



Provincia di Taranto

**REGOLAMENTO di ISTITUZIONE e di FUNZIONAMENTO
dell'ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
della PERFORMANCE
e del NUCLEO di CONTROLLO STRATEGICO**

Approvato con decreto presidenziale n. 66 del 22/09/2017

1	DEFINIZIONI.....	3
2	OGGETTO.....	3
3	COMPITI.....	4
3.1	L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:.....	4
3.2	Il Nucleo Di Controllo Strategico:.....	4
4	COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO	5
4.1	L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.....	5
4.1.1	COMPOSIZIONE	5
4.1.2	NOMINA.....	6
4.1.3	FUNZIONAMENTO	6
4.2	Il Nucleo Di Controllo Strategico:.....	7
4.2.1	COMPOSIZIONE	7
4.2.2	NOMINA.....	7
4.2.3	FUNZIONAMENTO	7
5	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	8
6	CONTROLLO STRATEGICO	9
7	TRASPARENZA	9
8	PRINCIPI ISPIRATORI DELL'ATTIVITA' DELL'O.I.V. e DEL N.C.S.....	9
9	CESSAZIONE.....	9
10	DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE	10

1 DEFINIZIONI

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 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.

Il **controllo strategico** è il supporto finalizzato a 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.

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.

2 OGGETTO

Il presente regolamento disciplina ai sensi del D.Lgs. 18/08/ 2000 n. 267, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, nonché ai sensi dei principi generali del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, le modalità di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, di seguito indicato anche con la sigla O.I.V., e del Nucleo Di Controllo Strategico, di seguito indicato anche con la sigla N.C.S..

3 COMPITI

3.1 L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- ✓ procede alla **valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi dirigenti**;
- ✓ monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una **relazione annuale sullo stato dei controlli interni**;
- ✓ propone all'organo di governo politico la valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- ✓ propone all'organo di governo politico la graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- ✓ verifica la valutazione determinata dai rispettivi dirigenti di settore delle posizioni organizzative e delle alte professionalità dell'Ente;
- ✓ 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;
- ✓ verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- ✓ verifica l'effettiva adozione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati;

3.2 Il Nucleo Di Controllo Strategico:

- ✓ provvede al controllo strategico, con lo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute nella fase di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in relazione alla congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti
- ✓ svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del **Piano della performance**; in particolare guidandone la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i conseguenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;

- ✓ 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;
- ✓ supporta l'organo di governo politico nella periodica rivisitazione della struttura organizzativa dell'Ente, proponendo, ove opportuno, ipotesi di reingegnerizzazione della stessa struttura;
- ✓ supporta l'Ente nella realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare in particolare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
- ✓ supporta l'Ente nella realizzazione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi;
- ✓ supporta l'Ente nella realizzazione di analisi volte a rilevare l'economicità dei servizi erogati, la valutazione differenziale di alternative prospettiche, nonché la convenienza economica di ipotesi di internalizzazioni o di esternalizzazioni.

4 COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

4.1 L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

4.1.1 COMPOSIZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è composto da tre soggetti esterni all'Ente, scelti tra coloro che sono in possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico – amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della legge n. 190/2012; ovvero che abbiano maturato esperienza precedente almeno triennale in attività di controlli interni presso altri enti pubblici.

I componenti dell'O.I.V. devono essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

I componenti dell'O.I.V. non possono essere nominati tra soggetti che:

- a) rivestano incarichi pubblici elettivi;
- b) rivestano cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali;
- c) abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni di cui alla lettera b);
- d) abbiano rivestito, nei tre anni precedenti la nomina a componente dell'Organismo indipendente di valutazione, incarichi o cariche di cui alle lettere a) e b), ovvero che abbiano avuto rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le organizzazioni di cui alla lettera b).

Il componente dell'O.I.V., non può essere nominato tra soggetti che:

- a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;

- b) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'Amministrazione Provinciale di Taranto, nel triennio precedente la nomina;
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso l'Amministrazione Provinciale;
- d) si trovino, nei confronti dell'Amministrazione Provinciale, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il terzo grado;
- e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera la Provincia;
- g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'Amministrazione Provinciale;
- h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con il Segretario Generale, i Dirigenti e i Dipendenti apicali in servizio nell'Amministrazione Provinciale, con l'organo di indirizzo politico – amministrativo o con il Collegio dei revisori dei conti;
- i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza del mandato;
- l) siano revisori dei conti presso la Provincia;
- m) presso gli Enti Locali, incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d. Lgs. n. 267/2000.

4.1.2 NOMINA

La nomina dei componenti dell'O.I.V., e tra questi il presidente, spetta al Presidente della Provincia o da chi lo sostituisce legalmente tra i soggetti in possesso dei requisiti previsti nel presente Regolamento; tale nomina è compiuta scegliendo tra quanti, in possesso dei predetti requisiti, abbiano partecipato alla relativa procedura di evidenza pubblica.

La durata della nomina è triennale, tacitamente rinnovabile di un ulteriore triennio qualora l'amministrazione non provveda a disporre diversamente tramite formale comunicazione entro i centoottanta giorni antecedenti la scadenza; a garanzia dell'indipendenza dell'Organismo, non può essere prevista l'automatica decadenza dei componenti dell'O.I.V. in coincidenza con la scadenza dell'Organo di indirizzo politico – amministrativo della Provincia.

Il compenso per il presidente e per ciascun componente è determinato annualmente dal Presidente della Provincia, al netto dell'IVA e del contributo per la Cassa professionisti. Tale compenso sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura oltre al rimborso delle spese di viaggio sostenute per l'adempimento dell'incarico.

4.1.3 FUNZIONAMENTO

L'Organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza e collabora con il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione.

L'OIV ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti; tale accesso è garantito senza ritardi e si estende a tutti i sistemi informativi, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni.

L'Organismo indipendente di valutazione stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento ed è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna, preferibilmente la stessa preposta al controllo di gestione.

L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede dell'Ente o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto; in seduta presso l'Ente l'O.I.V. è validamente costituito anche nel caso siano presenti solo due componenti.

Il Presidente rappresenta l'O.I.V., ne convoca le riunioni, ne stabilisce l'ordine del giorno e ne dirige i lavori; in caso di assenza o di impedimento del Presidente le sue funzioni sono assunte dal componente più anziano/a di età.

L' O.I.V. decide a maggioranza dei suoi componenti.

L' O.I.V. si avvale di una struttura tecnica di supporto, individuata con provvedimento del Dirigente del Settore Personale e composta da dipendenti di Settori diversi che collaborano per l'accesso agli atti, l'acquisizione dei dati, l'elaborazione della reportistica, le verbalizzazioni e le relazioni con i vari uffici.

Su invito del presidente dell'O.I.V. il presidente dell'N.C.S. può partecipare ai lavori dell'Organismo indipendente di valutazione.

4.2 Il Nucleo Di Controllo Strategico:

4.2.1 COMPOSIZIONE

Il N.C.S. è composto da tre soggetti, dei quali due scelti tra i dipendenti dell'Ente ed un componente esterno all'Ente che assume il ruolo di presidente dello stesso N.C.S..

Il presidente dell'N.C.S. deve essere in possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della valutazione delle risorse umane, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale e deve aver maturato esperienza precedente almeno triennale in attività di controlli interni presso altri enti pubblici.

Il presidente dell'N.C.S. deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

4.2.2 NOMINA

La nomina del presidente dell'N.C.S. spetta al Presidente della Provincia o da chi lo sostituisce legalmente; la durata della nomina è triennale, tacitamente rinnovabile di un ulteriore triennio qualora l'amministrazione non provveda a disporre diversamente tramite formale comunicazione entro i centoottanta giorni antecedenti la scadenza.

Il compenso del presidente dell'N.C.S. è determinato con il provvedimento di nomina e può essere annualmente rideterminato. I compensi del presidente dell'N.C.S. saranno liquidati ogni trimestre ad avvenuta emissione della relativa fattura.

Non è previsto alcun compenso aggiuntivo per i componenti interni, ma del loro apporto si terrà conto in sede di erogazione della produttività annuale.

4.2.3 FUNZIONAMENTO

Il N.C.S. opera in posizione di autonomia e indipendenza e collabora con l'O.I.V. e con il Responsabile del piano anticorruzione.

Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'N.C.S. è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

Il N.C.S. opera sia mediante accessi alla sede dell'Ente o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto; in seduta presso l'Ente il N.C.S. è validamente costituito anche nel caso siano presenti solo due componenti.

Il Presidente rappresenta il N.C.S., ne convoca le riunioni, ne stabilisce l'ordine del giorno e ne dirige i lavori; il N.C.S. decide a maggioranza dei suoi componenti.

Il presidente dell'O.I.V. partecipa di diritto ai lavori del Nucleo Di Controllo Strategico.

5 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

L'Organismo Indipendente, sulla scorta del **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei dirigenti relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun dirigente.

Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di performance relativi al complessivo Ente e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- c) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
- g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedimentali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

L'Organismo partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e delle altre risorse umane supportando i singoli dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi dirigenti. Nel processo di valutazione delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e delle altre risorse umane, l'Organismo ha anche il ruolo di prendere in esame le domande di contraddittorio avanzate dai soggetti interessati entro 10 giorni dalla notifica della propria valutazione. Tale contraddittorio si svolgerà

davanti all'Organismo Indipendente di Valutazione alla presenza dei soggetti interessati e del relativo dirigente di settore.

La valutazione della performance resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Presidente della Provincia, il quale si avvale del supporto dell' Organismo Indipendente di Valutazione.

Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei dirigenti dei settori.

I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

6 CONTROLLO STRATEGICO

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.

Il Nucleo di Controllo Strategico supporta l'Ente nella determinazione di metodologie di controllo strategico finalizzate alla rilevazione di:

- risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti,;
- aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti;
- tempi di realizzazione rispetto alle previsioni;
- procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati;
- qualità dei servizi erogati;
- grado di soddisfazione della domanda espressa;
- aspetti socio-economici.

7 TRASPARENZA

Tutti gli atti del procedimento di nomina dell'O.I.V. e del N.C.S sono pubblici. In particolare, devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Amministrazione Provinciale gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula e i compensi.

8 PRINCIPI ISPIRATORI DELL'ATTIVITA' DELL'O.I.V. e DEL N.C.S.

I componenti dell'O.I.V. e del N.C.S. conformano la propria attività ai principi di lealtà, imparzialità, integrità, indipendenza e trasparenza, nonché al rispetto delle diversità di genere per quanto possibile.

L'attività dei predetti organismi deve essere tesa all'imparzialità e alla trasparenza dell'attività amministrativa, nonché al rispetto degli obblighi di riservatezza.

9 CESSAZIONE

Ciascun componente dell'O.I.V. e del N.C.S. è revocabile dal Presidente della Provincia per gravi inadempienze, per accertata inerzia ed in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.

Sono cause di cessazione dall'incarico:

- a) la scadenza dell'incarico;
- b) le dimissioni volontarie;
- c) il venir meno di uno dei requisiti di nomina;
- d) il decesso.

In caso di dimissioni deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.

Il Presidente della Provincia provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato, entro 30 giorni.

In questo caso la durata dell'incarico del nuovo componente non può andare oltre la scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero organismo.

10 DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

I Presidenti dell'O.I.V. e del N.C.S., se autorizzati dal Presidente dell'Ente, possono partecipare ai network degli EE.LL. ai quali l'Ente avrà eventualmente aderito.

L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, avrà riscontro nella sezione "amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

Nell'ambito della autonoma potestà regolamentare dell'Ente sarà possibile attribuire all'Organismo Indipendente di Valutazione e al Nucleo di Controllo Strategico anche compiti ulteriori rispetto a quelli definiti all'art. 3 del presente regolamento concordando termini e condizioni.

In fase di prima applicazione il Presidente e i componenti dell'OIV, e il Presidente, componente esterno, del Nucleo di Controllo Strategico saranno scelti tra quanti hanno partecipato nel corso dell'esercizio 2017 alla precedente selezione per i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il presente regolamento annulla ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.