

**CITTÀ DI ALBANO LAZIALE**  
Provincia di ROMA

**REGOLAMENTO**  
**DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

# Indice

- Art. 1 Oggetto del Regolamento
- Art.2 Nomina, composizione e requisiti dell' Organismo Indipendente di Valutazione
- Art.3 Dipendenza gerarchica e responsabilità
- Art.4 Funzioni
- Art.5 La valutazione del personale dirigenziale dell'ente
- Art.6 Il processo di valutazione dei dirigenti
- Art. 7 Il controllo strategico
- Art. 8 Strutture di supporto e responsabile
- Art. 9 Accesso ai documenti
- Art.10 Rapporti tra Organismo Indipendente di Valutazione e Controllo di Gestione
- Art.11 Codice di Comportamento
- Art.12 Soggetti preposti alla valutazione
- Art. 13 Comunicazione e conciliazione della valutazione
- Art. 14 Compenso e durata
- Art.15 Disposizioni transitorie e finali

## **ART. 1**

### **OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Amministrazione ai sensi:

- a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999;
- 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 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- d) della delibera del 16 febbraio 2010 n. 4 della CiVIT "Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell'organismo indipendente di valutazione".

## **ART. 2**

### **NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

1. I membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono nominati dal Sindaco con proprio decreto sulla base della valutazione dei curricula dei candidati, eventualmente integrata da un colloquio con gli interessati.
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione è composto da un Presidente e due componenti esperti nei campi del *management*, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione delle performance delle strutture e del personale.
3. Tutti i membri dell'organismo devono essere laureati con laurea specialistica o del vecchio ordinamento.
4. Non possono essere nominati soggetti che rivestono o hanno avuto incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
5. Possono essere nominati cittadini italiani e della comunità europea.

## **ART. 3**

### **DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'**

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

## **ART. 4**

### **FUNZIONI**

1. L'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione ha ad oggetto le seguenti prestazioni:
  - a) la valutazione delle prestazioni del personale dirigente dell'ente;
  - b) la proposta e il monitoraggio del sistema di valutazione e la relativa relazione annuale al sindaco;
  - c) il rilievo di eventuali criticità del sistema da comunicare alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità;
  - d) la correttezza dell'utilizzo delle premialità previste dal D.Lgs n. 150/2009;
  - e) la corretta applicazione delle direttive e prescrizioni della Commissione Nazionale.

## **ART. 5**

### **LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'ENTE**

1. La valutazione del personale dirigente riguarda :
  - a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente;
  - b) La correttezza e celerità nello svolgimento delle funzioni istituzionali;
  - c) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
  - d) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'ente.
2. 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, 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 DEI DIRIGENTI**

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

1. individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
2. 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;
3. negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali al fine della verifica sulla valutazione finale;
4. indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
5. analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
6. supporto ai dirigenti per l'attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
7. analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
8. istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
9. contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
10. invio della valutazione al sindaco e, successivamente, al servizio personale;
11. pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione.

## **ART. 7**

### **IL CONTROLLO STRATEGICO**

1. Il controllo strategico si qualifica come consulenza interna per gli amministratori ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza 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**

### **STRUTTURA DI SUPPORTO E RESPONSABILE**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, con determinazione del Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione, si avvale di un ufficio di staff con personale dell'Ente per il supporto amministrativo che ha il compito di verbalizzare le riunioni e di svolgere attività di raccolta, studio, ricerca ed elaborazione di documenti, prospetti e dati statistici economico - finanziari, amministrativi etc. e di un responsabile competente nelle materie della valutazione e della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

## **ART. 9**

### **ACCESSO AI DOCUMENTI**

1. Per la propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai dirigenti, dall'ufficio di supporto amministrativo, dall'Ufficio Controllo di Gestione, 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. 10**

### **RAPPORTI TRA ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE**

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

## **ART. 11**

### **CODICE DI COMPORTAMENTO**

1. Tutti i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione e del Controllo Strategico sono tenuti ad osservare 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 raccomandazioni 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. 12**

### **SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

Sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:

- la Commissione Nazionale per la Valutazione, Trasparenza ed Integrità (CIVIT) per quanto attiene agli indirizzi e direttive di carattere generale;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti;
- i dirigenti per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti dell'ente;
- gli incaricati di Posizioni Organizzative, se espressamente delegati dai dirigenti del proprio settore di riferimento, per le valutazioni dei dipendenti non apicali di categoria assegnati al proprio servizio.

## **ART. 13**

### **COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE**

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 10 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare , anche via mail, il soggetto valutato. 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:

- al dirigente nel caso di valutazione di un dipendente da parte di un incaricato di posizione organizzativa;
- all'OIV in caso di valutazione di un incaricato di posizione organizzativa da parte di un dirigente;
- al sindaco in caso di valutazione di un dirigente da parte dell'OIV.

#### **ART. 14**

##### **COMPENSO E DURATA**

1. Ai componenti esterni verrà corrisposto un compenso annuo non superiore a quello previsto, rispettivamente, per il Presidente e per i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Il periodo di durata dell'organismo, nella sua composizione iniziale, è di 3 anni dalla nomina, indipendentemente dal rinnovo degli organi di governo dell'ente, con possibilità di una sola proroga di pari durata. I membri restano in carica fino alla nomina del nuovo organismo.
3. I componenti dell'organismo possono essere revocati anticipatamente su decisione motivata del sindaco e solo per gravi e ripetute inadempienze, puntualmente contestate, rispetto ai compiti affidati con il presente regolamento.

#### **ART. 15**

##### **DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. L'ente, una volta nominati i membri dell'organismo, deve trasmettere alla Commissione CIVIT i curricula dei membri stessi e una relazione con i motivi della scelte effettuate. Il decreto di nomina e i curricula dei membri dovranno essere pubblicati sul sito dell'ente.
3. Il presente regolamento entra in vigore con decorrenza immediata ed abroga ogni disposizione precedente. All'entrata in vigore del regolamento cessa di diritto il nucleo di valutazione.