



COMUNE DI SACROFANO
(CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE)

REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO
DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA
VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO

SOMMARIO

ART. 1 – OGGETTO

ART. 2 – ATTRIBUZIONI DELL' ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO

ART. 3 - COMPOSIZIONE - NOMINA – COMPENSI

ART. 4 - DURATA IN CARICA

ART. 5 - REQUISITI NECESSARI ALLA NOMINA

ART. 6 - DECADENZA E REVOCA

ART. 7 - RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

ART. 8 - ELEMENTI DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE

ART. 9 - ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

ART. 10 - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DIRIGENZIALE

ART. 11 - PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

ART. 12 - RESPONSABILI DEI SERVIZI CHE CESSANO DAL SERVIZIO DURANTE IL CICLO DI VALUTAZIONE

ART. 13 - LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIPENDENTI NON INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 14 - AUTONOMIA E RESPONSABILITA' DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO

ART. 15 - IL CONTROLLO STRATEGICO

ART. 16 - PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE

ART. 17 - COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO

ART. 18 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione, le attività e le modalità di funzionamento dell'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico del Comune di Sacrofano ai sensi:

- dell'art. 147 del D. Lgs. 267/00;
- dell'art. 1, comma 1, lett .c) e d) del D. Lgs. 286 del 30/07/1999;
- dei principi generali di cui alla L. 15/2009 ed al D. lgs. N. 150 del 27 ottobre 2009, in quanto applicabili agli enti locali.

ART. 2 – ATTRIBUZIONI DELL' ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ED IL CONTROLLO STRATEGICO

1. L'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico è organo tecnico consultivo del Sindaco e della Giunta Comunale, a cui compete in particolare quanto segue:

- a) nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi ai Responsabili dei Servizi dell'Ente;
- b) esprime un parere in ordine alla attuabilità dei programmi di lavoro e di attività definiti dai Responsabili dei Servizi, al fine di individuare gli indicatori per la valutazione del risultato delle prestazioni dei responsabili dei servizi e consentirne la traduzione (anche in base a coefficienti numerici) in un Piano delle Performance. In questa sede esprime anche i parametri per l'erogazione della retribuzione di risultato;
- c) propone una metodologia di valutazione delle performance organizzative ed individuali coerentemente con i principi generali di cui al d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii;
- d) svolge le funzioni di valutazione del personale con incarichi dirigenziali. Ad esso sono attribuiti tutti i compiti previsti dal D.lgs 286/99 art. 5 e 6, dal D.lgs 267/2000 art.147, comma 1° lett. c) e d), e dal D.lgs n. 150/2009 per la valutazione del personale con incarico dirigenziale e per la valutazione ed il controllo strategico;
- e) comunica alla Giunta Comunale la valutazione tecnica in ordine ai risultati dell'attività svolta dalle strutture operative ed al risultato delle prestazioni dei responsabili dei servizi;
- f) esprime, se richiesto dal Responsabile del Servizio, un parere sulla valutazione di cui al successivo art. 12;
- g) valuta 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 ed obiettivi predefiniti;
- h) svolge ogni altro compito assegnato da leggi, statuti, regolamenti o funzioni direttamente attribuite dal Sindaco.

In conformità ai principi generali di cui al D.lgs n. 150/2009, inoltre, l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- c) valida la Relazione sulla performance ovvero il documento, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

ART. 3 - COMPOSIZIONE - NOMINA – COMPENSI

1. L'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico è composto da un componente esterno all'Ente, esperto in contabilità, gestione del personale o in discipline economico aziendali nonché tra personalità esperte nel controllo di gestione o nelle tecniche di valutazione degli Enti Locali.

E' nominato dal Sindaco con proprio provvedimento nel quale è definita anche la durata in carica, determinata sulla base del successivo art. 4, nonché il relativo compenso.

2. Il compenso spettante è determinato nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dal Revisore dei Conti.

3. Qualora sopraggiungessero disposizioni di legge in contrasto con le attribuzioni dei compensi di cui al precedente comma 1, l'Ente dovrà provvedere ad effettuare i relativi adeguamenti.

4. L'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico, continua ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del Sindaco e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo organismo.

5. L'OIV può essere svolto anche in forma associata

ART. 4 - DURATA IN CARICA

1. Il Sindaco nomina l'Organismo per una durata di tre anni e comunque non superiore alla durata del suo mandato.

ART. 5 - REQUISITI NECESSARI ALLA NOMINA

1. I requisiti necessari alla nomina, oltre a quelli generali (cittadinanza italiana o comunitaria, godimento dei diritti civili e politici, non aver riportato condanne penali o essere stati destinatari di provvedimenti giudiziari iscritti nel casellario giudiziale) e di integrità (non essere stati condannati per uno dei reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del codice penale, non aver riportato condanne per danno erariale, non essere stati motivatamente rimossi come OIV da precedenti incarichi, se dipendenti pubblici non essere stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura) sono:

- essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;

- essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione, nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management”.

ART. 6 - DECADENZA E REVOCA

1. L'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico decade per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause d'incompatibilità previste dalla legge.
2. L'incarico di componente dell'Organismo non può essere esercitato dai componenti degli organi dell'Ente locale né tantomeno da dipendenti dell'Ente locale presso cui deve essere nominato l'Organismo.
3. L'Organismo è revocabile per gravi inadempienze o per accertata inerzia.
4. I provvedimenti che dichiarano la decadenza o dispongono la revoca dell'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico sono adottati dal Sindaco.
5. Alla sostituzione del componente dell'Organismo decaduto o revocato provvede il Sindaco con proprio atto.

ART. 7 - RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

1. I Responsabili dei Servizi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'organismo stesso.
2. I Responsabili dei Servizi, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico.
3. L'Organismo di controllo interno, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo, acquisisce in contraddittorio la valutazione del Responsabile del Servizio interessato.

ART. 8 - ELEMENTI DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati (risultati ottenuti), sulle prestazioni, e sulle competenze organizzative.
2. Essa deve essere coerente con le norme contrattuali collettive e deve comunque garantire:
 - a) la conoscenza preventiva dei parametri e dei criteri di valutazione;
 - b) la trasparenza del processo di valutazione.
3. La valutazione è annuale.
4. L'Organismo di controllo interno può assumere quali elementi di riferimento della valutazione:
 - a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
 - b) i programmi di lavoro annuali e di attività dei settori, dei servizi e degli uffici;
 - c) il bilancio delle risorse umane assegnate o comunque acquisite dalle strutture di competenza;
 - d) il bilancio delle risorse finanziarie e delle risorse strumentali assegnate;
 - e) eventualmente una relazione intermedia ed altre in itinere che ciascun responsabile del servizio ritenga di trasmettere all'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico e alla Giunta Comunale in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento;
 - f) le relazioni annuali redatte dal Segretario Comunale;
5. Gli elementi di cui ai precedenti comma sono raccolti anche con l'ausilio di sistemi informatici;

6. La valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato ed a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incaricati.

ART. 9 - ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Al fine di procedere alla valutazione dei risultati, l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico verifica in via prioritaria l'aderenza tra risultati raggiunti ed obiettivi programmati, alla luce del valore degli indicatori qualitativi, quantitativi, economici e temporali individuati nel piano delle performance e nei documenti di programmazione della gestione.

ART. 10 - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DIRIGENZIALE

1. Per la valutazione delle prestazioni individuali dirigenziali, l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico può avvalersi della collaborazione delle strutture del servizio pianificazione e controllo di gestione e deve assumere quale elemento di riferimento il sistema di valutazione che può tenere conto in particolare:

- del grado di conseguimento degli obiettivi verificato con i criteri di cui al precedente art. 8 del presente regolamento;
- della capacità di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle diverse esigenze e contemperando i complessivi impegni richiesti dalla funzione;
- della capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune motivazioni tecnologiche e procedurali con particolare riferimento alle risorse umane ed ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- della capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate con particolare attenzione agli aspetti del controllo di gestione;
- della quantità e qualità del lavoro direttamente svolto ed apporto personale specificamente assicurato al conseguimento dei risultati programmati;
- del contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi ed urgenze od a processi di cambiamento organizzativo.

2. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati, sulle capacità organizzative dimostrate e i comportamenti tenuti, le capacità dirigenziali e l'andamento qualitativo del servizio anche in rapporto al grado di soddisfazione dell'utenza.

3. La valutazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato e a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi e per la relativa corresponsione dell'indennità di posizione.

4. Il processo valutativo deve inoltre tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali, migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.

5. l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico dovrà utilizzare nella predisposizione dei criteri e del piano degli indicatori di valutazione, differenti parametri, combinandoli ed integrandoli secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate, con le opportune ponderazioni per le diverse posizioni dirigenziali.

6. Alla valutazione del Segretario Comunale, dipendente in rapporto organico dell'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali – ora Ministero

dell'Interno, ed il cui rapporto di servizio con il Comune si incardina a seguito della nomina da parte del Sindaco, da cui il Segretario dipende funzionalmente ai sensi dell'art. 99 Tuel, provvede il Sindaco con proprio atto.

7. Ove il Segretario Comunale svolga ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d) funzioni attribuite dal Sindaco di carattere dirigenziale relative alla responsabilità e gestione di settori o servizi, la valutazione dell'operato per tali incarichi, anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 42 CCNL di comparto, viene effettuata dal Sindaco in sede di complessiva valutazione del rendimento del Segretario Comunale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta, etc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d) del d.lgs. 267/2000.

ART. 11 - PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

1. L'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico, per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i responsabili dei servizi.

2. Può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal Servizio Ragioneria;

3. Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico acquisisce all'inizio del periodo annuale di valutazione, gli elementi di cui all'art. 7, comma 4, del presente regolamento.

4. Riferisce periodicamente ed almeno una volta all'anno alla Giunta Comunale sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo, relazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire alla Giunta stessa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;

5. Predisporre una valutazione finale, previo contraddittorio come specificato al precedente art.6 comma 3, la quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dirigenziali ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa;

6. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun dirigente e inserita nel relativo fascicolo personale;

7. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico, il Segretario Comunale ed i Responsabili dei Servizi.

ART. 12 - RESPONSABILI DEI SERVIZI CHE CESSANO DAL SERVIZIO DURANTE IL CICLO DI VALUTAZIONE

1. Il Responsabile del Servizio che cessa dal servizio trasmette all'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico una relazione contenente le informazioni relative al funzionamento della struttura diretta e l'indicazione dei risultati raggiunti nel periodo dell'anno in cui è stato in servizio entro 30 gg. dalla cessazione dello stesso;

2. Per i casi di cui al comma 1, l'Organismo di controllo interno formula la valutazione della prestazione individuale entro un termine congruo per la determinazione degli effetti sul piano giuridico ed economico.

ART. 13 - LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIPENDENTI NON INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La valutazione dei risultati dei dipendenti che non siano incaricati di posizioni organizzative spetta al Responsabile del Servizio a cui è assegnato.

ART. 14 - AUTONOMIA E RESPONSABILITA' DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO

1. l'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico opera in posizione di autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco, che provvede alla nomina ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento.

ART. 15 - IL CONTROLLO STRATEGICO

1. Il Sindaco può affidare all'Organismo di controllo interno le funzioni di controllo e valutazione che si attuano in conformità delle disposizioni dell'art. 1 comma 6 del D. Lgs. 286/99 e ss.mm.ii.;

2. L'attività di valutazione e controllo strategico consiste nel processo di verifica sul grado di effettiva attuazione degli indirizzi politici contenuti negli strumenti di programmazione economico finanziaria e nelle direttive dell'organo di governo. Si sostanzia, principalmente, in relazioni relative all'attività di verifica svolta dall'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico, nelle quali tale organismo segnala al Sindaco ogni elemento utile per porre rimedi ad eventuali scostamenti sostanziali tra scelte programmatiche ed attuazione delle stesse.

ART. 16 - PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE

1. Le adunanze dell'organismo di controllo interno non sono pubbliche;

2. Di ogni seduta viene redatto apposito verbale.

ART. 17 - COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO

L'Organismo di controllo interno per la valutazione delle performance ed il controllo strategico propone il sistema di valutazione per il personale dell'Ente al quale non è attribuita la responsabilità del Servizio e connessa posizione organizzativa, può supportare il Segretario Comunale nella predisposizione del Piano degli obiettivi.

ART. 18 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

Dalla data d'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con esso.