



PROVINCIA DI FERMO

Regolamento disciplinante Organismo Indipendente di Valutazione.

Approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 19 del 19/01/2010

INDICE

ART. 1 - OGGETTO.....	3
ART. 2 - CICLO DI GESTIONE DELLE <i>PERFORMANCE</i>	3
ART. 3 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE.....	3
ART. 4 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI ...	4
ART. 5 - COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI	5
ART. 6 - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	5
ART. 7 - SISTEMA PREMIANTE.....	5
ART. 8 - STRUMENTI DEL SISTEMA PREMIANTE	6
ART. 9 - COMPITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE	6
ART. 10 - NOMINA E COMPOSIZIONE	7
ART. 11 - FUNZIONAMENTO	8
ART. 12 - COMPENSO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE.....	8
ART. 13 - CONTROLLO STRATEGICO.....	8
ART. 14 - RAPPORTI TRA L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E IL CONTROLLO DI GESTIONE	9
ART. 15 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE	9

ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente Regolamento disciplina la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale del personale ed il funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione, di seguito denominato OIV, ai sensi:

- dell'art. 147 del D.Lgs. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- della legge delega 4 marzo 2009 n. 15 finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- del D. Lgs. 150/09 recante disposizioni in materia di riforma del pubblico impiego;
- dell'art. 56 dello Statuto Provinciale;
- del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;

2. Il presente Regolamento tiene conto delle norme e dei principi desumibili dai CCNL dei dirigenti e del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali se ed in quanto compatibili con le norme richiamate dal comma 1.

ART. 2 - CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

1. Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 150/09 costituiscono strumenti del ciclo di gestione della *performance* tutti gli atti di programmazione assunti dalla Provincia: la Relazione Previsionale e Programmatica, il PEG e il PDO. Tali strumenti vengono adottati alle scadenze previste dalla legge e dal regolamento di contabilità dell'ente.

2. Gli strumenti di programmazione di cui al comma 1 sono opportunamente adeguati alle finalità della richiamata normativa attraverso:

- la definizione e assegnazione degli obiettivi dell'azione amministrativa e tecnica di ogni settore e/o servizio, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori;
- il collegamento degli stessi ai responsabili dell'attività e agli altri operatori che concorrono alla stessa;
- il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

3. Definiscono e completano il ciclo di gestione della *performance* le seguenti attività:

- la misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- l'utilizzo degli strumenti di valutazione e dei premi previsti dal presente Regolamento e dalla normativa richiamata all'art. 1, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 3 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE

1. La misurazione e la valutazione delle *performance* sono volte a migliorare la qualità dei servizi offerti dalla provincia, nonché alla crescita delle competenze professionali dei suoi dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. La valutazione della *performance* è permanente e sistematica e deve avere ad oggetto le prestazioni ed i risultati dell'attività lavorativa, intendendosi con prestazioni aspetti del comportamento, della personalità e della capacità di lavorare, mentre con i risultati gli effetti della prestazione sul raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

3. La valutazione deve coordinarsi con le procedure di controllo interno e di verifica dei risultati gestionali.

4. Le valutazioni delle *performance* dei singoli settori e dei relativi dirigenti costituiscono la base per la valutazione della *performance* complessiva dell'organizzazione, che viene definita e misurata anche in

relazione al grado di soddisfazione degli utenti dei servizi provinciali. Il sistema di valutazione dovrà considerare gli impatti prodotti sull'ambiente esterno in termini di bisogni soddisfatti.

ART. 4 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

1. All'OIV compete la valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti. In questa attività l'OIV è supportato dal Segretario Generale o dal Direttore Generale, se nominato.

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

3. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- 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;
- qualità del contributo personale alla *performance* generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- capacità di concorrere alla "salute finanziaria" dell'ente attraverso un oculato, economico, efficace ed efficiente uso delle risorse finanziarie assegnate, curando altresì anche la fase di reperimento e riscossione delle risorse di competenze e di quelle ulteriori reperibili attraverso la partecipazione a bandi e progetti di Autorità esterne (Regione, Stato, UE) e di privati coinvolti in specifiche iniziative pubbliche;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- 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;
- 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;
- orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi o emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

4. L'Organismo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato per gli stessi dirigenti.

5. La valutazione della *performance* resa dal Segretario Generale e del Direttore Generale, se nominato, ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Presidente della Provincia, il quale si potrà avvalere del supporto dell'Organismo Indipendente.

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

7. L'attività di valutazione svolta dall'OIV trova una sua più approfondita definizione nel Manuale per la Valutazione così come predisposto dallo stesso OIV, sulla base dei principi desumibili dalla legge e dal presente regolamento. Detto manuale potrà essere modificato dall'OIV, sentito il Presidente della Provincia.

ART. 5 - COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

1. L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Segretario Generale, o dal Direttore Generale, se nominato, a ciascun dirigente, unitamente agli atti e documenti relativi.
2. Il Segretario Generale o il Direttore Generale, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al dirigente e lo invita a presentare entro sette giorni le proprie osservazioni al riguardo. Trasmette poi tale valutazione, unitamente alle osservazioni del dirigente e ad una sua relazione in merito, al Presidente della Provincia.
3. Il Presidente, acquisita la valutazione dell'OIV, le osservazioni del dirigente e la relazione del Segretario o Direttore, adotta i conseguenti provvedimenti. Ove non ritenga sufficienti gli elementi che emergono dagli atti acquisiti, avvia una fase di contraddittorio con il dirigente interessato e, successivamente alla stessa, conclude il procedimento valutativo adottando gli atti conseguenti.
4. In caso di responsabilità grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Presidente della Provincia, previa acquisizione della giustificazione del dirigente, da presentarsi entro dieci giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario o Direttore Generale, se nominato, attiva il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.
5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

ART. 6 - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

1. La valutazione e misurazione della *performance* individuale del personale sono svolte dal dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato. Esse sono 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 attraverso i comportamenti professionali ed organizzativi.
2. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale della Provincia, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito e il concorso individuale al miglioramento della qualità del servizio.
3. Il dirigente può farsi coadiuvare dai suoi più stretti collaboratori nella valutazione del personale assegnato al settore, potendo anche delegare alcune delle specifiche competenze al personale sub apicale.
4. L'attività di valutazione svolta dal dirigente trova una sua più approfondita definizione nel Manuale per la Valutazione così come predisposto dall'OIV, ai sensi del precedente articolo 4.

ART. 7 - SISTEMA PREMIANTE

1. La valorizzazione del merito e l'incentivazione della *performance* avvengono attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, sia di tipo economico che di carriera, secondo logiche meritocratiche.
2. L'OIV, sulla base dei giudizi attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale ordinandole fino a quattro livelli.
3. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'OIV costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.
4. Le risorse a disposizione per corrispondere il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale dei dirigenti dovranno essere destinate in misura prevalente a favore del personale che si colloca nella fascia di merito più alta.
5. I fondi destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti vengono quantificati ad inizio esercizio finanziario nell'ambito delle disponibilità di cui all'art. 26 del CCNL del 23/12/1999 (retribuzione di risultato) e vengono liquidati unitariamente nel rispetto dei principi di cui al D.lgs. 150/09 ed alle disposizioni del presente regolamento, ripartendoli nei livelli valutativi di cui al comma 2, in conformità

a quanto stabilito nel precedente comma e nel manuale di valutazione in modo da assicurare una apprezzabile differenziazione tra le diverse posizioni dirigenziali.

6. La valutazione del personale del comparto avviene nel rispetto dei principi e delle disposizioni enunciate nei precedenti commi. Per le P.O. e le A.P. il fondo è costituito dalla quota parte della specifica indennità destinata alla retribuzione di risultato. Per il restante personale verrà destinata alle finalità di cui alla presente normativa la parte variabile del fondo precedentemente destinato alla produttività individuale e collettiva ed ai progetti obiettivo.

7. Ogni dirigente provvederà a pianificare gli obiettivi relativi alla propria area o settore entro il limite del budget assegnato. A tale scopo dovrà essere evidenziato:

- Descrizione sintetica del progetto;
- Obiettivi di miglioramento quali-quantitativi (benefici);
- Personale coinvolto;
- Tempi di realizzazione complessivi;
- Valutazione qualitativa del progetto e la relativa pesatura.

8. I singoli dirigenti, ciascuno per il proprio settore formulano una graduatoria delle valutazioni individuali del personale assegnato al settore ordinandole sui diversi livelli di giudizio. Le risorse a disposizione per corrispondere il trattamento accessorio di cui al comma precedente dovranno essere destinate in misura prevalente a favore del personale che si colloca nella fascia di merito più alta.

9. Ai fini della individuazione del trattamento accessorio incentivante le *performance* organizzativa ed individuale del personale del comparto è previsto un meccanismo a cascata per ogni settore che:

- a. individua il plafond assegnato al settore o al servizio in relazione ai parametri di dotazione organica e di rilevanza degli obiettivi;
- b. nell'ambito del plafond del settore o servizio come sopra determinato, assegna a ciascun dipendente dello stesso l'incentivo risultante dalla valutazione della *performance* individuale, ovvero del concorso individuale al raggiungimento dell'obiettivo di settore o servizio, valutato da ciascun dirigente tenendo conto dei criteri di cui al comma 7, nonché di quanto previsto dal precedente articolo 6.

ART. 8 - STRUMENTI DEL SISTEMA PREMIANTE

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

- a. retribuzione di risultato e indennità di incentivazione della *performance* individuale e collettiva;
- b. premio annuale delle eccellenze e dell'innovazione (artt. 21 e 22 del D.lgs. 150/09);
- a. progressioni economiche (art. 23 del D.lgs. 150/09);
- b. progressioni di carriera (art. 24 del D.lgs. 150/09);
- c. attribuzioni di incarichi e responsabilità (art. 25 del D.lgs. 150/09);
- d. accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (art. 26 del D.lgs. 150/09).

2. Relativamente alla lett. b) i premi di eccellenza e innovazione vengono considerati unitariamente e relazionati a progettualità che si caratterizzano per la loro specialità ed unicità, vengono assegnati annualmente ai settori che si sono candidati a tali progettualità e ne hanno saputo realizzare compiutamente le previsioni.

ART. 9 - COMPITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. L'OIV si riunisce di regola con cadenza mensile su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno. In coincidenza con la delibera di verifica degli equilibri di bilancio (entro il 30 settembre) e di assestamento definitivo dello stesso (30 novembre) l'OIV svolge una propria relazione sullo stato di andamento dei programmi e degli obiettivi di PEG e PDO, verificando l'andamento delle attività di ogni settore. Ulteriore e definitiva verifica viene resa in concomitanza con le procedure di approvazione del conto consuntivo, relazionando agli organi dell'Ente sull'andamento della gestione amministrativa, sullo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi, sulla performance collettiva di struttura e dell'intera provincia.

2. L' OIV sostituisce i servizi di controllo interno previsti dalla normativa previgente e oltre alle attività di valutazione della *performance* dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili, esercita l'attività di controllo strategico in relazione alla quale riferisce direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo.

3. Oltre alle funzioni sopra indicate svolge in piena autonomia le seguenti attività:

- 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 e di gestione;
 - c. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - d. propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
 - e. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - f. cura 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 dei settori da parte dei rispettivi collaboratori e

dipendenti. **ART. 10 - NOMINA E COMPOSIZIONE**

1. L'OIV è composto da tre membri esterni all'Ente, in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in possesso di certificate competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della performance e della valutazione del personale.

2. La nomina dei componenti spetta al Presidente della Provincia in conformità all'art. 4, comma 2, lett. g) della Legge delega 4 marzo 2009, n. 15.

3. I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o 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, così come stabilito dal comma 8 dell'art.14 del D.Lgs. n.150/09. Sono altresì incompatibili con la funzione di componenti dell'OIV le seguenti condizioni:

- essere in rapporto di parentela entro il terzo grado con i Responsabili delle strutture di maggior rilevanza,

- essere affidatario di verifiche di regolarità amministrativa e contabile.

4. La durata della nomina è triennale e l'incarico dei componenti esterni all'Ente può essere rinnovato una sola volta.

5. Il Presidente, previa motivata deliberazione della Giunta, potrà disporre revoca anticipata, in modo particolare al verificarsi di cause di incompatibilità, di scarsa efficienza o di acclarata imperizia nell'attività di competenza. Viene considerata scarsa efficienza l'ingiustificata assenza a tre sedute.

6. I componenti dell'Organismo incaricati restano in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.

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

8. L'Organismo nella attività di misurazione delle *performance* e nell'esercizio delle relative funzioni si avvale del supporto e della collaborazione del Segretario Generale o del Direttore Generale, se nominato.

9. L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le attività rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede provinciale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

ART. 11 - FUNZIONAMENTO

1. L'OIV si riunisce di regola con cadenza mensile su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno.
2. La convocazione deve aver luogo con avviso, anche per posta elettronica, ai singoli componenti almeno due giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza.
3. La convocazione contiene, oltre all'ordine del giorno, la sede e l'ora della riunione, nonché l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti in disamina.
4. L'OIV è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando siano presenti almeno due componenti.
5. Le deliberazioni sono validamente assunte se ricevono il voto favorevole di almeno due componenti.
6. Le adunanze dell'OIV non sono pubbliche. Dei relativi lavori viene redatto verbale.
7. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/90 si applicano alle attività di valutazione.
8. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*, il Presidente della Provincia provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi quarantacinque giorni.
9. I componenti subentrati dovranno prendere atto delle operazioni in corso.
10. 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.
11. L'OIV può prestare la propria attività anche per altri enti locali che stipulino apposita convenzione con la provincia ex art. 30 del D.lgs 267/2000.

ART. 12 - COMPENSO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. Ai componenti dell'OIV verrà corrisposto un compenso annuo lordo definito dal Presidente della provincia all'atto dell'incarico, tenendo anche conto dell'eventuale estensione della sua attività ad altri enti locali convenzionati a norma dell'articolo precedente.

ART. 13 - CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.
2. Consta delle seguenti fasi:
 - a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
 - b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
 - c) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di *data base* o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;
 - d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
 - e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;

f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati.

3. In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio.

4. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

ART. 14 - RAPPORTI TRA L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E IL CONTROLLO DI GESTIONE

1. Il Controllo di Gestione si articola nelle seguenti fasi: rilevazione degli obiettivi, rilevazione dei dati relativi ai costi e dei risultati, valutazione dei dati in relazione agli obiettivi prefissati.

2. L'Organismo nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione.

3. All'Organismo, soprattutto al fine di un'azione coordinata, integrata ed efficace dei controlli interni, spetta una funzione di orientamento, progettazione strategica e formazione della struttura interna e dei soggetti operativi preposti al controllo di gestione, pur nel rispetto dell'autonomia operativa del responsabile della struttura tecnica permanente.

4. L' Organismo, con una continua azione di guida, di strategia e di riorientamento nei confronti della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione:

a) supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Programma di Mandato del Presidente della Provincia, alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano della *Performance*;

b) sovrintende alla definizione di parametri finanziari, economici e di attività, nonché indicatori specifici per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nell'attuazione degli obiettivi prefissati;

c) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;

d) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;

e) assiste la struttura tecnica permanente interna nella stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198bis del TUEL, per la sua successiva trasmissione agli amministratori, ai responsabili dei settori e alla Corte dei Conti.

5. Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad obiettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di *benchmarking* (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

ART. 15 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. 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.

2. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia, con lo stesso configgenti.