



COMUNE DI COLLEPASSO

Provincia di Lecce

Piazza Dante 25 – 73040 Collepasso (LE)

Tel. 0833 346836 – Fax 0833 349000

Sito WEB: <http://www.comunedicollepasso.gov.it/>

PEC: protocollo.comune.collepasso@pec.rupar.puglia.it

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 59 Del 19-05-2016

Oggetto: D.LGS. 150/2009. APPROVAZIONE REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E SULLA ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE - OIV

L'anno duemilasedici il giorno diciannove del mese di maggio alle ore 12:45, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

MENOZZI Paolo	SINDACO	P
MONTAGNA Giovanni	ASSESSORE	P
FELLINE Luigi	ASSESSORE	P
GIUSTIZIERI Angelica	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Dott. MENOZZI Paolo in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa TRALDI Anna

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- il D. L.gs. 150 del 27/10/2009, attuativo della L. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Preso atto che la complessa riforma del D. Lgs. 150/2009 ha richiesto per quanto concerne l'applicazione agli enti locali un percorso interpretativo al fine di consentire, in ossequio all'autonomia organizzativa e gestionale riconosciuta a tali enti, l'adeguamento degli atti alle norme contenute nel citato decreto di applicazione obbligatoria;

Rilevato che in data 4.6.2010 l'ANCI ha emanato le *“Linee guida sul ciclo della performance per gli enti Locali”*;

Vista la deliberazione n.121 del 9 dicembre 2010 adottata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche avente ad oggetto *“L'applicazione del D. Lgs. 150/2009 negli Enti Locali – Le linee guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance”*;

Rilevata la necessità, nelle more della revisione dell'intero Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, di approvare, ai sensi dell'art. 16, commi 2 e 3, del d.lgs. n.150/09, lo stralcio relativo alla definizione del ciclo delle performance e all'istituzione e funzionamento dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) che va ad integrare il Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi;

Considerato che ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 ogni Amministrazione, singolarmente o in forma associata, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance;

Visto l'allegato Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sulla costituzione dell'organismi indipendente di valutazione (O.I.V.);

Preso atto che il Regolamento di cui trattasi è oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali ed alle R.S.U;

Visti l'art. 89 del d.lgs.267/00, nonché l'art.48 dello stesso decreto il quale attribuisce alla Giunta Comunale la competenza all'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il Testo Unico approvato con D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) Di Approvare il Regolamento sul ciclo di gestione delle performance e sull'istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, composto di n. 16 articoli, riportato in allegato al presente atto;
- 2) Di stabilire che:
 - a. il regolamento integra e modifica il vigente Ordinamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi;
 - b. dalla data di entrata in vigore del Regolamento si intende abrogata ogni altra norma regolamentare in contrasto con il presente atto;
 - c. con successivo atto, si provvederà all'approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e della metodologia operativa;
 - d. il nuovo sistema di misurare e valutazione della performance dovrà trovare piena applicazione in coerenza con l'evoluzione normativa ed interpretativa in materia.
- 3) Di riservarsi la costituzione dell'OIV nel rispetto delle disposizioni dettate dal Regolamento approvato.
- 4) Di comunicare il presente atto alle RR.SS.UU.
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione, previa separata ed unanime votazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. D. Lgs. 267/2000.



COMUNE DI COLLEPASSO

Prov. di Lecce

**REGOLAMENTO
SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
E SULLA ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

Articolo 1

Principi generali

1. Il Comune di Collepasso provvede alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola, al Segretario comunale e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e promuovere la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Articolo 2

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolo 3

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizzano attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.
 - la Relazione Previsionale e Programmatica/DUP approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi, progetti ed obiettivi da raggiungere.
 - il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate ai singoli Responsabili di settore.
 - il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle performance, approvato annualmente dalla Giunta comunale.
2. Il Piano degli Obiettivi/Piano della performance, parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione, è approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 4

Definizione degli obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO/piano delle performance sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dal D.Lgs n. 150/2009. In particolare essi devono essere:
 - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale;
 - specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori;
 - tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività;
 - correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
3. Gli obiettivi sono proposti dalla Giunta Comunale di concerto con i relativi Responsabili di Posizione Organizzativa. Essi sono negoziati con il Segretario comunale e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento.
4. Entro il 30 novembre dell'anno di riferimento gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai Responsabili di Posizione Organizzativa possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario comunale.

Articolo 5

Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato e monitorati attraverso i rispettivi indicatori nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, avviene con i seguenti strumenti:
 - la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000;
 - il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione;
 - la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'articolo 151 del decreto legislativo n. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
 - la relazione sulla performance, redatta dall'OIV sulla base delle singole relazioni predisposte dai responsabili di posizione organizzativa, che avrà le seguenti finalità:
 - evidenziare i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente,
 - evidenziare gli eventuali scostamenti delle performance complessive e individuali rispetto ai target fissati nel Piano delle Performance/ Piano Degli Obiettivi,
 - consentire la comprensione delle azioni di miglioramento che sono state

intraprese nell'esercizio finanziario di riferimento.

Articolo 6

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 7

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
 - La misurazione e la valutazione, svolte dai responsabili di posizione organizzativa, della performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
 - all'attuazione del piano anticorruzione e al piano sulla trasparenza.

Articolo 8
**Soggetti che intervengono nel sistema di misurazione
e valutazione della performance**

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) il Consiglio comunale (per le funzioni di indirizzo);
- b) il Sindaco;
- c) la Giunta comunale;
- d) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
- e) il Segretario Comunale;
- f) i Responsabili di posizione organizzativa;
- g) eventuali soggetti esterni (cittadini/utenti/associazioni).

Articolo 9
Organismo indipendente di valutazione. Funzioni

1. L'organismo indipendente di valutazione (OIV) svolge le seguenti funzioni:
- in sede di prima applicazione, come previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 150/2009, definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza;
 - comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, al Segretario comunale, ai responsabili di settore, nonché ad altri soggetti esterni previsti dalla legge;
 - redige la relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune;
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa e del segretario comunale e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
 - è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) ed è tenuto a tutti gli adempimenti demandati

- dalle specifiche norme di diretta applicazione per gli enti locali;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - esprime parere in sede di graduazione delle diverse aree e dei correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale del supporto dell'attività del Segretario Comunale e dell'Organo di Controllo Interno.

Articolo 10

Composizione, durata e nomina dell'organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione può essere istituito in modo autonomo dal Comune di Collepasso o in forma associata con altri Comuni.
2. L'OIV è monocratico nel caso di istituzione autonoma mentre è formato da n. 3 (tre) componenti nel caso di istituzione in forma associata. Nel caso di istituzione in forma associata si applicheranno le disposizioni di cui al successivo articolo 12;
3. L'OIV dura in carica 3 (tre) anni e ciascun componente è rieleggibile una sola volta. Ciascun componente può decadere per il venir meno dei requisiti generali richiesti per l'assunzione dell'incarico e dimettersi o essere revocato in qualsiasi momento per giustificato motivo con semplice preavviso di 30 giorni.
4. La nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione spetta al Sindaco che procede, previa acquisizione dei curricula dei soggetti interessati, sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.
5. L'organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
6. Il raccordo tra l'Organismo Indipendente di Valutazione e l'organizzazione è garantito dal Segretario comunale e dal Servizio di Controllo Interno.
7. Nella formulazione della proposta di valutazione dei titolari di P.O., l'Organismo indipendente di valutazione può in qualsiasi momento chiedere supporto al Segretario comunale.

Articolo 11

Requisiti e modalità di nomina

1. Il componente dell'OIV è nominato tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

Requisiti generali

Cittadinanza: Possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

Età: non superiore ai 65 anni.

Divieto di nomina: il componente dell'Organismo indipendente di valutazione non potrà essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano 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.

Non potranno essere nominati, inoltre, associazioni, società e, in generale, soggetti diversi dalle persone fisiche, anche nell'ipotesi in cui il conferimento dell'incarico avvenga scindendo il rapporto personale con il candidato dal rapporto economico, prevedendo l'erogazione del corrispettivo ad una società per l'attività prestata dal singolo; si sarebbe in presenza, in tal caso, di un'ipotesi di interposizione, con riflessi anche sul principio della tendenziale esclusività.

Conflitto di interessi e cause ostative: Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione non potrà 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 interessata nel triennio precedente la nomina;
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
- d) si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo 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 l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV;
- g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV, o con il vertice politico - amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico - amministrativo;
- i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
- l) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
- 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.

Requisiti attinenti all'area delle conoscenze

Titolo di studio

Il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi. E' valutabile il possesso di titoli riconosciuti equivalenti rilasciati in altri Paesi dell'Unione Europea.

Tipologia del percorso formativo

E' richiesta la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale.

Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo paragrafo "Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali", di almeno cinque anni.

Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali

Possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, 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 l. n. 190/2012.

Requisiti attinenti all'area delle capacità

Possesso di adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali, dovendo promuovere i valori del miglioramento continuo della performance e della qualità del servizio, nonché della trasparenza e della integrità.

Requisito linguistico

Possesso di una buona e comprovata conoscenza della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, il possesso di una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

Conoscenze informatiche

Possesso di buone e comprovate conoscenze informatiche.

2. Il soggetto non può appartenere contemporaneamente a più Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione. Il principio di esclusività può essere derogato nelle ipotesi in cui si tratti di incarichi in enti di piccole dimensioni che trattano problematiche affini e che operano nella stessa area geografica, anche in relazione alla valutazione complessiva degli impegni desumibili dal curriculum.
3. L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato che deve essere trasmessa dall'amministrazione alla Commissione.
4. La nomina dovrà avvenire previa acquisizione di curricula mediante pubblicazione di apposito avviso pubblico per almeno 10 giorni.
5. L'ufficio competente, alla luce delle domande pervenute, predisporrà un elenco di candidati risultanti idonei e lo sottoporrà al Sindaco.
6. Il Sindaco sceglierà il componente dell'OIV tenuto conto dei titoli culturali e professionali in possesso dei singoli candidati e attinenti la specifica attività in riferimento. La nomina dell'OIV avviene con Decreto Sindacale, previa determinazione del relativo compenso da parte della Giunta comunale.
7. L'atto di nomina dell'OIV è pubblicato nel sito istituzionale del Comune unitamente al curriculum dell'incaricato ed al compenso percepito.

Articolo 12

Gestione associata dell'OIV

1. Al fine di garantire il perseguimento di maggiori livelli di efficienza, efficacia ed economicità, l'Ente può istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma associata con uno o più Comuni, attraverso l'utilizzo delle forme associative consentite dal D.Lgs. 267/00.
2. La convenzione potrà prevedere l'adozione di un unico sistema di valutazione delle performance per tutti gli Enti associati.
3. Al fine di semplificare l'azione amministrativa, le relazioni sindacali eventualmente afferenti gli atti oggetto del presente articolo possono essere gestite in modo unitario attraverso la costituzione di un'unica delegazione, sia di parte pubblica che di parte sindacale. In questa ipotesi la delegazione di parte pubblica è nominata di concerto dai Sindaci dei

DELIBERA DI GIUNTA n.59 del 19-05-2016 COMUNE DI COLLEPASSO

comuni aderenti alla convenzione ed è recepita con singoli atti di giunta.

4. Nel caso di gestione associata l'OIV è formato da n. 3 componenti individuati tramite procedura di comparazione posta in essere dall'Ente capofila nel rispetto di quanto stabilito dai precedenti articoli 10 e 11 e nel rispetto di eventuali ulteriori disposizioni e/o deroghe previste nell'apposita convenzione. La nomina dei componenti sarà effettuata con Decreto del Sindaco del Comune capofila sentita la conferenza dei Sindaci degli altri Enti associati.

5. Con apposita convenzione saranno definite le modalità di funzionamento dell'OIV, i compensi e le modalità di riparto delle relative spese tra i comuni associati.

Articolo 13

Struttura di controllo interno

1. Il controllo di gestione, per ciò che attiene le finalità di cui al presente atto, è volto alla rilevazione dei risultati raggiunti rispetto ai programmi e agli obiettivi individuati ed assegnati con il Piano Degli Obiettivi/Piano delle Performance, al fine di verificare lo stato di attuazione degli stessi anche in termini di efficacia, efficienza, economicità e miglioramento dell'intera attività amministrativa.

2. La metodologia del controllo di gestione, nello specifico, si sviluppa attraverso l'attività di monitoraggio delle attività e/o dei servizi sottoposti a controllo.

3. L'organo di controllo interno è tenuto a svolgere attività di reporting con le modalità e con la tempistica stabilite in sede di approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

4. La struttura di controllo interno svolge attività di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Articolo 14

Il sistema di misurazione e valutazione

1. Con successivo atto la Giunta Comunale adotterà il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale così come definito in sede di prima applicazione dall'organismo indipendente di valutazione ai sensi dell'art. 7 e dell'art. 30 del D.Lgs. 150/2009. Nella definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale della collaborazione del Segretario comunale.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

Articolo 15

Norme per il periodo transitorio

1. Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance troverà piena applicazione a partire dall'esercizio in corso, in coerenza con l'evoluzione normativa ed interpretativa in materia.

2. Fermo restando quanto sopra precisato, fino alla nomina dell'O.I.V., continuerà ad essere funzionante il Nucleo di Valutazione, nella composizione già definita nei regolamenti comunali vigenti.

3. La valutazione del Segretario verrà effettuata dal Sindaco pro-tempore nell'anno di riferimento.

Articolo 16
Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della sua pubblicazione all'Albo pretorio del Comune.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data: 19-05-2016

Il Responsabile del servizio
ROLLO Giovanni

PARERE: in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data:

Il Responsabile del servizio
CAMPA Rita

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Dott. MENOZZI Paolo

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa TRALDI Anna

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

N° 655

Li 07-06-016

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa TRALDI Anna

È copia conforme all'originale.
Lì,

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa TRALDI Anna