

## INDICE

### NUOVO REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Articolo 1 - Definizioni.
- Articolo 2 - Ambito di applicazione.
- Articolo 3 - Composizione e nomina OIV.
- Articolo 4 - Requisiti generali, di competenza, esperienza e integrità.
- Articolo 5 - Esclusività del rapporto
- Articolo 6 - Funzioni e compiti.
- Articolo 7 - Sede, composizione e funzionamento.
- Articolo 8 - Nomina e decadenza.
- Articolo 9 - Durata e sostituzioni.
- Articolo 10 - Compenso dell'OIV.
- Articolo 11 - Rapporto con la struttura dirigenziale.
- Articolo 12 - Valutazione della performace organizzativa.
- Articolo 13 - Valutazione della performance individuale delle posizioni di vertice.
- Articolo 14 - Valutazione dei risultati dei responsabili P.O.
- Articolo 15 - Compiti ulteriori dell'organismo indipendente.
- Articolo 16 - Procedure, tempi e modalità.
- Articolo 17 - Controllo di gestione.
- Articolo 18 - Disposizioni finali e transitorie.
- Articolo 19 - Entrata in vigore.

COMUNE DI TRANI  
n. 96 del R.P.

Si attesta che il presente atto è stato regolarmente  
pubblicato all'Albo Pretorio di questo Comune  
dal 11/01/18 al 10/02/18  
e che avverso lo stesso non sono pervenute opposizioni.

Trani, \_\_\_\_\_

L'Addetto alla Pubblicazione

Il Segretario Generale

#### ART. 1 - DEFINIZIONI

- 1) La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento dello stesso) che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso o la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la missione dell'Ente.
- 2) Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.
- 3) La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi Dirigenti sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi Dirigenti costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.
- 4) Il controllo strategico è il supporto per riorientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della performance dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.
- 5) Il controllo di gestione è l'insieme delle procedure, riferite all'intera attività dell'Ente, dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l'analisi dei processi, delle risorse acquisite e della comparazione tra costi e quantità e qualità dei servizi offerti.

#### ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1) Il presente Regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Comune di Trani, di seguito indicato con la sigla O.I.V., istituito ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

#### ART. 3 – COMPOSIZIONE E NOMINA L'O.I.V.

- 1) L'O.I.V. è composto da tre componenti esterni all'Amministrazione, in possesso dei requisiti previsti dal successivo articolo 4, scelti in maniera tale da garantire l'equilibrio di genere e la necessaria presenza al suo interno di conoscenze teorico pratiche nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale. Essi non devono rivestire incarichi pubblici elettivi o incarichi in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero non devono avere rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni e non devono aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
- 2) I componenti sono individuati fra i soggetti che abbiano presentato istanza all'Amministrazione comunale.

- 3) La nomina dei componenti è effettuata dal Sindaco attraverso la valutazione dei curricula presentati dai candidati iscritti nell'Elenco istituito, ai sensi dell'art. 6, commi 3 e 4 del DPR n. 105/2016, con D.M. del 2/12/2016 e "Nota circolare" n. 3550/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica Ufficio per la Valutazione della Performance".
- 4) In alternativa quanto previsto al precedente comma 3), se alla data di pubblicazione del bando non risulta ancora efficace l'Accordo di cui all'art. 16 comma 2, secondo periodo, del d.legisl. nr. 150/2009, come modificato dal d. legisl. nr 74/2017, la nomina dei componenti è effettuata dal Sindaco attraverso la valutazione dei curricula presentati dai candidati che abbiano i requisiti per l'iscrizione all'elenco previsto dall'art. 6 del DPR nr. 105/2016 con D.M. del 02/12/2016

#### ART. 4 – REQUISITI GENERALI, DI COMPETENZA, ESPERIENZA E INTEGRITA'

1) Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) generali:

- a.1. essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- a.2. godere dei diritti civili e politici;
- a.3. non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti giudiziari iscritti nel casellario giudiziale. Le cause di esclusione di cui al presente numero operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale;

b) di competenza ed esperienza:

- b.1. essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
- b.2. essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management;

c) di integrità:

- c.1. non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal libro secondo, titolo II, capo I del codice penale;
- c.2. non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità erariale e amministrativa per danno erariale;
- c.3. non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza del mandato;
- c.4. non essere stati destinatari, quali dipendenti pubblici, di una sanzione disciplinare superiore alla censura.

#### ART. 5 – ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO

1. I Componenti dell'O.I.V. possono contemporaneamente appartenere a più Organismi indipendenti di valutazione o a Nuclei di valutazione, nei limiti stabiliti dal decr. Legisl. nr. 165/2001 e dalla autorizzazione della propria Amministrazione, se dipendenti pubblici, ovvero, dalla regolamentazione ministeriale negli altri casi.
2. L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione (o nei Nuclei preposti alla valutazione del personale) deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato nelle forme prescritte per l'autocertificazione.

#### ART. 6 – FUNZIONI E COMPITI

- 1) L'organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- a. nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi alla dirigenza dell'Ente;
- b. è competente in ordine alla misurazione e valutazione della performance delle singole Unità Organizzative di massima dimensione dell'Ente ed alla proposta di valutazione annuale dei Dirigenti e mette in atto, altresì, le attività di controllo strategico, tese a valutare l'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. Tali attività si raccordano e si complimentano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna, nei confronti della quale l'Organismo ha il compito di sovrintendenza e coordinamento, e poi con le attività del Collegio dei Revisori, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni;
- c. svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance e del Piano della performance; in particolare guidandone, con funzioni propositive, la stesura degli stessi e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- d. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- e. supporta il Sindaco nella valutazione dei Dirigenti nei limiti del vigente ordinamento. Propone all'organo di governo politico la valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- f. propone la pesatura delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- g. sovrintende e verifica la valutazione determinata dai rispettivi Dirigenti di Area/Settore delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- h. sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- i. svolge funzioni di certificazione di cui all'art.18 del CCNL del Comparto Regioni - Enti Locali del 1.04.1999, come sostituito dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004;
- j. fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- k. comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- l. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei controlli interni e del ciclo di gestione delle performance;
- m. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- n. valida la Relazione sulla performance (di cui all'art. 10 comma 1 lett. b del decr. Legisl. nr. 150/2009 definita annualmente dalla Giunta che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato);
- o. 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;

2) Tutte le predette attività possono essere estese eventualmente anche alle società partecipate previo incarico formale della Giunta Comunale che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

#### ART. 7 – SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

- 1) L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente, in via Tenente Morriconi 2 a Trani, opera in posizione di autonomia rispetto alle strutture operative. L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo. Esso opera esclusivamente in

forma collegiale in sede decisoria ed attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto, in fase istruttoria.

- 1.1 Per lo svolgimento di attività che non richiedano il necessario accesso alla sede dell'ente, l'OIV può riunirsi anche in teleconferenza o videoconferenza via web. In tal caso il Presidente deve identificare personalmente ed in modo certo i componenti collegati in teleconferenza o videoconferenza e assicurarsi che gli strumenti informatici utilizzati consentano agli stessi in tempo reale di seguire la discussione e di intervenire nella trattazione degli argomenti. La riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente che poi provvederà ad acquisire sul verbale le firme anche in formato elettronico dei componenti l'OIV intervenuti. Il verbale firmato viene trasmesso esclusivamente a mezzo PEC al Segretario Generale e stampato presso la sede comunale.
- 2) Le riunioni del nucleo sono convocate dal Presidente e sono valide se sono presenti almeno due membri. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell'Organismo indipendente, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative.
  - 3) Il Segretario Generale partecipa alle riunioni dell'Organismo, su richiesta e senza diritto di voto, con funzioni referenti, nel caso in cui l'organismo si trovi a trattare di argomenti inerenti la graduazione e valutazione delle posizioni dirigenziali, organizzative e delle alte professionalità, nonché i processi di misurazione e valutazione del personale dipendente. Il Segretario Generale può partecipare, altresì, sempre senza diritto di voto, su invito del Presidente, in tutti gli altri casi, al fine di contribuire a raccordare l'attività dell'OIV con la struttura organizzativa dell'Ente.

#### ART. 8 - NOMINA, DECADENZA

- 1) Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. La nomina dei componenti ha luogo tra quanti abbiano partecipato alla relativa procedura selettiva pubblica. Essa spetta al Sindaco che provvede in via diretta e con modalità fiduciarie di natura professionale, pur se con provvedimento motivato. L'incarico può essere rinnovato una sola volta previa procedura selettiva pubblica
- 2) In particolare, dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale del comune l'avviso di richiesta di manifestazione di interesse alla nomina, che dovrà essere pubblicato per minimo sette giorni, gli atti di nomina, i curricula ed i compensi dei componenti l'Organismo.
- 3) Il Sindaco provvede a nominare tra i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, iscritti nella fascia 2, dell'Elenco annuale, il Presidente. Si prescinde da tale presupposto se nel bando di indizione della selezione non viene richiesto il requisito dell'iscrizione all'Elenco nazionale
- 4) L'Organismo elegge al proprio interno un vice Presidente con funzioni vicarie in caso di assenza e impedimento del Presidente.
- 5) I componenti nominati decadono per cause naturali o per il verificarsi delle ipotesi di incompatibilità di cui sopra.
- 6) Costituisce causa di decadenza l'assenza ingiustificata a nr. 3 riunioni consecutive dell'Organismo.
- 7) I provvedimenti di decadenza sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente decaduto con successivo atto, utilizzando l'elenco dei soggetti partecipanti all'avviso relativo al triennio.

#### ART. 9 - DURATA E SOSTITUZIONI

- 1) L'Organismo dura in carica tre anni a decorrere dalla data dell'insediamento. La mancata accettazione della nomina ha efficacia risolutiva *ex tunc*. In caso di mancata accettazione il Sindaco provvede a scorrere l'elenco dei candidati che hanno risposto all'avviso.
- 2) Si applicano le norme relative alla *prorogatio* degli organi amministrativi di cui agli articoli 2, 3 comma 1, 4 comma 1, 5 comma 1, e 6 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444. In tal caso il compenso spettante verrà calcolato in via proporzionale.
- 3) Ove si proceda alla sostituzione di un singolo componente, la durata dell'incarico del neo nominato è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla data di insediamento dell'intero Organismo.
- 4) L'organismo ha l'obbligo di relazionare e procedere ad un completo passaggio di consegne con l'OIV subentrante.
- 5) L'OIV nominato in corso d'anno provvede alla valutazione e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi all'esercizio finanziario in corso secondo i criteri di valutazione e monitoraggio in precedenza definiti, acquisendo dal precedente Organismo la documentazione necessaria.
- 6) L'OIV in carica potrà altresì essere richiesto di procedere alla valutazione e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi ad esercizi finanziari precedenti che, per qualsiasi ragione non dovessero essere state concluse, o, se concluse, eventualmente oggetto di rivisitazione, operando sulla scorta degli atti adottati dagli Organismi all'epoca in carica.

#### ART. 10 - COMPENSO DELL'O.I.V.

- 1) Il compenso annuo lordo previsto per il Presidente è di €.12.117,54 mentre per ogni altro componente è di €. 10.097,95 anch'essi lordi annui, senza maggiori oneri a carico dell'Ente. Non è previsto alcun rimborso per spese di viaggio e/o vitto e/o alloggio.
- 2) I compensi saranno liquidati mensilmente, contestualmente alle competenze stipendiali dei dipendenti.
- 3) Si procede alla liquidazione dell'ultimo quadrimestre precedente alla cessazione della carica (che dovrà inglobare anche il periodo di eventuale prorogatio) solo previa attestazione da parte del Segretario Generale o, in via subordinata, del Dirigente competente in materia di personale che vi sia stato un corretto passaggio di consegne a favore dell'Organismo subentrante.

#### ART. 11 - RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

- 1) 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 ciascuna Area/Settore.
- 2) In particolare, i Dirigenti sono tenuti a collaborare con l'Organismo indipendente per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'Organismo stesso.
- 3) I Dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo Indipendente, il quale, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo, acquisisce in contraddittorio la valutazione del Dirigente interessato.

#### ART. 12 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- 1) I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e svolgono un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.
- 2) Il Sistema di misurazione della performance deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.
- 3) La misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.
- 4) Il Sistema di misurazione deve rendere l'organizzazione capace di:
  - migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
  - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
  - informare e guidare i processi decisionali;
  - gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
  - influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
  - rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
  - incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

#### ART. 13 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI VERTICE

- 1) L'Organismo Indipendente, sulla scorta del vigente 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.
- 2) La valutazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali è finalizzata alla definizione dei punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente che costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.
- 3) Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei Dirigenti dei settori. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità e offrono al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.
- 4) Alla valutazione del Segretario Generale, dipendente in rapporto organico del Ministero dell'Interno, ed il cui rapporto di servizio con il Comune si incardina a seguito della nomina da parte del Sindaco, da cui il Segretario dipende funzionalmente ai sensi dell'art. 99 Tuell, provvede il Sindaco con proprio atto con il supporto dell'Organismo Indipendente, in sede di complessiva valutazione del rendimento del Segretario Generale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta, etc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d) Tuell.

#### ART.14 - VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.

- 1) L'Organismo può partecipare al processo valutativo delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di competenza del Dirigente, su richiesta di quest'ultimo.

- 2) Le valutazioni così ottenute, prima dell'attribuzione dell'indennità di risultato, saranno oggetto di esame da parte dell'Organismo indipendente con la conseguente formulazione di un giudizio sulle prestazioni rese. Di essa ne sarà informata la Giunta.

#### ART. 15 - COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE

- 1) L'Organismo partecipa, altresì, alla valutazione delle performance delle altre risorse umane supportando i singoli Dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi Dirigenti.
- 2) Nel processo di Valutazione delle Posizioni Organizzative, delle alte professionalità e dei dipendenti, l'OIV ha anche il ruolo di esaminare le domande di contraddittorio avanzate dai soggetti interessati entro 10 giorni dalla comunicazione della propria valutazione. Tale contraddittorio si svolge dinanzi all'Organismo alla presenza dei soggetti interessati e del relativo Dirigente valutatore.

#### ART. 16 - PROCEDURE, TEMPI E MODALITÀ

- 1) L'Organismo indipendente, per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente Regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i Dirigenti.
- 2) Può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal servizio Finanziario.
- 3) Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'Organismo indipendente acquisisce all'inizio del periodo annuale di valutazione, i seguenti elementi:
  - a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
  - b) i programmi di lavoro annuali e di attività delle Aree, dei servizi e degli uffici;
  - c) il bilancio delle risorse umane assegnate o comunque acquisite dalle strutture di competenza;
  - d) il bilancio delle risorse finanziarie e delle risorse strumentali assegnate;
  - e) eventualmente una relazione intermedia ed altre in itinere che ciascun Dirigente ritenga di trasmettere all'Organismo indipendente e alla Giunta Comunale in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento;
  - f) relazioni annuali redatte dal Segretario Generale;
- 4) Gli elementi di riferimento cui ai precedenti comma devono essere predisposti in via preventiva attraverso la definizione di un sistema di valutazione ed approvati dalla Giunta, nonché portati a conoscenza dei Dirigenti;
- 5) L'Organismo riferisce periodicamente ed almeno una volta all'anno alla Giunta Comunale sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo relazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire alla Giunta stessa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- 6) Elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato al precedente art.12, la quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e

8

la valutazione delle prestazioni dirigenziali ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa;

- 7) La Giunta Comunale, esaminata la proposta di cui al precedente comma con apposita informativa, formula la valutazione finale. Nel caso in cui la Giunta intenda discostarsi da quanto proposto dall'Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico dovrà adeguatamente motivare tale variazione. La liquidazione è disposta con determina del Responsabile del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun Dirigente e inserita nel relativo fascicolo personale.

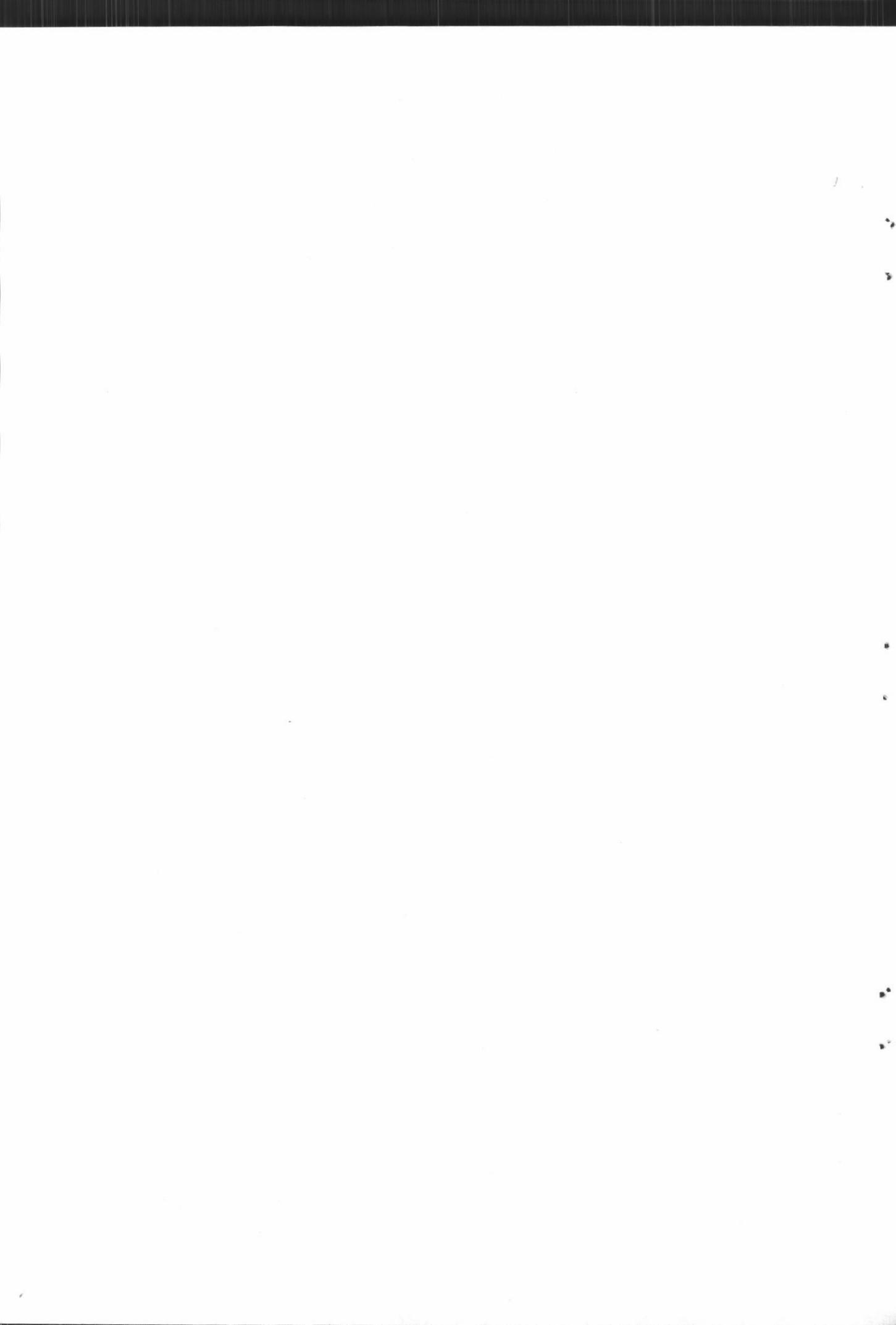
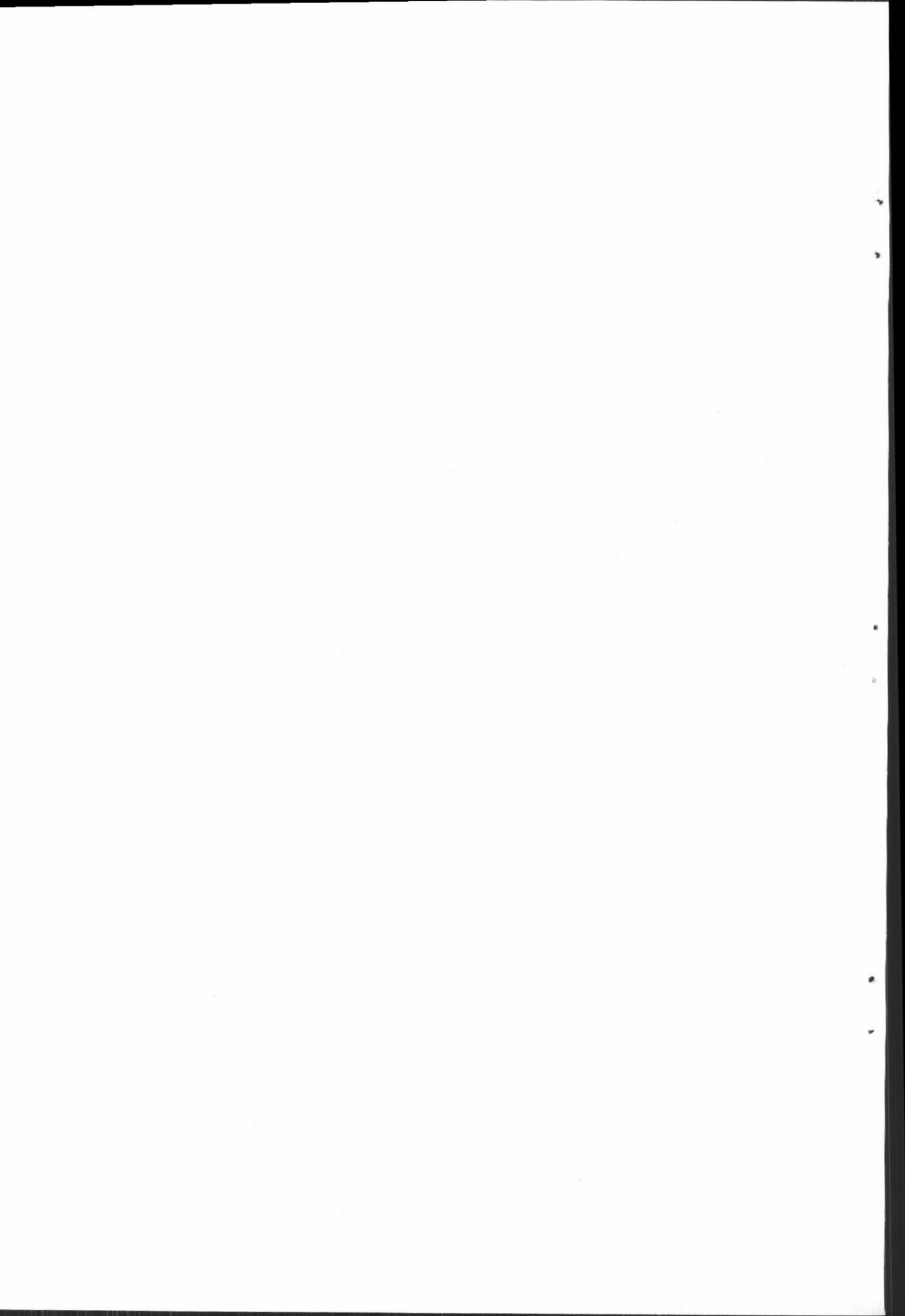
#### ART.17 - CONTROLLO DI GESTIONE

- 1) Il Controllo di Gestione è disciplinato dal vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147 comma 4 del D.l.gs.267/2000 che rinvia al Regolamento di Contabilità.
- 2) 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.
- 3) 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 Sindaco, al Documento Unico di Programmazione 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) coadiuva la definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati agli utenti finali ed intermedi;
  - d) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
  - e) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
  - f) assiste la struttura tecnica permanente interna (Nucleo Unico dei Controlli Interni) nella stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198-bis del Tuel, per la sua successiva trasmissione agli amministratori, ai Dirigenti e alla Corte dei Conti.
- 4) 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 qualitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

#### ART. 18 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- 1) L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente ([www.comune.trani.bt.it](http://www.comune.trani.bt.it)).
- 2) 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.
- 3) Il presente Regolamento integra, senza sostituirlo, il vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147 del D.Lgs.267/2000 le cui disposizioni si intendono parti integranti nelle parti non

9



confliggenti. A decorrere dalla data della entrata in vigore del presente Regolamento, è da ritenersi abrogato il Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale nr. 266 del 20/11/2013 e ogni altra regolamentazione e/o disposizione vigente in materia in contrasto con quanto previsto negli articoli precedenti.

#### ART. 19 – ENTRATA IN VIGORE

1) Il presente Regolamento, avente natura di atto di organizzazione interna, entra in vigore contestualmente alla esecutività alla deliberazione di approvazione, e sarà pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'ente, sotto il link "Amministrazione trasparente/enti controllati".