



CITTA' DI CASORIA

Provincia di Napoli

Regolamento

dei Controlli Interni

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
N° 50 DEL 14/04/2011

ARTICOLO 1

Definizioni generali

1. Il presente regolamento attua le norme del d.lgs 30 luglio 1999, n. 286, in quanto compatibili con l'ordinamento degli enti locali di cui al Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e con l'autonomia statutaria dell'Ente, nonché le norme introdotte dal d.lgs n. 150/2009 in materia di attività di controllo e di valutazione della dirigenza e del personale dipendente.
2. L'Organismo unitario di controllo interno e di valutazione presidia a livello unitario il sistema del controllo di gestione, il controllo strategico e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.
3. L' Organismo unitario di controllo interno e di valutazione della performance organizzativa ed individuale nei successivi articoli è definito "Organismo Indipendente di Valutazione".

ARTICOLO 2

Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento, nell'ambito della normativa sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, disciplina le attività e le modalità di monitoraggio, controllo e valutazione ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 30.7.1999, n. 286 e dell'art. 147 del d. lgs. 18.8.2000, n. 267, nonché il funzionamento dell' "Organismo Indipendente di Valutazione" in seguito definito anche O.I.V., previsto e disciplinato dal d.lgs n. 150/2009.

ARTICOLO 3

Competenze dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. Il presente disciplinare definisce, ai sensi del disposto dell'art. 14 del Dlgs 150/09 e della delibera n.4/ della CiVIT, le competenze dell'organismo indipendente di valutazione denominato O.I.V.
2. In particolare l'O.I.V. :
 - *svolge un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti a questa amministrazione;*
 - *concorre a costituire il sistema di misurazione e valutazione di questa amministrazione e garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;*
 - *propone al Sindaco la valutazione della performance dei Dirigenti e del Segretario Generale;*

- *supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi;*
- *contribuisce all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione. A tal fine l'Organismo Indipendente di Valutazione garantisce l'informativa al personale dirigente degli obiettivi di performance e cura la migliore comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi;*
- *monitora il sistema generale della valutazione e della trasparenza, previa apposita relazione annuale;*
- *valida la Relazione sulla performance di cui all'art.10 c. 1 lett b) del d.lgs 150/09 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale di questa amministrazione;*
- *valida il sistema di pianificazione, programmazione e controllo, propedeutico all'erogazione dei trattamenti economici accessori legati al merito, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;*
- *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dei controlli interni ed elabora una relazione semestrale ed una annuale a consuntivo dell'attività svolta;*
- *comunica entro 5 giorni da quando ne prende cognizione le criticità riscontrate al Sindaco ed alla Corte dei Conti, nonché all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla CIVIT;*
- *valida il sistema di programmazione e controllo (SPC) della performance come risultante dalla Relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione, dal Piano Esecutivo di Gestione, dal Piano dettagliato degli Obiettivi, dal Rendiconto della Gestione e dalla Relazione al rendiconto della Gestione. In particolare monitora che i risultati organizzativi ed individuali siano raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, ponendo in particolare rilievo gli eventuali scostamenti realizzati;*
- *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione delle prestazioni, dei comportamenti organizzativi e dei risultati del personale con qualifica dirigenziale;*
- *valuta l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;*
- *garantisce che il trattamento economico accessorio sia improntato al principio della valorizzazione del merito e della professionalità secondo quanto previsto dal decreto legislativo n.150/2009, dai vigenti regolamenti di organizzazione, dal sistema di valutazione e dai vigenti contratti collettivi nazionali ed integrativi;*
- *valida i risparmi ottenuti sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Amministrazione Comunale come documentati dal vigente SPC;*
- *garantisce per quanto di competenza l'assolvimento degli obblighi relativi alla*

trasparenza ed integrità;

- *garantisce la salvaguardia del principio delle pari opportunità nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni, dei comportamenti organizzativi e dei risultati del personale dipendente;*
- *fornisce pareri ai dirigenti in merito di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti dal personale appartenente alle categorie del vigente sistema contrattuale anche con incarico di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità,.*
- *fornisce pareri in materia di controllo di gestione, qualora l'intervento sia richiesto;*
- *garantisce ogni altra incombenza prevista dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o comunque espressamente attribuita dal Sindaco.*

ARTICOLO 4

Composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è composto da tre membri esterni.
3. Le sedute sono valide con la presenza della maggioranza dei componenti e si tengono almeno una volta al mese.
4. L'O.I.V. opera in posizione di rigorosa autonomia sia nei confronti degli organi di governo, che nei confronti dei responsabili della gestione e risponde del proprio operato solo ed esclusivamente al Sindaco.

ARTICOLO 5

Requisiti generali per la nomina dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. I componenti esterni dell'O.I.V. sono reclutati dall'Amministrazione tramite procedure ad evidenza pubblica.
2. La scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell'equilibrio di genere.
3. I requisiti posseduti dai partecipanti dovranno interessare tre aree:
 - a) *l'area della conoscenza:* costituita dalla formazione degli interessati, nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione;
 - b) *l'area delle esperienze:* costituita dal percorso professionale
 - c) *l'area delle capacità o competenze specifiche,* con la quale si intende designare quel complesso di caratteristiche personali ed intellettuali, manageriali, relazionali e realizzative (quali la capacità di individuazione e di soluzione di problemi o di comunicazione e coinvolgimento

delle strutture nei processi di innovazione) idonee a rivelare l'attitudine degli interessati ad inserirsi in una struttura nuova, lavorando in gruppo, nonché un'appropriata cultura organizzativa promotrice di valori di trasparenza, integrità e miglioramento continuo.

4. In particolare, i candidati dovranno possedere i seguenti specifici requisiti:

a) Cittadinanza italiana/europea

b) Conoscenza almeno scolastica della lingua inglese, e, se di cittadinanza estera, buona conoscenza della lingua italiana

c) Buone conoscenze informatiche

d) Titolo di studio: diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in ingegneria o economia. In caso di lauree in discipline diverse, è richiesto un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette e/o ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso del titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza di almeno sette anni in posizioni di responsabilità (anche presso aziende private) nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale in autonomia e indipendenza

4. I candidati, in allegato alla domanda di partecipazione, dovranno produrre:

a) curriculum vitae attestante il possesso dei requisiti sopradescritti e le esperienze fatte limitatamente alle materie attinenti all'O.I.V.;

b) relazione sui risultati individuali ed aziendali ottenuti nelle esperienze effettuate e sulle attività e gli obiettivi ritenuti perseguibili per l'O.I.V.

ARTICOLO 6

Incompatibilità

1. Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V.:

a) coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano incarichi di collaborazione o di rapporto dipendente con l'Ente;

b) coloro che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni;

c) coloro che abbiano rivestito incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti indicati nei punti precedenti nei tre anni precedenti la designazione;

d) coloro che ricoprono l'incarico di componenti di O.I.V. in altri enti;

e) coloro che siano stati candidati alle elezioni amministrative tenutesi prima della eventuale nomina;

f) coloro che siano stati dipendenti comunali.

2. Il Sindaco potrà decidere di convocare i candidati selezionati per un colloquio al fine di valutare il livello delle esperienze e le capacità posseduti.

ARTICOLO 7

Nomina dell'O.I.V.

1. L'O.I.V. è nominato dal Sindaco e resta in carica tre anni. Il compenso per i componenti dell'O.I.V. è fissato nel medesimo compenso percepito dai Revisori dei conti dell'Ente.

2. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

ARTICOLO 8

Funzionamento dell'O.I.V.

1. L'O.I.V. opera in posizione autonoma rispetto ad ogni altra struttura del Comune e risponde direttamente del proprio operato al Sindaco; svolge la propria attività in modo collegiale e riferisce periodicamente al Sindaco e, comunque, ogni qual volta il capo dell'Amministrazione lo ritenga necessario.

2. L'O.I.V. intrattiene rapporti di consulenza, supporto ed assistenza, il più informalmente possibile, con i dirigenti.

3. I dirigenti predispongono su richiesta dell'O.I.V., relazioni dettagliate sull'attività svolta, evidenziando il rapporto tra costi e rendimenti, sia in termini economici finanziari che di risorse di personale impiegato.

4. L'O.I.V. può richiedere che tali relazioni vengano fornite anche secondo apposita modulistica (scheda) realizzata a cura dello stesso organismo.

5. Il ritardo ingiustificato o il mancato inoltro delle relazioni richieste verranno considerati ai fini della valutazione generale del dirigente.

6. All'O.I.V. sono assegnate idonee strutture per lo svolgimento dell'attività di competenza, nonché il personale eventualmente necessario per il funzionamento del servizio.

ARTICOLO 9

Convocazioni

1. L'O.I.V. si riunisce periodicamente, convocato dal Presidente, che ne fissa l'ordine del

giorno.

2. La convocazione deve avere luogo con avviso fatto recapitare in qualsiasi modo ai singoli componenti (anche via posta elettronica) 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 (presso uno degli uffici comunali), nonché l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti in disamina.
4. Le riunioni dell'O.I.V. devono essere almeno in numero di 24 in ogni anno, di regola due volte al mese.

ARTICOLO 10

Validità delle adunanze

1. L'O.I.V. è validamente costituito, quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati, anche con la presenza di due soli componenti, tranne nell'ipotesi prevista dal successivo secondo comma.
2. Nel caso si debbano adottare decisioni l'O.I.V. decide a maggioranza e con la presenza dei tre componenti.
3. In caso di assenza del Presidente ne svolge le funzioni il componente più anziano di età.
4. Ciascun componente ha diritto di inserire a verbale le proprie motivazioni.

ARTICOLO 11

Pubblicità e verbalizzazione

1. Le adunanze dell'O.I.V. non sono pubbliche.
2. Delle riunioni dell'O.I.V. viene redatto sintetico verbale, che viene approvato nella medesima seduta o in quella successiva.
3. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla legge 241/90 non si applicano alle attività di valutazione e controllo strategico. Resta fermo il diritto di accesso del personale incaricato di funzioni dirigenziali di cui all'art. 5, comma 3., ultimo periodo della legge 241/90.

ARTICOLO 12

Struttura tecnica permanente

1. Presso la Segreteria Generale e l'Area Risorse Umane è costituita una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni, che supporta l'O.I.V.
2. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nell'ambito del sistema dei controlli interni e dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane.

ARTICOLO 13

Controllo di gestione

1. Il controllo di gestione di cui all'art. 196 del d. lgs. 18.8.2000, n. 267 è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e , attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficienza, l'efficacia ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi, intendendosi:

- per **efficienza**, la capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso la combinazione ottimale dei fattori produttivi, ed è data dal rapporto tra il risultato ottenuto ed i mezzi impiegati per ottenerlo;
- per **efficacia**, la capacità di raggiungere obiettivi e di soddisfare le esigenze degli utenti, ed è determinata dal rapporto tra il risultato ottenuto e gli obiettivi prefissati;
- per **economicità**, la capacità di raggiungere gli obiettivi con la minore spesa possibile, ed è stabilita dal rapporto tra i costi del risultato ottenuto e le risorse finanziarie stanziare.

2. Il controllo di gestione costituisce, cioè, strumento di lavoro, di guida e di stimolo per i Dirigenti posti al vertice delle unità organizzative, volto a fornire una conoscenza sistematica dell'andamento della gestione dei servizi e degli uffici, al fine di verificare l'impiego ottimale delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi programmati.

3. Potrà essere costituito un servizio di supporto all'organo di controllo di gestione, composto da dipendenti da individuare all'interno del Settore Finanziario.

4. L'Organo del Controllo di Gestione" può essere monocratico oppure essere collegiale. In tale ultima ipotesi è composto da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, scelti tra dirigenti pubblici, professori universitari o liberi professionisti o esperti del settore privato o pubblico, anche se in quiescenza, -per studi effettuati ed esperienze maturate- di tecniche di monitoraggio e di valutazione, di discipline economiche-aziendali, di materie giuridiche, economiche, di gestione del personale e di organizzazione; requisiti documentati da apposito curriculum.

5. I componenti della struttura operativa (Servizio) di cui al precedente comma 3, di supporto

all'Organo del Controllo di Gestione, saranno formati con apposite azioni formative.

6. Con decreto del Sindaco viene costituito l'organo del Controllo di Gestione, in composizione monocratica o collegiale, previa procedura ad evidenza pubblica. Il Sindaco con lo stesso decreto fissa la durata dell'incarico ed il compenso, che non potrà essere superiore a quello percepito dai componenti del Collegio dei revisori dei Conti dell'Ente.

7. Il monitoraggio ed il controllo della gestione sono effettuati permanentemente e dinamicamente in corso di esercizio anche mediante appositi incontri con i dirigenti, allo scopo di consentire ed agevolare l'adozione di idonei e tempestivi interventi, correttivi della gestione medesima, ove ritenuti opportuni e/o necessari, ad opera degli organi competenti, con l'obbligo a carico della struttura di informare tempestivamente il Sindaco dei risultati degli incontri.

8. L'Organo deputato svolge il controllo di gestione sull'attività amministrativa dell'apparato comunale, analizzando ed evidenziando il rapporto tra costi e rendimento, le cause del mancato raggiungimento dei risultati, con segnalazioni delle irregolarità eventualmente riscontrate e proposta di possibili rimedi.

9. Tale organo, oltre a rilevare i dati richiesti, può formulare pareri, proposte, valutazioni e relazioni, riferendone agli amministratori, al Segretario Generale, ai Dirigenti dei settori, all'organo di revisione ed agli altri organismi di controllo interno, tesi ad indicare elementi di guida e di governo della gestione e tali da conseguire una responsabilizzazione attiva di tutti i soggetti coinvolti.

10. L'applicazione del controllo di gestione trova riscontro nelle seguenti fasi operative:

- Predisposizione di un piano dettagliato degli obiettivi e del Piano triennale e annuale delle performance;
- Rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi, nonché rilevazione dei risultati raggiunti;
- Valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi, al fine di verificare il loro stato di attuazione, il rapporto costo/rendimenti e misurare l'efficienza, l'efficacia ed il grado di economicità dell'azione intrapresa.

11. Il risultato del Controllo di gestione dovrà essere comunicato al Sindaco, al Segretario Generale, all'O.I.V. e ai dirigenti interessati.

12. Periodicamente e, comunque, almeno ogni tre mesi, l'Organo deputato al Controllo di gestione farà pervenire al Sindaco, ai dirigenti interessati e al Segretario Generale apposite relazioni circa quanto rilevato.

ARTICOLO 14

Controllo di regolarità amministrativa e contabile - Organo di controllo di regolarità amministrativa

1. Il controllo di regolarità consiste nella verifica della conformità degli atti prodotti e dell'attività posta in essere da parte dei Dirigenti alla normativa esistente, rilevando, quindi, sia la legittimità che la regolarità dell'azione amministrativa. Tale controllo deve tendere a valutare la regolarità complessiva e sostanziale dell'attività gestionale, comprendente anche le relative procedure, tesa al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione.

2. Il controllo di regolarità amministrativa viene svolto da un apposito Organo composto da tre persone, nominato dal Sindaco con proprio decreto, previa procedura ad evidenza pubblica, e possono essere nominati dirigenti pubblici, anche in quiescenza, avvocati esterni iscritti all'Albo professionale ed esperti in diritto amministrativo e degli enti locali o esperti in contabilità pubblica e degli enti locali. Il Sindaco, con il decreto di nomina, indica il Presidente, stabilisce il periodo di attività ed attribuisce anche il relativo compenso in misura non superiore rispetto a quanto previsto, rispettivamente, per il Presidente e per i componenti del Collegio dei revisori dei conti.
3. Il controllo di regolarità amministrativa viene svolto con esame successivo delle determinazioni dirigenziali, con cadenza, di norma, mensile ed avviene "a campione". Il Dirigente del Settore Affari Generali ed Avvocatura assicura all'Organo di regolarità amministrativa un adeguato supporto di personale e risorse strumentali.
4. Il controllo di regolarità amministrativa viene svolto in funzione collaborativa, nel senso di indicare, per le fattispecie esaminate e che si discostano dai canoni di buona amministrazione, una "massima di comportamento" o un suggerimento da seguire.
5. A tale fine l'Organo di controllo di regolarità amministrativa può indicare i principali fattori di valutazione degli atti e dei provvedimenti dei Dirigenti.
6. Gli esiti delle valutazioni o i rilievi eccezionali saranno comunicati ai Dirigenti, al Sindaco e al Segretario Generale.
7. Il controllo di regolarità contabile consiste nella rispondenza dell'attività amministrativa alle norme contabili ed al controllo sulla retta gestione delle risorse economiche assegnate a ciascun Dirigente o Responsabile di servizio. Tale controllo viene espletato dal Dirigente del Settore Finanziario e dal Collegio dei Revisori dei Conti, secondo le rispettive competenze, rientrando tale funzione nelle attività previste dall'art. 153, co. 5 e dall'art. 239, co. 1, lettera c) del d. lgs. 18.8.2000 n. 267

ARTICOLO 15

Norma transitoria

1. Il presente regolamento entra in vigore con la sua pubblicazione ed abroga il precedente regolamento e qualsiasi norma regolamentare in contrasto con esso.
2. In dipendenza della approvazione del presente regolamento gli organismi di controllo esistenti, ad eccezione del Collegio dei Revisori dei Conti, cessano e dovranno essere ricostituiti; la cessazione ha effetto dopo 30 giorni dalla data di approvazione del presente Regolamento al fine di consentire le procedure di evidenza pubblica per la scelta dei componenti dei nuovi organismi.

