

REGOLAMENTO COMUNALE
SULLA NOMINA E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (O.I.V.)

INDICE

Art. 1 – Istituzione

Art. 2 – Compiti

Art. 3 – Composizione e nomina

Art. 4 – Requisiti

Art. 5 – Incompatibilità

Art. 6 – Compenso

Art. 7 – Attività e collocazione organizzativa

Art. 8 – Disposizioni finali e transitorie

Art. 9 – Entrata in vigore

Approvato con deliberazione di G.C. n. 32 del 26.03.2013

Art. 1 - Istituzione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di seguito indicato con la sigla O.I.V., istituito ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ed ii.
2. Le funzioni dell'O.I.V. sono finalizzate al monitoraggio ed alla verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta gestione delle risorse dell'ente, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Art. 2 - Compiti

1. L'attività dell'O.I.V. si esplica nei seguenti compiti:
 - 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 ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit);
 - c. valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - d. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e. propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato;
 - f. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 7 del d. lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;
 - g. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Art. 3 - Composizione e nomina

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.) del Comune di Contrada è, di norma, composto da un solo componente che non abbia un rapporto di lavoro dipendente né a tempo determinato, né a tempo indeterminato con il Comune stesso.

2. Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione della performance è nominato, con decreto del Sindaco, per un periodo di tre anni, decorrenti dalla data di avvenuta notifica del decreto stesso. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.
3. Il Sindaco effettua la sua scelta sulla base della valutazione del Curriculum Vitae che gli interessati, in possesso dei requisiti di cui al successivo articolo 4, avranno cura di trasmettere all'Ufficio Segreteria, entro il termine previsto in apposito avviso pubblicato sul sito web del Comune, nonché, eventualmente, sulla base di un successivo colloquio motivazionale. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata della nomina purché adeguatamente motivata.
4. Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione della performance può rassegnare le dimissioni dall'incarico, garantendo comunque un preavviso di almeno trenta giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo in cui l'incarico è stato espletato.
5. Per garantire la massima trasparenza relativamente al procedimento di nomina del componente dell'O.I.V., viene pubblicato sul sito istituzionale il presente Regolamento, l'avviso di cui al precedente comma e il "rende noto" dell'incarico assegnato, con il curriculum del soggetto scelto.

Art. 4 - Requisiti

1. Il componente l'Organismo indipendente di valutazione della performance deve possedere elevata professionalità ed esperienza, maturata nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche.
2. Il componente deve essere in possesso del diploma di laurea specialistica o quadriennale, conseguita nel previgente ordinamento, ovvero in possesso di un'altra laurea triennale o magistrale in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale presso soggetti pubblici o privati, 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 nelle materie sopra citate, è sufficiente il possesso dell'esperienza superiore ai 5 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 il possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

3. I requisiti di cui sopra devono essere comprovati da apposito curriculum che deve essere pubblicato sul sito web dell'Ente, come specificato nel precedente articolo 3) e comunicato alla Civit.

Art. 5 - Incompatibilità

1. Il componente l'Organismo indipendente di valutazione della performance non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbia rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbia rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Inoltre, non può essere nominato, il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori e dei dipendenti comunali entro il 4° grado e coloro che sono legati all'Ente da un rapporto continuativo retribuito di prestazione d'opera nonché amministratori dello stesso Ente.

Art. 6 - Compenso

1. Al componente l'Organismo indipendente di valutazione della performance spetta un compenso annuo di € 2.500,00 onnicomprensivo di oneri fiscali e spese.

Art. 7 - Attività e collocazione organizzativa

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance esercita, in piena autonomia, le funzioni e le competenze indicate nell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, sulla base della documentazione fornita dai responsabili di posizione organizzativa, secondo il sistema di valutazione ed organizzativo adottato dall'Ente e, nelle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco.
2. Il componente l'Organismo indipendente di valutazione della performance ha accesso a tutti i documenti amministrativi e può richiedere ai responsabili di posizione organizzativa, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia detenuti dall'Amministrazione comunale necessari all'espletamento delle funzioni assegnate.
3. L'Organismo indipendente di valutazione della performance svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dall'Amministrazione e si potrà avvalere del personale e delle strutture messe a disposizione dall'Ente, di prassi del Responsabile del Servizio Personale.
4. Il numero delle sessioni dell'Organismo di valutazione è, di almeno tre volte l'anno.
5. I componenti l'Organismo indipendente di valutazione della performance riferisce, con cadenza almeno semestrale, al Sindaco sull'andamento della gestione, sull'attivazione del sistema di

valutazione e sull'applicazione delle norme contrattuali, evidenziando le cause dell'eventuale mancato totale o parziale raggiungimento degli obiettivi e sulla corretta gestione, proponendo, altresì possibili soluzioni anche a carattere organizzativo, nonché modifiche ed aggiornamenti al processo di controllo di gestione e al sistema di valutazione.

6. L'Organismo indipendente di valutazione della performance presenta al Sindaco, entro il mese di marzo, i risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo operati per la successiva applicazione del sistema premiale riferito a tutto il personale dell'Ente o, in caso di apprezzamento negativo motivato, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.
7. Le sedute dell'Organismo indipendente di valutazione della performance non sono pubbliche e devono essere verbalizzate; i verbali sono inviati, per conoscenza, al Sindaco fatti salvi gli aspetti legati all'attuazione del D.Lgs. n. 196/2003 e ss. mm. ed ii. in materia di riservatezza dei dati personali.

Art. 8 - Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non espressamente indicato nella presente disciplina si applicano le normative vigenti in materia.

Art. 9 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entrerà in vigore dal primo giorno successivo a quello in cui diviene esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.