

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 114 DEL 23/11/2010

MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 12 DEL 28/01/2014

Art. 1

Istituzione dell' Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Il presente regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi dell'Ente, disciplina l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, attuando le disposizioni di cui al D. Lgs. N. 150/2009.

Art. 2

Composizione e nomina

L'Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance è composto da n. 3 esperti, di cui almeno 2 esterni all'Ente.

Il componente interno eventualmente nominato deve comunque cessare dalle funzioni precedentemente svolte, quando il contemporaneo esercizio di queste ultime potrebbe determinare una situazione di sovrapposizione della posizione di valutatore con quella di valutato e, in ogni caso, impedire il pieno e corretto svolgimento del ruolo che il legislatore ha assegnato all'OIV.

I componenti esterni sono individuati tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:

2. 1 REQUISITI GENERALI

a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

b) Divieto di nomina: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del decreto Legislativo n. 150/2009, il componente non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono altresì essere nominati soggetti: che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico; che siano componenti dell'Organo di Revisione dell'ente; che abbiano subito condanne penali o abbiano procedimenti penali in corso; che siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche ovvero in provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.

Valgono per l'OIV le ipotesi di incompatibilità di cui all'art 2399, comma 1, c.c. intendendosi per amministratori i componenti dell'organo esecutivo ed i dipendenti dell'ente.

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

In analogia con le previsioni della l. n. 190/2012, non possono, infine, essere nominati componenti dell'OIV coloro che:

- siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
- abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
- siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;

- si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV;
- abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV, o con il vertice politico - amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico - amministrativo;
- siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
- l) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
- m) presso gli enti locali, incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d. lgs. n. 267/2000.

I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra coloro che siano già componenti di altri tre OIV.(v. art. 9 del. civit 12/2013)".

Non possono presentare domanda di partecipazione professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

c) Requisito linguistico: il componente dovrà avere una buona conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona conoscenza della lingua italiana.

d) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

2. 2 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE.

b) Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

c) Tipologia del percorso formativo: è richiesta la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale.

Per le lauree in discipline diverse è richiesto, in aggiunta alla laurea, un titolo di studio post-universitario di durata almeno annuale in profili afferenti alle materie suddette ovvero 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 di un titolo di studio post-universitario, fermo restando il possesso del requisito minimo previsto dal successivo paragrafo 2.3, un'esperienza ulteriore di almeno cinque anni acquisita 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 maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

c) Titoli valutabili: Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche.

Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

d) Studi o stage all'estero: è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

2.3. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita 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, che tenga conto anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della l. n. 190/2012, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza di almeno tre anni.

2.4. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.

a) Capacità: il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

b) Accertamento delle capacità: le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un colloquio. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione sarà comunque oggetto del predetto colloquio.

Acquisite le istanze, il Sindaco determina il giorno in cui i candidati saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche.

Al termine del colloquio il Sindaco individua i componenti dell'Organismo, tra cui un presidente, e ne propone la nomina alla Giunta Comunale.

La scelta dei componenti l'Organismo dovrà favorire il rispetto dell'equilibrio di genere ed una età media degli incaricati non superiore ai 50 anni.

Ai fini dell'acquisizione del parere prescritto dall'articolo 14, comma 3, d. lgs. n. 150/2009, l'amministrazione è tenuta a trasmettere alla Commissione i curricula dei candidati, le rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità di cui all'art. 2, nonché una relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti dalla presente deliberazione, gli esiti della procedura comparativa eventualmente espletata e il compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico.

La Commissione esprime il proprio parere entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta; il termine resta sospeso per la durata di un'eventuale istruttoria, da svolgere nel caso di carenze nella richiesta e nella relativa documentazione.

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione interessata gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi, il parere della Commissione e la relativa richiesta con la documentazione allegata.

Sul sito della Commissione saranno pubblicati i nomi e i curricula dei componenti, la decorrenza del provvedimento di nomina, il compenso previsto e il parere ex art. 14, 3° comma, d. lgs. n. 150/2009.

Art.3

Compenso e durata

Agli incaricati verrà corrisposto un compenso annuo, omnicomprensivo, pari a € 3600,00, al lordo delle ritenute di legge. Al Presidente viene riconosciuta la maggiorazione del 20% sul compenso come innanzi determinato. Non è previsto alcun rimborso spese.

L'incarico, da svolgersi presso la sede la Casa Comunale, ha durata di tre anni, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. L'incarico dei componenti esterni può essere rinnovato per una sola volta.

L'Organismo indipendente per la valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Art. 4

Decadenza

I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità, oltre alle previsioni di cui all'art. 14 c. 8 del D.L.gs. 150/2009.

Non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso; sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia; decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.

I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco previa deliberazione della giunta comunale che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

Art. 5

Compiti

L' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- provvede alle attività di valutazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e alle 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 complementano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna e con le attività dell'Organo di Revisione dell'ente, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.);
- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida nell'elaborazione del Piano della performance: in particolare provvede alla stesura dello stesso, ne segue il monitoraggio continuo nel tempo e ne propone i consequenziali riorientamenti, sulla base delle verifiche periodiche effettuate;
- propone il sistema di valutazione e ne monitora il funzionamento complessivo, sovrintendendo ai processi di misurazione e valutazione del personale e di attribuzione delle relative premialità di merito, 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;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- valida la Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - a) il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - b) il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - c) la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.

Art 6

Funzionamento

L'Organismo Indipendente di Valutazione svolge la sua attività collegialmente con la presenza di tutti i componenti.

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

Dei relativi lavori viene redatto sempre verbale a cura del segretario, nominato dal Presidente tra i componenti dell'Organismo.

Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva.

Il verbale è trasmesso in copia al Sindaco per le valutazioni del caso e all'Ufficio Personale per la conservazione agli atti dell'ufficio.

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.

Art.7

Disposizione finali e transitorie

E' abrogato l'art 1 del regolamento concernente l'istituzione dei controlli interni approvato con deliberazione della giunta comunale n. 13 del 6.02.2002.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, da nominarsi entro il 31.12.2010, dovrà assolvere a tutti i compiti indicati dall'articolo 5 del presente regolamento, in tempo utile a consentire il rispetto, da parte dell'ente, dei termini previsti dal D. Lgs. n. 150/2009 per i nuovi adempimenti in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premi.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

Si intendono comunque abrogate le disposizioni incompatibili con il presente regolamento.

Art. 8

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di pubblicazione all'albo pretorio comunale dell'atto deliberativo di approvazione.