COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

Regolamento Organismo Indipendente di Valutazione monocratico

Approvato dalla G.C. con deliberazione n. **97** del **29/10/2014** in vigore dalla data di esecutività della stessa DGC.

Art. 1
Ambito di applicazione del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina la nomina ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, come previsto all'art.14 del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 2
Composizione, requisiti ed incompatibilità del membro O.I.V.

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è l'organo monocratico previsto dall'art.14 del D.Lgs. 150/2009, nominato con decreto del Sindaco.
2. Al componente dell'O.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:
   a) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
   b) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).
3. Il componente deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica (5 anni nell'attuale ordinamento) o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi, ed adeguata esperienza nel campo della gestione delle risorse umane nel pubblico impiego o nel settore privato, o, comunque, esperienza nel settore della gestione manageriale di aziende, enti, istituzioni, ecc., sia pubblici che privati.
4. Per la valutazione delle competenze del candidato a coprire il ruolo, si deve analizzare:
   - l'area delle conoscenze, costituita dalla formazione dell'interessato, nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione;
   - l'area delle esperienze, costituita dal percorso professionale;
   - l'area delle capacità, o competenze specifiche, con la quale s'intende designare quel complesso di caratteristiche personali intellettuali, manageriali, relazionali, realizzative (quali la capacità di individuazione e di soluzione di problemi o di comunicazione e coinvolgimento delle strutture in processi di innovazione), idonee a rilevare l'attitudine dell'interessato ad inserirsi in una struttura nuova destinata a diventare centrale nel processo di un reale cambiamento delle amministrazioni.
5. Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti

continuativi di collaborazione con l'Ente, o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

6. All'atto dell'accettazione dell'incarico il componente l'O.I.V. si impegna a non partecipare ad alcuna selezione per assunzioni bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.
7. I requisiti di cui sopra devono essere comprovati da apposito curriculum, che deve essere pubblicato sul sito dell'Ente.

Art. 3
Compiti e funzionamento dell'O.I.V.

1. Fermo restando quanto fissato nel vigente regolamento comunale sulla misurazione valutazione e trasparenza della performance a cui si fa rinvio per relationem, l'O.I.V. provvede:
   a. a definire il sistema di misurazione e valutazione della performance prima della sua adozione, qualora non adottato già dall'Ente o prima di ogni modifica;
   b. ad inviare al Sindaco, almeno semestralmente, una comunicazione dell'andamento delle iniziative attuative del Piano della performance di livello strategico e dei dati relativi alla gestione semestrale del miglioramento della qualità effettiva dei servizi;
   c. ad inviare al Sindaco la relazione annuale sullo stato del sistema in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance nonché i risultati del monitoraggio della performance organizzativa;
   d. a presentare al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei responsabili dei settori;
   e. a valutare la performance dell' Ente nel suo complesso e la performance dei singoli Settori ;
   f. a formulare al Sindaco la proposta affinché valuti i Responsabili dei Settori incaricati di posizione organizzativa e il Segretario Comunale ;
   g. a svolgere indagini sul personale dipendente volte sia a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione sia la valutazione del proprio superiore gerarchico ;
   h. a presentare la proposta di pesatura delle posizioni dirigenziali che viene utilizzata come base per l'attribuzione della retribuzione di posizione e che viene approvata dalla Giunta ;
   i. a promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza all'integrità e all' anticorruzione ;
   j. a verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
   k. a certificare, in apposita relazione i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'Ente ai fini di destinare risorse aggiuntive che saranno ripartite per come previsto dalla legge e dalla contrattazione decentrata integrativa;
   l. a eseguire ogni altro compito assegnato da leggi, statuti e regolamenti.

2. Inoltre, l'O.I.V. promuove e verifica tutte le attività di controllo di cui all'articolo 147, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
3. 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.
4. L'O.I.V. sostituisce, quindi, il Nucleo di Valutazione nonché i servizi di controllo interno.
5. I Responsabili di posizione organizzativa sono tenuti a collaborare con l'O.I.V. 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.
6. I Responsabili, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo indipendente di valutazione.
7. L'O.I.V. opera in posizione di piena autonomia, sulla base della documentazione fornita dai dai responsabili di posizione organizzativa, secondo il sistema di valutazione ed organizzativo adottato dall'Ente e, nelle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta.

8. L'O.I.V. 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.
9. Il componente dell' OIV deve assicurare la sua presenza presso l' Ente almeno una volta alla settimana.
10. L'O.I.V verifica il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti a carico dei dirigenti responsabili, la cui inosservanza comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare rilevando anche ai fini della valutazione della performance individuate.
11. L'O.I.V propone alla Giunta Comunale, previa concertazione con le singole P.O., in uno con il piano dettagliato degli obiettivi, il sistema degli indicatori di efficacia, efficienza ed economicità della gestione rilevanti anche ai fini della valutazione delle performance individuali dei Responsabili dei Servizi.
12. L'OIV coordina e supporta i Responsabili dei Servizi, cui compete l'esercizio del controllo di gestione affinché, con riferimento alle attività gestionali di competenza di ciascun Centro di Costo, coadiuvino con la struttura operativa istituita presso il Settore Finanziario per gli aspetti contabili del CDG, per l'implementazione ed il monitoraggio dei dati a tal fine rilevanti.
13. Il componente dell'OIV controlla e verifica i risultati dei report gestionali nei quali sono evidenziate da parte dei Responsabili dei Servizi, le cause di eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato.
14. L'O.I.V propone e concorda, congiuntamente ai Responsabili dei Servizi, i necessari interventi correttivi da intraprendersi eventualmente da sottoporre all'esame della Giunta Comunale per le conseguenti modifiche al PEG o al PDO.

Art. 4
Durata in carica, revoca e compenso

1. L'O.I.V. dura in carica 3 anni. Il componente decade automaticamente alla scadenza del suddetto periodo, potendo essere rinnovato per un ulteriore incarico di stessa durata.
2. Il componente dell'O.I.V. può rassegnare le dimissioni dall'incarico garantendo comunque un preavviso di almeno sessanta giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo dell'incarico esercitato.
3. La revoca del componente dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato o per gravi inadempienze.
4. Il compenso per il membro dell'O.I.V. è stabilito nella misura di € 8.000,00 lorde annue, incluso IVA e CAP e di eventuale rimborso spese di viaggio, se dovuti.

Art. 5
Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance

1. L'O.I.V., per lo svolgimento delle funzioni assegnate, si rapporta costantemente con il Segretario Generale dell'Ente.
2. Presso l' OIV è costituita, senza nuovi o maggiori oneri, la **struttura tecnica permanente per la misurazione della performance**, composta dai vari Responsabili dei Settori, che collaborano anche congiuntamente con l' OIV, a seconda della specifica professionalità ed esperienza nel nell' ambito di riferimento.