

COMUNE DI BALESTRATE

Provincia di Palermo

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 1

Istituzione O.I.V.

1. Il presente regolamento , in attuazione dei principi del D.lgs. n. 150/2009 e dei criteri generali approvati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 02 del 14.01.2011 disciplina l'organizzazione ed il funzionamento dell' Organismo indipendente di valutazione della *performance* (O.I.V.)

Art. 2

Definizione e composizione

1. L'O.I.V. è un organo monocratico, che opera in posizione di assoluta indipendenza, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica del sistema di gestione della performance, nonché la verifica della sua corretta applicazione.
2. L'O.I.V. è formato da un componente, esterno al Comune.
3. L'O.I.V. opera in posizione di piena autonomia e indipendenza, ha sede presso l'Ente ed opera in posizione di *staff* e di autonomia rispetto alle strutture operative e nell'esercizio delle sue funzioni risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, cui periodicamente riferisce della propria attività.

Art. 3

Nomina, durata, cessazione e revoca

1. L'O.I.V. è nominato dal Sindaco, sulla base della presentazione del *curriculum vitae et studiorum* e della valutazione dell'esperienza e dell'attitudine degli interessati a ricoprire l'incarico. Può essere nominato per un periodo non inferiore a due anni e non eccedente la durata del mandato del sindaco.
2. La nomina dell'O.I.V. viene effettuata a seguito di avviso pubblico per l'individuazione del componente, che verrà pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito *internet* istituzionale dell'Ente per almeno 10 giorni. Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, comma 6, 6 bis e 6 ter del D.Lgs. 165/01, così come previsto dal comma 77 dell'art. 3 della legge n. 244 del 24 dicembre 2007.
3. Il componente dell'O.I.V. è revocabile dal Sindaco solo per grave inadempimento e cessa dall'incarico per:
 - a) scadenza del contratto;
 - b) dimissioni volontarie;
 - c) cessazione del mandato del Sindaco, per qualsiasi causa.

Art. 4

Requisiti

1. Il componente dell'O.I.V. deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno 2 anni e riscontrabile dal *curriculum vitae* dei candidati nell'ambito delle materie e competenze correlate alla valutazione del personale, agli aspetti giuridici ed

economici del personale degli Enti Locali , agli aspetti organizzativi e gestionali. Inoltre, deve avere capacità di *leadership*, intesa come capacità di promuovere una visione condivisa, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, efficienza e miglioramento della performance.

2. È richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale vecchio ordinamento oppure specialistica in materie aziendali, economiche, giuridiche o in ingegneria gestionale.

3. In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività , possono far parte dell'O.I.V. di questo Ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione.

4. Il compenso da corrispondere all'O.I.V. è stabilito dal Sindaco nella determinazione di conferimento dell'incarico, sulla base dello stanziamento previsto in bilancio e dei vincoli di spesa imposti dalla normativa vigente.

5. Il *curriculum vitae* del componente dell'O.I.V. deve essere pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione Trasparenza, valutazione e merito.

Art. 5 ***Incompatibilità***

1. Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione non può essere nominato tra soggetti che:

a) rivestano incarichi pubblici elettivi, 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;

b) siano componenti del consiglio comunale o della giunta comunale o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;

c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione.

d) Valgono inoltre le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399 c.c. nonché le altre ipotesi espressamente previste dalla legge.

e) Non può essere nominato componente dell'O.I.V. il personale in servizio presso l'Ente, anche con contratto a tempo determinato o in posizione di comando o lavoratore A.S.U.

Art. 6 ***Struttura tecnica di supporto***

1. Il Sindaco individua, nell'ambito della dotazione organica dell'Ente e/o tra il personale con contratto di diritto privato, le unità di personale che dovranno assicurare le funzioni di supporto all'O.I.V.

2. L'O.I.V., qualora lo ritenga necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale del supporto e dell'operato dei Responsabili di Direzione, che sono tenuti a collaborare, con la massima diligenza, con quest'ultimo.

3. L'O.I.V. ha accesso a tutti i documenti amministrativi attinenti alla propria attività e può richiedere ai Responsabili di Direzione oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o informazione necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni.

Art. 7
Funzioni e compiti

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione esercita le seguenti attività:

- a) Funzioni di monitoraggio del sistema complessivo di valutazione, della trasparenza e della integrità dei controlli, elaborando una valutazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) Effettua annualmente una valutazione della struttura organizzativa nel suo complesso;
- c) Sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999 n. 286, come previsto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009.
- d) Propone al Sindaco, e per suo tramite, alla Giunta Comunale la valutazione annuale dei Responsabili di Direzione (responsabili di posizioni organizzative incaricati di funzioni dirigenziali) accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati dalla Giunta Comunale, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato o di eventuali altra premialità, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione nonché dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali e/o decentrati integrativi di lavoro.
- e) effettua il controllo strategico, quale attività tesa 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.
- f) svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Piano della performance;
- g) Propone la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;
- h) Propone la definizione e l'aggiornamento dei sistemi e delle metodologie di valutazione della performance, delle posizioni organizzative e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica orizzontale;
- i) Propone le metodologie sul corretto adempimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- j) Monitora, indirettamente, anche la valutazione del personale, nel quadro dell'analisi delle capacità di *leadership* espressa dai Responsabili delle Direzioni, nonché sulla base della capacità di valutare il personale agli stessi assegnato;
- k) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, predisponendo criteri oggettivi che garantiscano omogeneità ed obiettività di giudizio;
- l) Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente, proponendo alla Giunta eventuali modifiche nella suddivisione degli incarichi e nella ripartizione delle competenze;
- m) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- n) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- o) cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - ❖ il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - ❖ il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - ❖ la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.
- p) Esegue ogni altro compito ad esso attribuito dal D.lgs. n. 150/2009 e s.m. e i;

Art. 8
Espletamento incarico

1. L'OIV provvede ad espletare il proprio incarico con assoluta autonomia e senza vincolo di orario e/ o di subordinazione gerarchica.
2. I verbali e il materiale di lavoro sono depositati presso l'Ufficio Personale. Una copia viene trasmessa al Sindaco e al Segretario comunale.

Art. 9
Disposizioni finali e transitorie

1. L'intero ciclo di gestione della *performance*, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito *internet* istituzionale dell'Ente, nella sezione " Trasparenza, valutazione e merito ".
2. In fase di prima applicazione, l'O.I.V. provvederà ad effettuare la valutazione dei responsabili di Direzione relativa agli obiettivi assegnati nell'anno 2010, sulla scorta del vigente manuale di valutazione.
3. Nel manuale di valutazione dei responsabili di posizioni organizzative incaricati di funzioni dirigenziali le parole " Nucleo di valutazione " sono sostituite dall'acronimo " O.I.V.)
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia alla normativa vigente.