



# **PROVINCIA DI CAMPOBASSO**

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

Approvato dalla Giunta Provinciale in data 7 dicembre 2010 con deliberazione n. 297

# 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 Convocazione
- Art. 6 La valutazione del personale dirigenziale dell'ente
- Art. 7 Il processo di valutazione dei dirigenti
- Art. 8 Il controllo strategico
- Art. 9 Accesso ai documenti
- Art.10 Rapporti tra Organismo Indipendente di Valutazione e Strutture interne
- 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 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) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
- b) degli artt. 7 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

## **ART. 2**

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

1. I membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono nominati dal Presidente con proprio decreto sulla base della valutazione del curriculum.
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione è costituito da un organo collegiale di tre componenti aventi professionalità ed esperienza di almeno un biennio, maturata nel campo del management, della valutazione della performance del personale delle amministrazioni pubbliche.
3. Tutti i membri dell'organismo devono essere in possesso di laurea specialistica ovvero di laurea magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento previgente al D.M. 509/1999.
4. Non possono essere nominati soggetti che rivestono o hanno avuto, nei tre anni precedenti, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
5. Possono essere nominati cittadini italiani e della comunità europea.
6. L'OIV è nominato per tre anni e l'incarico di componente può essere rinnovato una sola volta.

## **ART. 3**

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

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione esercita, in piena autonomia, le attività previste dalla legge ed in particolare quella di cui al successivo art. 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

**ART. 4**  
**FUNZIONI**

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- 1) provvede, nell'ambito del nuovo quadro di competenze in materia di valutazione, a definire e monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza nonché a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso;
- 2) per lo svolgimento delle funzioni di cui al comma 1 si coordina con i sistemi operativi della Provincia, con particolare riferimento al personale, all'organizzazione, alla programmazione e controllo, ai servizi finanziari ed ai sistemi informativi;
- 3) presidia le funzioni esplicitamente previste dai contratti di lavoro e da specifiche normative degli enti locali;
- 4) le funzioni dell'OIV saranno analiticamente e/o automaticamente definite sulla base dei documenti attuativi dei protocolli di intesa tra CIVIT e EE.LL.
- 5) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

**ART.5**

**CONVOCAZIONE**

L'Organismo è convocato dal suo Presidente o dal componente più anziano di età in caso di assenza o impedimento del Presidente.

L'Organismo si riunisce non meno di una volta al mese.

**ART. 6**

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

1- La valutazione del personale dirigente riguarda :

- Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente;
- I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
- L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'ente.

2- L'attività di valutazione dei dirigenti è propedeutica all'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa e consente 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. 7**

### **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 preliminari 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. analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report definendone i contenuti e la tempistica;
5. 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;
6. istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
7. contraddittorio con i dirigenti sulla valutazione; attività di conciliazione sull'esito della valutazione richiesta dall'interessato;
8. invio della valutazione al presidente;
9. pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione.

## **ART. 8**

### **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. 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, dal servizio finanziario, 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 STRUTTURE INTERNE**

- 1 L'Organismo Indipendente di Valutazione per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale delle strutture interne della Provincia per le attività di supporto metodologico, operativo e di segreteria amministrativa individuando e concordando ad inizio anno gli elementi di cui necessita per la valutazione;
2. 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 sono tenuti ad osservare le seguenti norme:
  - a) 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;

- b) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al presidente;
- c) 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:

- l'Organismo Indipendente di Valutazione per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti;
- i dirigenti per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti dell'ente;

## **ART. 13**

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

Ogni valutazione dovrà essere preventivamente comunicata al soggetto valutato il quale può presentare proprie deduzioni. 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 entro il termine di 10 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 al Presidente.

## **ART. 14**

### **COMPENSO E DURATA**

1. Ai componenti verrà corrisposto un compenso annuo, secondo i criteri fissati dalla legge.
2. L'organismo indipendente di valutazione dura in carica 3 anni dalla nomina 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 presidente e solo per gravi e reiterate inadempienze legate ai compiti attribuiti, puntualmente contestate, rispetto ai compiti affidati con il presente regolamento.

## **ART. 15**

### **DISPOSIZIONI 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 ed alle delibere CIVIT per quanto compatibili.
2. La mancata nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i dirigenti e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.
3. 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.