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo di Valutazione della Performance dell'Amministrazione Comunale di Fonte Nuova ai sensi:

- a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999 per le parti non disapplicate;
- b) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
- c) dell'art. 7 e dell'art.14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e successive modifiche e integrazioni;
- d) delle deliberazioni ANAC e delle linee-guida del Dipartimento della Funzione Pubblica
- e) del D.lgs. n. 74/2017 e successive modifiche e integrazioni;

ART. 2

NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'atto di nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance è pubblico, in particolare esso è pubblicato nel sito istituzionale, Amministrazione Trasparente, unitamente al curriculum dei componenti ed al compenso percepito.
2. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:
 - a) cittadinanza italiana o UE;
 - b) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento. Per tutti i componenti è inoltre richiesto il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione direttiva o dirigenziale, nella pubblica amministrazione o 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 oppure aver maturato un'esperienza di almeno dieci anni quale componente di organismi di valutazione (Nuclei di Valutazione).
3. Non possono essere nominati soggetti che rivestono 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 abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.
4. L'Organismo di Valutazione della Performance è composto da tre membri esterni all'Amministrazione Comunale di Fonte Nuova.

5. I componenti sono nominati dal Sindaco, con proprio provvedimento con cui viene anche individuata la figura del Presidente; l'incarico ha durata corrispondente a quella del mandato elettivo, salvo revoca anticipata da motivare per iscritto.

6. L'Organismo di Valutazione della Performance 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 di valutazione dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di insediamento del Sindaco, decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.

7. L'Amministrazione Comunale può avvalersi della facoltà di istituire organismi unici di Valutazione della Performance fra Amministrazioni omogenee previa approvazione di specifica convenzione. In tal caso la convenzione dovrà prevedere che l'organismo sia composto dai medesimi componenti per le Amministrazioni convenzionate; sarà comunque garantita l'omogeneità dei criteri di valutazione e del piano degli indicatori, anche al fine di una possibile attività di monitoraggio e comparazione dei risultati realizzati dagli Enti interessati.

8. Ai componenti dell'Organismo di Valutazione della Performance verrà corrisposta una indennità annua pari all'80% di quella prevista per i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti, oltre iva se dovuta, e i rimborsi per spese di viaggio documentate. Al Presidente viene riconosciuta una maggiorazione del 40%.

9. Può essere prevista la figura di un verbalizzante dipendente del Comune.

ART. 3

DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'

L'Organismo di Valutazione della Performance opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione, e risponde esclusivamente al Sindaco.

ART. 4

FUNZIONI

L'attività dell'Organismo di Valutazione della Performance ha ad oggetto le seguenti prestazioni:

- Valida annualmente il sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura organizzativa dell'Ente e le sue eventuali modifiche periodiche;

- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dai regolamenti comunali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e del Responsabile del Servizio di Polizia Locale e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie approvate dalla Giunta in materia di misurazione valutazione della performance
- propone tutte le modifiche necessarie per l'allineamento degli strumenti predisposti alle linee guida di volta in volta emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ANAC), in quanto applicabili;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione dei dirigenti e delle elevate qualificazioni e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- propone la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle elevate qualificazioni effettuate sulla base della metodologia approvata dalla Giunta Comunale e delle risorse disponibili;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione e della valorizzazione delle risorse umane e sull'evoluzione dei sistemi di controllo;
- valida la relazione annuale della performance dell'Ente;
- esprime il parere in ordine al codice di comportamento dell'Ente;

- esprime il parere in ordine alla sezione 2.2 del Piao per quanto attiene al piano dettagliato degli obiettivi della gestione.

ART. 5

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE DELL'ENTE

1. La valutazione del personale incaricato di responsabilità di struttura di vertice riguarda:
 - a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi previsti dal P.I.A.O. ed espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente e/o nel piano della performance;
 - b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
 - c) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'Ente.
1. L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa e di orientare le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.
3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del dirigente e, nella sua quota parte, il titolare di Posizione di elevata qualificazione, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

ART. 6

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo valutativo deve attivarsi, di norma e in accordo con il sistema di valutazione adottato, attraverso le seguenti fasi:

- individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
- modalità preliminare di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di Performance Individuale ed Organizzativa;
- negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali ai fini della verifica sulla valutazione finale;
- indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
- analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
- attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
- analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
- istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
- contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
- invio della valutazione per opportuna conoscenza al Sindaco e, successivamente, all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza;
- pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione in forma aggregata.

ART. 7

IL CONTROLLO STRATEGICO

Il controllo strategico si qualifica come consulenza interna per gli amministratori ed ha lo scopo di verificare l'adequatezza 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 e obiettivi predefiniti.

ART. 8
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1.L'Organismo di Valutazione della Performance valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero Ente e quella delle strutture di massima dimensione.

2.Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nel D.U.P., nel P.I.A.O. e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza e di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

ART. 9
RENDICONTAZIONE

1.La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente e delle strutture di massima dimensione, approvata dall'Ente e validata dall'Organismo di Valutazione, è pubblicata sul sito internet dell'ente.

2. Essa viene illustrata, nel corso di uno o più specifici incontri, ai consiglieri dell'Ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai singoli cittadini.

ART. 10
**STRUTTURA DI SUPPORTO ALL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

Per l'esercizio delle proprie funzioni l'Organismo di Valutazione della Performance si avvale dell'ausilio dell'attività di un apposito Servizio di supporto alla misurazione e valutazione.

Il servizio di supporto alla misurazione e valutazione, nel rispetto delle modalità definite dalla Giunta Comunale nell'apposito "Regolamento per la misurazione e valutazione della

performance organizzativa ed individuale” è responsabile della implementazione e gestione del sistema di rilevazione degli indicatori significativi per la misurazione della performance.

I flussi informativi rilevati dal Servizio sono indirizzati all'Organismo di Valutazione della Performance e ai responsabili, sulla base delle rispettive competenze ed esigenze di valutazione, nelle forme e secondo le modalità stabilite dal Regolamento.

ART. 11

ACCESSO AI DOCUMENTI

1. Per la propria attività l'Organismo di Valutazione della Performance utilizza le fonti informative degli uffici, dei dati prodotti dai dirigenti e dalle elevate qualificazioni., dall'eventuale supporto amministrativo di cui all'art. 10, dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.
2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2 della L. 241/90.

ART. 12

RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E L'ATTIVITA' DEL CONTROLLO DI GESTIONE

1. L'Organismo di Valutazione della Performance, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. C del D.lgs. 286/99, utilizza ai fini della propria attività, i risultati desumibili dal Controllo di Gestione.
1. L'Organismo di Valutazione della Performance può chiedere ad ogni soggetto gestionale dell'ente specifici reports e indicatori economico-finanziari ai fini dell'esercizio della propria attività.

ART. 13

CODICE DI COMPORTAMENTO

1. I componenti dell'Organismo di Valutazione della Performance sono tenuti ad osservare, oltre al codice di comportamento dell'Ente, le seguenti norme:

- 1) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- 2) i risultati, le indicazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Sindaco;
- 3) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

ART. 14

SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

1. Nell'ente sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:

- l'Organismo di Valutazione della Performance per quanto riguarda la valutazione dei responsabili di strutture di vertice e del Comandante della Polizia Locale;
- i responsabili dirigenti per quanto riguarda la valutazione delle elevate qualificazioni e dei dipendenti dell'ente;

ART. 15

COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato. Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare, anche via mail, il soggetto valutato entro il termine di 15 giorni dalla richiesta. Al termine del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Se la valutazione finale non verrà accettata dal valutato gli atti verranno rimessi per la decisione ultima nel merito della valutazione:

- all'Organismo di Valutazione della Performance in caso di valutazione di un dipendente o di un funzionario di elevata qualificazione da parte di un responsabile;
- al Segretario Generale, in caso di valutazione di un responsabile di struttura di vertice da parte dell'Organismo di Valutazione della Performance.

ART. 16

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per la dirigenza e per i Segretari Comunali e restante personale del comparto delle Funzioni Locali, nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. La mancata nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i responsabili e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.