

## **Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance**

### **Art. 1 Istituzione dell'Organismo Collegiale indipendente di valutazione della performance.**

Il presente Regolamento disciplina, ai sensi del D.Lgs. 30/07/1999 n. 286, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, L. 04/03/2009 n.15 e D. Lgs. 27/10/2009 n.150, le modalità di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*.

Il presente atto è, altresì, parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

### **Art. 2. Nomina.**

1. L'organismo di cui al comma 1, sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui all'art. 6 del presente atto esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1 del decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente dal Sindaco.
2. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato dal Sindaco, giusto parere Anci di cui alla deliberazione n. 121/2010 della Civit, per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una volta sola.

### **Art. 3. Requisiti.**

L'organismo è composto da n. 3 esperti esterni all'Ente nominati dal Sindaco tra soggetti che siano in possesso dei seguenti requisiti:

#### **3.1 Requisiti Generali:**

- a) Cittadinanza: Possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.
- b) (Età) – L'età dei componenti deve essere tale da assicurare, all'Organismo nel suo complesso in caso di scelta per la forma collegiale, esperienza e capacità di innovazione. Per queste ragioni, l'età media non deve superare i cinquant'anni d'età, dovendosi evitare ad ogni modo uno scostamento dalla media tale da consentire la scelta di componenti privi di una esperienza significativa o alla soglia del collocamento a riposo. A tale riguardo, deve escludersi che possano essere nominati componenti che abbiano superato la soglia dell'età della pensione.
- c) (Equilibrio di genere) La scelta dei componenti deve essere tale da favorire, anche con riferimento alla struttura tecnica permanente, il rispetto dell'equilibrio di genere.
- d) (Divieto di nomina) Ai sensi dell'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo n. 150/2009, i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati 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 simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Non possono essere nominati quali componenti dell'Organismo coloro per i quali sussistano rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente; che abbiano condanne penali e procedimenti penali in corso; che siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche; che siano stati o siano oggetto di provvedimenti

disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.

- e) (Requisito linguistico) Il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.
- f) (Conoscenze informatiche) Il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

### 3.2 Requisiti attinenti all'area delle conoscenze:

- a) (Titolo di studio) Il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.
- b) (Tipologia del percorso formativo) E' richiesta la laurea in ingegneria o economia. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché 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.
- c) (Titoli valutabili) Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui alla lettera b), conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Ai fini della ponderazione del titolo, saranno distinti i 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) E' valutabile, se afferente alle materie di cui alla lettera b), un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

### 3.3 . Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali

- a) I componenti devono essere in possesso di un'esperienza di almeno cinque 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 autonomia e indipendenza.

### 3.4. Requisiti attinenti all'area delle capacità.

- a) (Capacità) I componenti dovranno 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 a esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione potrà essere oggetto del predetto colloquio.

Alla nomina provvede il Sindaco che determinerà il giorno in cui i professionisti saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche. Al termine del colloquio il Sindaco individua e nomina i componenti dell'Organismo, tra cui un Presidente, con provvedimento motivato da pubblicare sul Sito istituzionale dell'Ente ed all'Albo pretorio.

#### **Art. 4. Composizione.**

Spetta al Sindaco nominare, all'interno dell'organo collegiale, un Presidente con funzioni di coordinamento dello stesso.

#### **Art. 5. Compenso e durata.**

Al Presidente ed ai componenti l'organismo di valutazione spetta un compenso omnicomprensivo fissato in misura rispettivamente pari al 90% del compenso spettante al Presidente ed ai componenti il Collegio dei Revisori dei conti al lordo delle ritenute di legge, per un minimo di 24 sedute annue. Tale compenso sarà corrisposto in due rate semestrali. Qualora il numero delle sedute dovesse essere inferiore a 24, il compenso sarà corrisposto in misura proporzionalmente ridotta. L'incarico, da svolgersi presso la sede del Comune, avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. L'OIV continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro 90 giorni dalla data di scadenza dell'incarico. L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

#### **Art. 6. Compiti e funzionamento.**

I compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* sono i seguenti:

- 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) supporta il Segretario Generale nella elaborazione del Piano delle performance;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'*articolo 10* del D.lgs. 150/2009 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 di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'*articolo 7* del D.lgs. 150/2009 all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.;
- h) effettua il controllo di gestione;

All'Organismo indipendente di valutazione può essere altresì attribuito, da parte della Giunta comunale, lo svolgimento di attività strumentali all'espletamento delle funzioni e dei compiti di cui al presente regolamento.

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. Svolge la sua attività collegialmente con la presenza di tutti i componenti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è validamente costituito qualora sia presente la maggioranza dei componenti.

Le deliberazioni sono adottate collegialmente.

Riferisce, infine, al Sindaco con periodicità trimestrale, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Su specifico indirizzo dell'Amministrazione può essere costituita, senza nuovi o maggiori oneri per l'Ente, ai sensi dell'art. 14, comma 10, del D.lgs. 150/2009, a supporto dell'organismo una apposita struttura tecnica permanente per la misurazione, dotata dalle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

#### **Art. 7. Decadenza e Dimissioni.**

**1.** I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14, comma 8 del D.Lgs. 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.

I componenti decadono, infine, in caso di assenza, senza giustificato motivo, a cinque riunioni consecutive del collegio.

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

In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, il Sindaco provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi quarantacinque giorni. I subentranti restano in carica per il periodo residuo di vigenza del collegio già costituito.

I componenti subentranti dovranno prendere atto delle operazioni in corso.

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.

#### **Art. 8 Pubblicità' e verbalizzazione**

**1.** Le adunanze dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i dirigenti e/o altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione delle performance.

**2.** Dei relativi lavori viene redatto verbale.

**3.** Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva.

**4.** Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/90 e s.m.i. si applicano alle attività di valutazione.

#### **Art. 9 Norma transitoria.**

In sede di prima applicazione del presente Regolamento, i componenti del Nucleo di valutazione, già incaricati con decreto sindacale, previa verifica della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009, comporranno l'Organismo indipendente di valutazione fino al 31.12.2011.

#### **Art. 10 Disposizioni di servizio**

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