



CITTA' DI BARLETTA

Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile

Città della Disfida

Regolamento sul funzionamento dell'Organismo Indipendente di valutazione

\

Approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 24 del 28 febbraio 2013.

INDICE

Art. 1	Principi e riferimenti normativi	pag. 3
Art. 2	Piano e relazione della performance	pag. 3
Art. 3	Organismo Indipendente di valutazione	pag. 4
Art. 4	Valutazione della Performance organizzativa e individuale	pag. 5
Art. 5	Definizione e assegnazione degli obiettivi	pag. 6
Art. 6	Criteri di valutazione del personale	pag. 7
Art. 7	Funzione di valutazione del personale	pag. 7
Art. 8	Partecipazione a percorsi di alta formazione	pag. 8
Art. 9	Entrata in vigore, abrogazioni e pubblicità	pag. 8

Articolo 1
(principi e riferimenti normativi)

1. Il presente regolamento, in ottemperanza a quanto stabilito dagli articoli 16 e 31 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recepisce e dà attuazione ai principi generali dell'ordinamento in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance degli uffici e dei singoli dipendenti del Comune, e di valorizzazione del merito professionale dei medesimi dipendenti.
2. Il presente regolamento è adottato nell'esercizio della potestà normativa riconosciuta ai Comuni dall'art. 117, comma 6, della Costituzione, nonché dagli artt. 7, 89 e 147 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nel rispetto dei criteri generali in materia di organizzazione stabiliti dallo Statuto comunale e dei criteri generali sull'ordinamento degli uffici deliberati dal Consiglio comunale.

Articolo 2
(piano e relazione della performance)

1. Il piano della performance è lo strumento attraverso cui il Comune individua e definisce gli obiettivi strategici e operativi assegnati all'Amministrazione comunale nel suo insieme, alle sue articolazioni organizzative e ai singoli dirigenti e dipendenti, esplicitando le risorse per conseguirli e gli indicatori per la loro misurazione. Il piano della performance è articolato nei seguenti atti:
 - a) le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate dal Sindaco al Consiglio comunale, sentita la Giunta comunale, ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. n. 267/2000, e ulteriormente definite e adeguate dal Consiglio medesimo;
 - b) la relazione previsionale e programmatica (di seguito RPP);
 - c) il piano esecutivo di gestione (di seguito PEG);
2. Gli atti e i documenti richiamati nel precedente comma, sviluppando progressivamente il piano della performance del Comune, assicurano la coerenza tra gli obiettivi strategici della Città e la programmazione triennale e annuale degli obiettivi assegnati agli uffici e ai dirigenti. In particolare:
 - a) la RPP, approvata dal Consiglio comunale a corredo del bilancio annuale e pluriennale, esplicita gli obiettivi strategici che l'Amministrazione comunale deve conseguire nel triennio, in relazione al contesto territoriale e socio-economico di riferimento;
 - b) il PEG, approvato dalla Giunta comunale, esplicita gli obiettivi operativi assegnati a ciascuno dei Settori in cui è articolata l'Amministrazione comunale, precisando la proiezione triennale dei medesimi obiettivi e la loro articolazione annuale, e indicando le risorse finanziarie, professionali e strumentali per farvi fronte;
3. La relazione sulla performance è lo strumento attraverso cui il Comune evidenzia a consuntivo i risultati conseguiti dall'Amministrazione comunale nel suo insieme, nonché i risultati organizzativi e individuali raggiunti dai diversi uffici e dai singoli dirigenti e funzionari in posizione organizzativa rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate. La relazione sulla performance è approvata dalla Giunta comunale, che a tal fine si avvale della collaborazione dell'Organismo Indipendente di valutazione e dell'organismo preposto al Controllo di gestione, nell'ambito della relazione al rendiconto della gestione, di cui all'art. 231 del d.lgs. n. 267/2000, anche sulla base del referto di gestione, di cui all'art. 198 del medesimo d.lgs. n. 267/2000. L'Amministrazione cura il monitoraggio periodico degli obiettivi programmati, secondo le metodologie definite dall'Organismo Indipendente di valutazione e dall'organismo preposto al Controllo di gestione.

Articolo 3 ***(Organismo Indipendente di valutazione)***

1. L'Organismo Indipendente di valutazione (in breve, O.I.V.) è costituito da tre componenti, nominati dal Sindaco, che dovranno avere i seguenti requisiti:
 - a) cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione Europea;
 - b) titolo di studio: i componenti devono essere in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
 - c) un titolo di studio post-universitario in profili afferenti ai settori dell'organizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance ovvero il possesso di una documentata esperienza quinquennale, acquisita anche presso aziende private, e 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 giuridica organizzativa quinquennale;
 - d) capacità: i componenti dovranno possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali.
2. Il Sindaco favorisce la presenza nell'O.I.V. di componenti di ambedue i sessi.
3. I componenti restano in carica tre anni, e possono essere rinnovati una sola volta.
4. Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i dipendenti del Comune di Barletta, i titolari di cariche amministrative o di rappresentanza per nomina o designazione del Sindaco o del Consiglio comunale, nonché quanti ricoprono, o abbiano ricoperto nell'ultimo triennio, cariche elettive, ovvero incarichi direttivi in partiti politici o in sindacati nel territorio della Regione Puglia, o abbiano, o abbiano avuto nell'ultimo triennio, nel medesimo ambito territoriale, rapporti continuativi di collaborazione professionale con partiti politici o sindacati. Non possono, altresì, essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico o rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune o con il personale dipendente
5. Ai componenti dell'O.I.V. è corrisposto un compenso annuo, integrato dall'eventuale rimborso spese per i componenti che non siano residenti nel Comune di Barletta, stabilito dalla Giunta comunale nel rispetto del principio di invariabilità della spesa rispetto all'assetto organizzativo antecedente all'entrata in vigore del presente regolamento.
6. In caso di dimissioni o decadenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, il Sindaco provvede alla sostituzione entro il termine di 45 giorni. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.
7. L'O.I.V. si avvale, per l'espletamento dei propri compiti, di una struttura permanente di supporto, denominata Segreteria tecnica, costituita da un numero di dipendenti del Comune non superiore a quattro unità individuati in sede di Conferenza dei Dirigenti e nominati dal dal Segretario generale.
8. La Segreteria tecnica:
 - a) elabora studi, ricerche e statistiche su richiesta e sotto la direzione dell'O.I.V.;
 - b) coadiuva il Presidente per la convocazione e la verbalizzazione delle riunioni dell'O.I.V.;
 - c) coadiuva l'O.I.V. per promuovere le più efficaci forme di collaborazione e sinergia con l'organismo preposto al Controllo di gestione;
 - d) cura il raccordo con gli uffici dell'amministrazione, al fine di assicurare all'O.I.V. i necessari flussi informativi;
 - e) cura la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune dei curricula dei componenti dell'O.I.V. e di ogni altro atto o documento di interesse generale relativo all'attività dell'O.I.V..

9. Il Presidente dell'Organismo Indipendente di valutazione è nominato dal Sindaco tra i suoi componenti.
10. Il Presidente:
 - a) convoca le riunioni e ne fissa l'ordine del giorno;
 - b) definisce, con il Segretario generale e con il responsabile della Segreteria tecnica, le modalità di raccordo con i dirigenti e con gli uffici dell'amministrazione, al fine di assicurare all'O.I.V. i necessari flussi informativi;
 - c) riferisce al Sindaco sulle attività dell'O.I.V..
11. Il Segretario generale partecipa di diritto alle riunioni dell'O.I.V.. Il Presidente dell'O.I.V., in relazione agli argomenti trattati, può invitare uno o più dirigenti alle riunioni.
12. L'O.I.V.:
 - a) svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione del Piano della performance; in particolare guidando la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
 - b) elabora lo schema con i criteri di valutazione del personale, di cui al successivo articolo 6, specificando il peso percentuale di ciascun fattore di valutazione;
 - c) valida la Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico amministrativo;
 - d) definisce ed attua le metodologie per il monitoraggio periodico degli obiettivi;
 - e) propone al Sindaco le iniziative necessarie per migliorare e sviluppare i sistemi di misurazione e valutazione e di valorizzazione del personale;
 - f) supporta il Segretario generale e i Dirigenti nello svolgimento delle funzioni di misurazione e valutazione loro assegnate;
 - g) verifica la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, e ne riferisce al Sindaco;
 - h) propone le modalità per la comparazione delle performance dei servizi del Comune rispetto ai servizi di Comuni di analoga dimensione e verifica l'evoluzione nel tempo delle performance dei servizi del Comune;
 - i) collabora con la Giunta per la predisposizione, l'implementazione e il periodico aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - j) propone al Sindaco la valutazione relativa ai Dirigenti.
 - k) può curare, se chiesto dal Sindaco, la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
13. L'O.I.V. esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 147 ter del D. Lgs. n. 267/2000, sotto la direzione del Segretario Generale, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.
14. L'O.I.V. promuove le più efficaci forme di collaborazione e sinergia con l'organismo preposto al Controllo di gestione al fine di verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e, quindi, di ottimizzare, mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati.
15. Le sedute dell'O.I.V. non sono pubbliche.

Articolo 4

(Valutazione della Performance organizzativa e individuale)

1. La performance è il contributo 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 missione dell'ente.

2. 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.
3. La valutazione della performance organizzativa ed individuale consiste nella disamina delle prestazioni delle aree e dei relativi dirigenti 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 dirigenti costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

Articolo 5

(definizione e assegnazione degli obiettivi)

1. Nel rispetto delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, la Giunta comunale, su proposta del Sindaco, approva la relazione previsionale e programmatica e la sottopone all'approvazione del Consiglio comunale. Il Consiglio comunale approva il bilancio annuale e triennale in coerenza con gli obiettivi strategici indicati nella relazione previsionale e programmatica.
2. Entro il 31 dicembre, il Sindaco, sentita la Giunta e l'O.I.V., in coerenza con il bilancio di previsione approvato dal Consiglio comunale, indica al Segretario generale e ai Dirigenti con responsabilità di Area o di Settore:
 - a) i programmi e gli obiettivi prioritari che debbono essere perseguiti nell'anno successivo dall'Amministrazione comunale nel suo insieme;
 - b) i criteri e gli indirizzi generali per l'elaborazione del PEG;
 - c) gli eventuali ulteriori obiettivi individuali assegnati al Segretario generale e ai Dirigenti di Area o di Settore.
3. Il Segretario generale e i Dirigenti partecipano al procedimento di definizione degli obiettivi assegnati avanzando proposte e suggerimenti, in sede di programmazione iniziale e nel corso dell'anno, per integrare o correggere la programmazione iniziale.
4. I Dirigenti, in coerenza con gli obiettivi loro assegnati, sentito il Segretario generale, assegnano ai dipendenti obiettivi individuali o di gruppo. In particolare:
 - a) assegnano obiettivi ad ogni ufficio affidato ad un funzionario in posizione organizzativa;
 - b) assegnano obiettivi individuali ai funzionari di categoria D incaricati di specifiche responsabilità e ad ogni altro dipendente cui sia attribuita la responsabilità personale di coordinare un gruppo di lavoro o di particolari attività o procedimenti amministrativi;
 - c) possono affidare obiettivi a gruppi di lavoro, anche temporanei, specificando i dipendenti che ne fanno parte e il funzionario o il dipendente che ha il compito di coordinare il gruppo;
 - d) curano il monitoraggio periodico del grado di raggiungimento di tali obiettivi, secondo le metodologie indicate dall'Organismo Indipendente di valutazione;
 - e) trasmettono all'Organismo Indipendente di valutazione tutte le informazioni relative al quadro degli obiettivi assegnati e al loro monitoraggio periodico.
5. Per ciascuno degli obiettivi di cui al precedente comma, debbono essere chiaramente specificati:
 - a) i traguardi che debbono essere raggiunti, esplicitando – per gli obiettivi degli uffici – i valori di riferimento della performance del medesimo ufficio negli anni precedenti;
 - b) gli indicatori quantitativi e qualitativi per la loro misurazione;
 - c) le scadenze e le modalità per la loro verifica periodica;
 - d) le modalità, quando possibili, per il confronto con le performance di altri uffici, della medesima amministrazione comunale di Barletta o di altri Comuni.

6. Il Piano esecutivo di gestione e gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune, con la sintetica indicazione dei traguardi che debbono essere raggiunti e degli indicatori quantitativi e qualitativi per la loro misurazione.
7. L'O.I.V., verifica l'evoluzione nel tempo delle performance dei servizi del Comune e cura la comparazione delle performance dei servizi del Comune rispetto ai servizi di Comuni di analoga dimensione, privilegiando la comparazione con gli altri Comuni della Puglia.
8. Quando il bilancio di previsione non sia approvato entro il 31 dicembre, il Sindaco impartisce gli indirizzi di cui al comma 2 nel più breve tempo possibile. Nelle more dell'approvazione del bilancio, il Sindaco, il Segretario generale e i Dirigenti, ciascuno secondo le proprie competenze, possono definire e assegnare in via provvisoria gli obiettivi, che saranno poi confermati o corretti ad avvenuta approvazione del PEG.

Articolo 6 *(criteri di valutazione dei dirigenti)*

1. I dirigenti, in base allo schema e con i criteri di valutazione elaborati dall'O.I.V. e adottati d'intesa con i dirigenti medesimi, sono valutati in relazione:
 - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.
 - b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.
 - c) in negativo: le risultanze del controllo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147 bis del TUEL, eventuali provvedimenti disciplinari ricevuti, altre violazioni indicate dalla legge (es art. 36 comma 5, D.Lgs 165/2001) o provvedimenti delle autorità giudiziarie per fatti inerenti al rapporto di lavoro con l'Amministrazione.

Articolo 7 *(funzione di valutazione)*

1. La valutazione della performance dell'anno precedente deve essere effettuata entro sessanta giorni dall'approvazione da parte della Giunta della relazione al rendiconto della gestione.
2. Il Segretario generale e i Dirigenti responsabili di area o di settore sono valutati dal Sindaco. Per i Dirigenti la valutazione è proposta dall'O.I.V.. Gli altri dipendenti, sono valutati dal Dirigente di riferimento o dal Segretario Generale per le unità assegnate alla Segreteria Generale.
3. Il titolare della funzione di valutazione comunica a ciascun interessato la proposta di valutazione, prima della sua formalizzazione, motivandone le ragioni. La valutazione viene formalizzata, comunicata in forma scritta all'interessato e trasmessa per conoscenza all'O.I.V., tenendo conto delle osservazioni proposte dal valutato.
4. I Dirigenti e i dipendenti, in caso di dissenso sulla valutazione ricevuta, fermo quanto previsto dall'articolo 410 del Codice di procedura civile, possono richiedere all'O.I.V. il contraddittorio con il titolare della valutazione. L'O.I.V., al termine del contraddittorio, può esperire un tentativo di conciliazione.

Articolo 8
(partecipazione a percorsi di alta formazione)

1. La partecipazione alla formazione costituisce diritto e dovere di ogni dipendente. L'Amministrazione cura specifici programmi e iniziative di formazione, definendo un piano della formazione a norma dell'art. 7-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti vigenti.
2. L'Amministrazione valorizza l'impegno, la professionalità e le competenze dei propri dipendenti, evidenziate dal sistema di valutazione, proponendo a quanti abbiano conseguito le migliori valutazioni la partecipazione ad iniziative formative che consentano l'acquisizione di titoli con valore legale o comunque utili nei pubblici concorsi.

Articolo 9
(entrata in vigore. abrogazioni e pubblicità)

1. Il presente regolamento diventerà obbligatorio nel quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione.
2. L'entrata in vigore del regolamento determinerà l'abrogazione di tutte le altre norme regolamentari in contrasto con lo stesso.
3. Le norme contenute nel presente regolamento si applicano anche alla valutazione della performance dell'anno 2012.
4. Ai fini dell'accessibilità totale di cui all'art. 11 del D. Lgs. 150/2009, il presente regolamento viene pubblicato nel sito web del Comune dove vi resterà sino a quando non sarà revocato o modificato.