



# COMUNE DI SPARANISE

PROVINCIA DI CASERTA

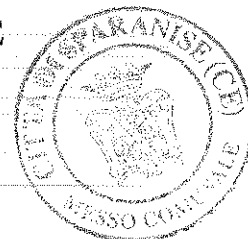
Comune di Sparanise  
La presente è stata pubblicata  
all'Albo Pretorio Online  
dal 01-12-15 al 16-02-15  
IL MESSO COMUNALE

## DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(Nominato con Decreto del Presidente della Repubblica del 27 Ottobre 2015.)

CON I POTERI ASSEGNATI ALLA GIUNTA COMUNALE

N° 6 DEL 19 NOVEMBRE 2015



**OGGETTO : APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.**

L'anno duemilaquindici e questo giorno diciotto del mese di novembre alle ore 20,00 nella Sede Comunale, il Commissario Straordinario dott.ssa Stella Fracassi, con i poteri assegnati alla Giunta Comunale, con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. Domenico Cerqua incaricato alla redazione del presente verbale.

### IL SEGRETARIO COMUNALE

Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 14 febbraio 2000, di approvazione del "Regolamento di costituzione del nucleo di valutazione" (modificato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 dell'11 luglio 2008), che disciplina l'istituzione del Nucleo di Valutazione, il suo funzionamento e le sue competenze con il contenuto minimo della misurazione e valutazione della *performance* della struttura amministrativa;

Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 26 marzo 2013 con la quale è stato approvato il "Regolamento sui controlli interni", in esecuzione della legge 7 dicembre 2012 n. 213 (di conversione del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174) che all'art. 3 - rubricato "Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali" - ha apportato sostanziali modificazioni al Decreto Legislativo 18/8/2000 n. 267;

Visti:

- Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che, all'articolo 14, disciplina l'istituzione ed il funzionamento di Organismi Indipendenti di Valutazione della performance presso le amministrazioni pubbliche, in sostituzione dei precedenti servizi di controllo interno, comunque denominati;
- L'articolo 19, comma 9 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114);
- La delibera ANAC n.12 del 27 febbraio 2013 avente ad oggetto: "Requisiti e procedimento per la nomina dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione";

Considerato che, in relazione al richiamato quadro ordinamentale, debba procedersi, in sostituzione del Nucleo di Valutazione, alla istituzione presso il Comune di Sparanise dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.), disciplinandone il funzionamento con specifico atto regolamentare; Evidenziato, inoltre, che il numero di cinque componenti del nucleo di valutazione, di cui al relativo Regolamento, non appare congruo in relazione alle dimensioni dell'Ente;

Dato atto che la misura del compenso fissata, per i singoli componenti, dall'articolo 16 dell'allegato Regolamento consentirà altresì rilevante risparmio di spesa;

Ritenuto, pertanto, di provvedere all'approvazione di un Regolamento sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.) che, in base alla normativa

vigente, possa adempiere alle proprie funzioni conformemente a quanto previsto nel Regolamento sui controlli interni;

Visto lo schema del nuovo "Regolamento di istituzione e di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione" allegato sub "A" a far parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

Visto il prescritto parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il prescritto parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario attestante la regolarità contabile in quanto il presente atto produce effetto diretto sulla situazione economico-finanziaria ai sensi degli artt. 49, 147, comma 1 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

#### **PROPONE**

Di approvare il "Regolamento di istituzione e di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance", che si compone di n. 18 articoli ed allegato alla presente sub "A" per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di stabilire che, con l'entrata in vigore di detto Regolamento, rimane automaticamente abrogata ogni altra disposizione regolamentare o provvedimento incompatibile con lo stesso e, segnatamente, rimane abrogato il "Regolamento di costituzione del nucleo di valutazione" (modificato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 dell'11 luglio 2008);

Di approvare l'allegato sub "B", "Codice etico dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance", che forma parte integrante e sostanziale del predetto Regolamento;

Di dare atto che tale Regolamento va ad integrare il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

Di incaricare il Responsabile del Servizio Segreteria di procedere alla pubblicazione dell'avviso pubblico in esecuzione del presente Regolamento ed agli atti consequenziali di competenza;

Di disporre, altresì, la pubblicazione del Regolamento e del Codice etico sul sito web dell'Ente, alla Sezione "Amministrazione Trasparente";

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(Dott. DOMENICO CERQUA)

#### **PARERI EX ART. 49, COMMA 1, D.LGS. 267/2000**

Ai sensi del D. Lgs. 267/2000 - art. 49, comma 1, sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

#### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO**

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere **FAVOREVOLE**.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(Dott. DOMENICO CERQUA)

#### **IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI**

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **FAVOREVOLE**.

**IL RESPONSABILE DEI SS.FF.**  
(Dr.ssa Annarita Rebuzzì)

## **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Vista la proposta di deliberazione che precede;

Ritenuto dover provvedere all' approvazione della stessa;

Assunti i poteri della Giunta Comunale

### **DELIBERA**

Di approvare la proposta nei termini sopra formulati.

Successivamente

## **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

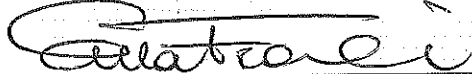
Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

### **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere.

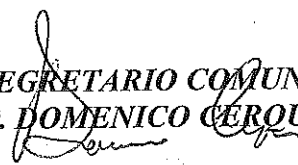
LETTO E SOTTOSCRITTO:

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
(Dott.ssa STELLA FRACASSI)





IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. DOMENICO CERQUA)



**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune il  
01 DIC. 2015 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (Art. 124 D. Lgs. 267/2000).

Sparanise li 01 DIC. 2015



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. DOMENICO CERQUA)



Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

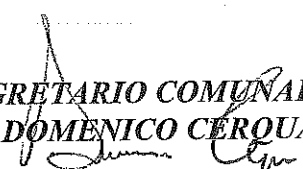
Che la presente deliberazione:

☒ E' stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Sparanise Li 01 DIC. 2015



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. DOMENICO CERQUA)



**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, per decorrenza dei termini  
(10 giorni dalla pubblicazione) ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18.8.2000 n°267.

Sparanise, li \_\_\_\_\_

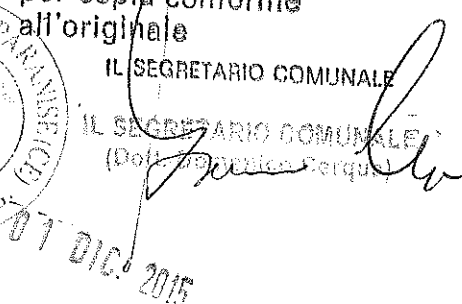
IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. DOMENICO CERQUA)

per copia conforme  
all'originale



IL SEGRETARIO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. DOMENICO CERQUA)



01 DIC. 2015

**REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**Sommario**

- Art. 1 - Oggetto**
- Art. 2 – Sede e composizione**
- Art. 3 – Nomina**
- Art. 4 – Requisiti per la nomina**
- Art. 5 – Conflitto di interessi e cause ostative**
- Art. 6 – Divieti di nomina**
- Art. 7 – Esclusività del rapporto**
- Art. 8 – Revoca, dimissioni e decadenza**
- Art. 9 – Funzioni e compiti**
- Art. 10 – In particolare: il controllo di gestione**
- Art. 11 – In particolare: funzioni in materia di trasparenza e integrità**
- Art. 12 – In particolare: valutazione della Performance organizzativa e individuale**
- Art. 13 – Comunicazione della valutazione**
- Art. 14 – Funzionamento e poteri del Presidente O.I.V.**
- Art. 15 – Struttura tecnica permanente**
- Art. 16 – Compenso**
- Art. 17 – Codice etico**
- Art. 18 – Disposizioni transitorie**

## **Articolo 1**

### **Oggetto**

Il presente Regolamento disciplina le modalità di funzionamento, organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* del comune di Sparanise (di seguito denominato più brevemente anche O.I.V.), istituito ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e tenendo conto dei requisiti previsti dalla Delibera n. 4 del 2010 - come integrata dalle Delibere n. 107 del 2010, n. 27 del 2012, n. 12 del 2013 - dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito denominata ANAC).

Le disposizioni che seguono, in conformità e in esecuzione al Regolamento sui controlli interni dell'Ente, integrano il Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

All'O.I.V. si applica, per quanto compatibile, la normativa di riferimento alla revisione economico finanziaria dell'Ente, così come contenuta nella Parte II, Titolo VII del d.lgs. 267/2000.

## **Art. 2**

### **Sede e composizione**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, in sostituzione del Nucleo di Valutazione, coordina le singole attività di controllo e valutazione e opera in posizione di autonomia e indipendenza rispetto alle strutture operative e all'organo di indirizzo politico.

L'O.I.V. è costituito da un organo collegiale composto da tre membri, assicurando la pluralità delle competenze professionali attraverso conoscenze tecniche e capacità utili a favorire i processi di innovazione all'interno dell'Amministrazione comunale.

Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

## **Art. 3**

### **Nomina**

La nomina dei componenti spetta al Sindaco/Commissario in seguito all'esito di una procedura comparativa sui *curricula* pervenuti e di un successivo colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e, soprattutto, le capacità dell'interessato. Tale procedura permetterà, altresì, di evidenziare eventuali esigenze di formazione individuale e di gruppo, rispetto alle quali l'Amministrazione potrà sviluppare un appropriato programma di formazione.

La selezione avverrà in seguito alla pubblicazione di avviso pubblico sull'Albo pretorio *on line* del Comune di Sparanise, per un periodo non inferiore a venti giorni, cui potranno partecipare i soggetti in possesso dei requisiti di cui al successivo articolo.

Il procedimento finalizzato alla nomina è di competenza del Responsabile del Servizio personale dell'Ente.

Ai fini dell'acquisizione del parere prescritto dall'articolo 14, comma 3, d.lgs. 150/2009, l'Ente trasmette al Dipartimento della Funzione Pubblica:

- esiti della procedura comparativa espletata e compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico;
- *curriculum* dei candidati;
- rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità ed al rispetto del principio di esclusività del rapporto di cui agli artt. 5, 6 e 7 del presente Regolamento;
- una relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti dalle citate deliberazioni dell'ANAC e richiamati nell'art. 4 del presente Regolamento.

La durata della nomina è triennale e la relativa decorrenza viene indicata nel provvedimento di nomina.

L'incarico può essere rinnovato una sola volta.

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 dell'Amministrazione.

Tutti gli atti attinenti al procedimento di nomina e di revoca dell'incarico sono pubblici. In particolare devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Amministrazione comunale atti di nomina dei componenti, *curriculum*, compensi e parere del Dipartimento della Funzione Pubblica.

#### **Art. 4**

##### **Requisiti per la nomina**

La nomina è subordinata al parere favorevole del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il componente dell'O.I.V. deve possedere i seguenti requisiti:

##### **A) REQUISITI GENERALI**

- essere cittadino italiano o dell'Unione Europea;
- l'età dei componenti deve essere tale da assicurare all'Organismo esperienza e capacità di innovazione. In particolare, possono essere nominati quali componenti dell'O.I.V. i cittadini che abbiano compiuto i 25 anni di età e che non abbiano superato i 70 anni d'età;
- la scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell'equilibrio di genere, che deve essere promosso anche con riferimento alla struttura tecnica permanente di cui al successivo art. 14 del presente Regolamento. Eventuali deroghe al suddetto principio devono essere adeguatamente motivate.

##### **B) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE E DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI**

1. Essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale.

È valutabile il possesso di titoli equipollenti previsti dalla vigente normativa. Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche 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 di almeno cinque anni;

2. Essere in 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 Legge n.190/2012. Al fine della valutazione dell'esperienza, assume rilievo anche l'esperienza maturata come componente dell'O.I.V. presso altra amministrazione;

3. Avere buone e comprovate conoscenze informatiche e della lingua inglese.

Se di cittadinanza non italiana, il componente dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

##### **C) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ**

1. Il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il suo ruolo di promotore del miglioramento, dovrà dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Le citate capacità saranno accertate sulla base degli elementi desumibili dal *curriculum* e dal colloquio.

I requisiti prescritti dal presente articolo devono essere posseduti alla data di scadenza del termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

## **Art. 5**

### **Conflitto di interessi e cause ostative**

I candidati, come da disposizioni della delibera ANAC n. 12/2013, non devono rientrare nelle seguenti cause ostative e di conflitto di interessi:

- a) essere 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) aver svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso il Comune di Sparanise nel triennio precedente la nomina;
- c) essere responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
- d) trovarsi, 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) aver riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f) essere magistrati o avvocati dello Stato che svolgano le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'O.I.V.;
- g) aver svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'Amministrazione;
- h) avere un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'O.I.V., o con il vertice politico-amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- i) essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza del mandato;
- j) essere revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
- k) incorrere nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d.lgs. n.267/2000.

In ogni caso l'assenza delle situazioni di cui al presente punto deve essere oggetto di una formale e preventiva dichiarazione del candidato che è trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica in occasione del richiesto parere di cui all'articolo 14, comma 3, d.lgs. n. 150/2009.

## **Articolo 6**

### **Divieti di nomina**

I candidati non possono:

- rivestire incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero avere rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, nonché aver rivestito simili incarichi o avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- essere associazioni, società e, in genere 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 a una società per l'attività prestata dal singolo.

## **Articolo 7**

### **Esclusività del rapporto**

I componenti dell'O.I.V. non possono appartenere contemporaneamente a più Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di valutazione. Tale principio può essere derogato nelle ipotesi in cui si tratti di incarichi in Comuni di piccole dimensioni della provincia di Caserta, anche in relazione alla valutazione complessiva degli impegni desumibili dal *curriculum*. 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 e deve essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica in sede di parere.

## **Articolo 8**

### **Revoca, dimissioni e decadenza**

L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata e preceduta dal parere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco/Commissario, per gravi inadempienze, per accertata inerzia, per comportamenti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato e per inosservanza dei principi-guida delineati dal codice etico allegato al presente Regolamento. L'incarico viene altresì revocato in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.

Il componente, inoltre, decade nel caso del verificarsi di una delle cause di incompatibilità elencate agli artt. 5 e 6 del presente Regolamento e per le previsioni di cui all'art. 14 comma 8 del D.lgs. n.150/2009. I provvedimenti che dispongono la decadenza sono adottati dal Sindaco/Commissario.

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

Il Sindaco/Commissario provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato, entro trenta giorni.

Nelle ipotesi di dimissioni, revoca o decadenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, il Sindaco/Commissario provvede alla sostituzione, avvalendosi della procedura di cui al precedente art. 3.

La durata dell'incarico del nuovo componente, in sostituzione di quello dimissionario, dichiarato decaduto o revocato, non può andare oltre la scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero Organismo.

## Articolo 9

### Funzioni e compiti

Secondo la surrichiamata normativa, l'O.I.V. concorre a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 150/2009, garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance della struttura amministrativa nel suo complesso e in relazione ai suoi processi, presenta le proposte di valutazione dei dirigenti di vertice.

Svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, secondo le linee guida dettate in materia dall'autorità competente ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lett. b), d) ed e) del Decreto Legislativo n. 150/2009, la cui corretta applicazione all'interno del comune di Sparanise è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

L'Organismo supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi. Contribuisce, altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione. A tal fine, l'Organismo rende noti al personale gli obiettivi di *performance* e cura la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi.

L'O.I.V. opera in stretta collaborazione con il responsabile della prevenzione sulla corruzione.

In particolare, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- pone in atto le attività di valutazione della *performance* dell'Ente, delle aree e dei relativi responsabili, nonché le attività di controllo strategico, sotto il profilo dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;
- svolge un ruolo di supporto nella redazione del Piano della *Performance*; effettua e propone al Sindaco/Commissario la graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizioni organizzativa, elabora e propone il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* ed i suoi aggiornamenti periodici, previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009; definisce, sentito il Segre-

tario Comunale, metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale titolare di posizione organizzativa;

- monitora il funzionamento complessivo del Sistema della Valutazione della *Performance* ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e di amministrazione dell'Ente, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC;
- valida la Relazione sulla Performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico amministrativo. Ai sensi del dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 tale validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del medesimo decreto;
- propone, sulla base del sistema di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al summenzionato Titolo III;
- gestisce i processi di misurazione e valutazione delle performance e delle relative premialità secondo le previsioni del Titolo III del d.lgs. n. 150/2009, dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, ponderando gli obiettivi e la loro coerenza con il piano complessivo delle performance annuali e pluriennali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC, ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'Amministrazione;
- può curare, se chiesto dal Sindaco, la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
  - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
  - la valutazione dei responsabili delle aree da parte dei rispettivi collaboratori;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Per quanto concerne gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa e le eventuali omissioni o azioni contrarie o comunque aventi effetto e conseguenze nelle materie del vigente piano anticorruzione dell'Ente, resta di esclusiva competenza del Segretario e/o, se diverso dal Segretario, del Responsabile della prevenzione della corruzione, la valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative, secondo gli indicatori individuati nel relativo sistema di valutazione.

## **Articolo 10**

### **In particolare: il controllo di gestione**

L'OIV effettua l'attività di controllo di gestione consistente nella verifica, all'inizio, nel corso ed al termine della gestione, dello stato di attuazione degli obiettivi programmati dagli organi politici, tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati, attraverso l'analisi delle risorse acquisite, la comparazione tra i costi e qualità, la quantità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, il livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale svolta per il raggiungimento dei predetti obiettivi.

Le fasi operative del predetto controllo, sono integrate con la pianificazione strategica ed unificate con quelle previste nel ciclo delle performance di cui al d.lgs. n. 150/2009.

Le risultanze del controllo di gestione sono utilizzate dallo stesso organismo indipendente di valutazione ai fini della performance individuale delle P.O. dell'ente.

Il controllo di gestione è svolto con periodicità almeno semestrale, con redazione del referto di cui agli articoli 196, 197, 198 e 198-bis del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

L'OIV informa l'organo di revisione contabile, sullo svolgimento della propria attività e ove necessario, riferisce allo stesso, sullo stato di attuazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'ente. L'OIV riferisce, almeno ogni sei mesi, al Sindaco e alla Giunta, sui risultati della sua attività, mediante l'inoltro di report gestionali. Tali report dovranno essere accompagnati da una relazione illustrativa che fornisca una lettura chiara dei dati ed indici riportati, suggerendo azioni correttive per ridurre eventuali scostamenti.

La conclusione del predetto controllo dovrà essere trasmesso, a cura dell'OIV, alla Corte dei Conti competente per territorio.

## **Articolo 11**

### **In particolare: funzioni in materia di trasparenza e integrità**

La trasparenza ha lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. È intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione e relative agli indicatori, agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, nonché ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli Organi competenti. L'O.I.V. esprime il parere in ordine al Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità da aggiornare, annualmente, nel quale sono indicate le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Detto Organismo, inoltre, promuove e garantisce l'assolvimento delle previsioni contenute nel Programma.

## **Articolo 12**

### **In particolare: valutazione della Performance organizzativa e individuale**

La performance è il contributo che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione del bisogno coerenti con la missione dell'Ente.

Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione e 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 delle Aree e dei relativi responsabili 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 responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

L'O.I.V., 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 responsabili delle Aree relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.

Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di performance relativi 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 e qualità manageriali dimostrate;
- d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare nel modo migliore 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 procedurali, 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.

I suindicati fattori di riferimento hanno valore puramente indicativo. Infatti, l'O.I.V. può modulare i predetti indicatori modificandoli in base alle mutate necessità riscontrate nell'Ente, potendoli accorpare e/o variare anche al solo fine di semplificare l'azione amministrativa.

L'Organismo può partecipare al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, ai sensi dell'art. 9 del presente Regolamento, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità e obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, e in linea coerente con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili.

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 e organizzativi dei responsabili delle Aree.

I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

La valutazione della *performance* del Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco/Commissario con l'assistenza dell'O.I.V. sulla base della valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal Segretario, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, in materia di definizione, misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*.

### **Articolo 13**

#### **Comunicazione della valutazione**

L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Sindaco/Commissario a ciascun Responsabile con funzioni di posizione organizzativa, unitamente agli atti e documenti relativi.

Il Sindaco/Commissario, sulla base della Valutazione della *performance* annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e/o responsabili di servizi e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.

Il Sindaco/Commissario, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni di posizione organizzativa, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dal Responsabile con funzioni di posizione organizzativa e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'Organismo di valutazione della performance, i conseguenti provvedimenti.

In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco/Commissario, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta e sentito il Segretario, attiva il procedimento disciplinare.

Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto, delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi delle posizioni organizzative.

## **Articolo 14**

### **Funzionamento e poteri del Presidente O.I.V.**

Il Presidente dell'O.I.V. è individuato dal Sindaco/Commissario all'atto della nomina dei componenti dell'Organismo.

Il Presidente rappresenta l'O.I.V. e individua il componente che assume le sue funzioni, in caso di sua assenza o impedimento.

L'Organismo Indipendente di Valutazione si riunisce ogni qualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza degli stessi. Il Presidente provvede alla convocazione e dirige i lavori della seduta, stabilendone l'ordine del giorno.

Al Presidente compete il potere di individuare tra i componenti il responsabile di una fase o di una delle attività specifiche con dovere d'istruttoria e di relazione al collegio.

L'O.I.V. garantisce le sue attività in modo continuativo mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto. Per lo svolgimento delle attività, all'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativi e operativa gestiti da ciascuna Area.

Può richiedere agli uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette. Detto Organismo, per lo svolgimento delle funzioni assegnate, interloquisce costantemente con il Segretario Generale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Ente.

Riferisce al Sindaco con periodicità trimestrale, segnalando, per ogni Area, l'andamento delle attività e avanzando proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'O.I.V. si avvale della struttura tecnica di cui all'art. 15 del presente Regolamento.

Le sedute dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance non sono pubbliche.

## **Articolo 15**

### **Struttura tecnica permanente**

Ai sensi dell'art. 14, commi 9 e 10, del d.lgs. n. 150/2009 è istituita, mediante appositi atti organizzativi, una struttura tecnica permanente, quale necessario supporto dell'O.I.V..

Alla struttura tecnica, nel rispetto del principio di economicità e del costo opportunità delle risorse, sono destinate risorse umane e finanziarie adeguate allo svolgimento delle funzioni di supporto alle attività dell'O.I.V., nonché un adeguato sistema informativo, tenendo conto delle dimensioni e delle specificità organizzative dell'Ente e della esigenza di assicurare il carattere multidisciplinare delle professionalità.

Il responsabile di tale struttura deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della *performance* delle amministrazioni pubbliche.

## **Articolo 16**

### **Compenso**

A ciascun componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance sarà attribuito un compenso annuo nella misura del 25% di quello previsto per il Revisore dei Conti e nei limiti delle disponibilità di bilancio.

Al Presidente spetta una maggiorazione del 10% rispetto al compenso percepito dagli altri componenti dell'O.I.V.

I predetti importi sono da intendersi al netto dell'IVA (nei casi in cui i componenti dell'O.I.V. siano soggetti passivi dell'imposta) e dei contributi previdenziali previsti per legge.

È riconosciuto il rimborso per le spese di viaggio in base alla normativa vigente, ove spettante. In ogni caso, detto rimborso non può essere superiore al 20% del compenso annuo attribuito agli stessi componenti.

A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

## **Articolo 17**

### **Codice etico**

Il codice etico per i componenti dell'O.I.V., allegato in calce, è da considerarsi parte integrante del presente Regolamento. Il testo del codice etico viene consegnato ai componenti dell'O.I.V. che sottoscrivono un documento di accettazione delle disposizioni contenute nel medesimo, impegnandosi all'osservanza del codice nello svolgimento delle loro funzioni.

## **Art. 18**

### **Disposizioni transitorie**

Ai sensi dell'art. 14, ultimo comma, d.lgs. n. 150/2009 agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente Regolamento, l'Ente provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

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.

Il presente Regolamento entra in vigore al momento dell'efficacia della deliberazione di approvazione e abroga ogni altra disposizione regolamentare con esso incompatibile.

## **Allegato B**

### **CODICE ETICO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **Articolo 1**

##### **Finalità ed ambito di applicazione**

Il presente codice etico reca i principi-guida del comportamento dei componenti dell'O.I.V. del Comune di Sparanise e specifica i doveri di lealtà, imparzialità, diligenza cui essi sono tenuti. L'attività dei componenti deve essere conforme alla posizione di autonomia e indipendenza riconosciuta all'O.I.V., all'imparzialità e alla trasparenza dell'attività amministrativa, nonché al rispetto degli obblighi di riservatezza. Il Presidente e i componenti dell'O.I.V. conformano la propria attività ai principi del presente codice nonché anche alle disposizioni specificamente dettate per essi.

#### **Articolo 2**

##### **Valori del codice etico**

Il presente codice s'informa ai valori di lealtà, imparzialità, integrità, indipendenza e trasparenza nonché del rispetto delle diversità di genere.

#### **Articolo 3**

##### **Disposizioni generali**

I componenti dell'O.I.V.:

- a) si impegnano a rispettare il codice e a tenere una condotta ispirata ai suoi valori, evitando ogni situazione di conflitto di interesse, anche potenziale;
- b) fanno sì che le relazioni con i colleghi siano ispirate ad armonia ed evitano atti o comportamenti caratterizzati da animosità e conflittualità;
- c) conformano la propria attività ai criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia.

I componenti dedicano al lavoro d'ufficio tutto il tempo e l'impegno necessari per svolgere le attività ed i compiti loro assegnati.

Nelle relazioni con l'esterno si comportano in modo tale da determinare fiducia e collaborazione da parte di coloro che entrano in contatto con l'ufficio, mostrano cortesia e disponibilità nella comunicazione con il pubblico, curano la trattazione delle questioni in maniera efficiente e sollecita.

#### **Articolo 4**

##### **Imparzialità**

I componenti dell'O.I.V. agiscono con imparzialità, evitano trattamenti di favore e disparità di trattamento, prediligendo, in particolare nell'attività valutativa delle prestazioni del personale dell'Ente, l'adozione di criteri che rendano la valutazione più oggettiva possibile. Si astengono dall'effettuare pressioni indebite e le respingono, adottano iniziative e decisioni in assoluta trasparenza ed evitano di creare o di fruire di situazioni di privilegio. Nei rapporti con i soggetti interessati alla loro attività, i componenti non assumono impegni né fanno promesse personali che possano condizionare l'adempimento dei doveri d'ufficio.

## **Articolo 5**

### **Integrità**

I componenti dell'O.I.V. non utilizzano l'ufficio per perseguire fini o per conseguire benefici privati e personali, non si avvalgono della posizione che ricoprono nell'ufficio per ottenere utilità o benefici nei rapporti esterni e nei rapporti privati, evitano di dichiarare o di lasciare intendere la propria posizione nei casi in cui tale menzione non risponda ad esigenze obiettive.

I componenti dell'O.I.V. non fanno uso delle informazioni non disponibili al pubblico o non rese pubbliche, ottenute anche in via confidenziale nell'attività d'ufficio, per realizzare profitti o interessi privati.

I componenti dell'O.I.V. evitano di ricevere benefici di ogni genere, che possano essere o apparire tali da influenzarne l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità, inoltre non sollecitano né accettano, per sé o per altri, alcun dono o altra utilità da parte di soggetti comunque interessati all'attività dell'Organismo o che intendano entrare in rapporto con esso, con eccezione dei regali d'uso di modico valore, come definito nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Nel caso in cui ricevano pressioni o vengano offerti regali, benefici o altre utilità che non siano d'uso e di modico valore, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al Sindaco ed al responsabile della prevenzione della corruzione.

## **Articolo 6**

### **Indipendenza**

I componenti dell'O.I.V. nell'esercizio delle loro attività hanno il dovere di mantenere la loro indipendenza, evitando pressioni o condizionamenti esterni e ciò specialmente nei confronti dell'Amministrazione, dei componenti la classe dirigente del Comune e delle organizzazioni sindacali. Nell'esercizio delle proprie attività, essi non devono tener conto di interessi riguardanti la propria sfera personale.

## **Articolo 7**

### **Riservatezza e trasparenza**

I componenti dell'O.I.V. rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni. Consultano i soli atti e fascicoli ai quali siano autorizzati ad accedere e ne fanno un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a coloro che ne abbiano titolo in conformità con la normativa vigente.

## **Articolo 8**

### **Rispetto dell'autonomia organizzativa**

Fermo restando il ruolo riconosciuto all'O.I.V., l'attività svolta a contatto con le diverse strutture dell'Ente deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale e operativa delle strutture stesse. Per tale motivo, i risultati, le raccomandazioni di intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta non possono essere indirizzate direttamente alle strutture interessate, ma esclusivamente al Sindaco per il tramite del Segretario Comunale e devono essere esplicitate in forma scritta.

## **Articolo 9**

### **Conflitto d'interessi**

I componenti dell'O.I.V. s'impegnano, in relazione alla posizione ricoperta, a prevenire situazioni di conflitto d'interessi nell'esercizio delle loro funzioni. Il componente dell'O.I.V. deve comunicare, preventivamente all'assunzione della decisione o al compimento dell'attività, la sussistenza della situazione di conflitto di interessi, motivando per iscritto l'intenzione di astenersi. Il Presidente dell'O.I.V. decide in merito all'astensione.

I componenti dell'O.I.V. non svolgono ulteriori attività esterne che contrastano con i doveri o che incidono sul corretto svolgimento dei compiti ad essi affidati.

## **Articolo 10**

### **La condotta nell'esercizio delle funzioni**

I componenti dell' O.I.V., consapevoli dell'impegno assunto e della necessità di un lavoro di collaborazione con i colleghi, garantiscono la massima disponibilità a partecipare alle convocazioni dell'organo stesso, via via fissate nel corso dell'espletamento dell'attività.

## **Articolo 11**

### **Vincolo al rispetto del codice**

I componenti dell' O.I.V. si impegnano a rispettare il presente codice con specifica dichiarazione all'atto della nomina o entro sette giorni dall'entrata in vigore delle sue modifiche.

## **Articolo 12**

### **Violazioni al codice**

Il reiterato comportamento tenuto in spregio alle disposizioni del presente codice da parte dei componenti dell' O.I.V. può essere motivo di revoca dell'incarico conferito dal Sindaco.

