



COMUNE DI FRATTAMAGGIORE

Provincia di Napoli

REGOLAMENTO

SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO ORGANISMO COLLEGIALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 93 DEL 08/10/2015)

ARTICOLO 1

Istituzione dell'Organismo Collegiale Indipendente di Valutazione della performance

Il presente Regolamento è parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità e le attività per la verifica del controllo strategico, del controllo di gestione e la valutazione del personale, attuando le disposizioni di cui al decreto legislativo numero 150/2009.

ARTICOLO 2

Composizione e nomina

L'Organismo Collegiale Indipendente di Valutazione della performance è composto da tre esperti esterni all'Ente.

La scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell'equilibrio di genere, ai sensi delle vigenti normative in materia

Eventuali deroghe del suddetto principio possono essere ammesse solo se adeguatamente motivate. I Componenti sono nominati dal Sindaco tra soggetti che, previo pubblico avviso, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Cittadinanza – possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea;
- b) Divieto di nomina – ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 8° del decreto legislativo numero 150/2009, il componente non può essere nominato tra soggetti che rivestono 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, altresì, essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con i dirigenti dell'ente o con il vertice politico-amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo, o che abbiano subito condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impiegati presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di ordini professionali, nel caso di iscrizione presso i medesimi o che, comunque, non versino nelle ipotesi di conflitto di interesse o cause ostative di seguito riportate nel relativo capo del presente articolo;
- c) Requisito linguistico – il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà possedere, altresì, una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana;
- d) Conoscenze informatiche – il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

REQUISITI ATTINENTI L'AREA DELLE CONOSCENZE:

- a) Titolo di studio – il componente deve essere in possesso di diploma di laurea magistrale o di laurea equipollente, conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
- b) Tipologia del percorso formativo – è richiesta la laurea in giurisprudenza, economia e/o ingegneria gestionale o lauree equipollenti;
- c) Titoli valutabili – sono valutabili i titoli di studio post universitari e/o specialistici in materie afferenti ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle performance e/o formali certificazioni su specifiche esperienze maturate a riguardo;

- d) Studi o stage- è valutabile, se afferente alle materie indicate alla precedente lettera c) un congruo periodo post universitario o di stage in Italia o all'estero;

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI:

I componenti devono essere in possesso di una esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico- amministrativo, tenendo conto anche dei compiti che derivano dalla applicazione delle disposizioni di cui alla legge n. 190 del 2012.

Ai fini del rinnovo o della nomina a componente dell'OIV sarà valutata l'esperienza già maturata nella stessa qualità, anche presso altra Amministrazione, fermo restando quanto previsto in merito ad eventuali rimozioni dall'incarico, prima della scadenza.

CONFLITTI DI INTERESSE ED ULTERIORI CAUSE OSTATIVE:

In analogia con le previsioni della legge n. 190 del 2012, non possono essere individuati 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 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 in tre anni precedenti la designazione;
- Non possono essere nominati, associazioni, società e, in generale soggetti diversi dalle persone fisiche;
- 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 comunale;
- 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 i Dirigenti della 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;
- Rivestano il ruolo di Revisori dei conti presso l'Ente;

- Incorrano in una delle ipotesi di incompatibilità ed ineleggibilità previste per i Revisori dei conti dalle disposizioni di cui all'art. 236 del d.lgs. 267 del 2000.

L'assenza delle situazioni di cui al presente articolo dovrà essere oggetto di formale dichiarazione del candidato, resa ai sensi del d.lgs. n. 445 del 2010, che deve essere trasmessa, unitamente alla richiesta di parere e dell'altra documentazione necessaria, al Ministero della Funzione Pubblica.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA' :

- a) Capacità – il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali e relazionali. In considerazione del 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 una appropriata cultura organizzativa che possa essere 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 della istruttoria finalizzata alla nomina ed, eventualmente, mediante apposito colloquio. Acquisite le istanze, il Sindaco determina il giorno in cui i professionisti richiedenti saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche.

Il Sindaco individua e nomina i Componenti dell'organismo, tra i quali un Presidente, con provvedimento motivato da pubblicare all'albo e sul sito istituzionale dell'Ente, previo parere favorevole da parte del Ministero della Funzione Pubblica, al quale va preventivamente richiesto.

ARTICOLO 3 ***Richiesta parere***

Ai fini della acquisizione del parere prescritto dall'art. 14 del d.lgs. n. 150 del 2009, l'Amministrazione trasmetterà al Ministero della Funzione Pubblica i curricula dei candidati, le rispettive dichiarazioni relative alla assenza di cause di incompatibilità indicate nel presente regolamento e nella deliberazione Civit n. 12 del 2013 ed al rispetto del principio di esclusività di cui al precedente art. 5 , nonché una motivata relazione dalla quale risultano le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti dalla richiamata deliberazione Civit, gli esiti della procedura comparativa eventualmente espletata ed il compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico. Il formale conferimento dell'incarico, da formalizzare con decreto del Sindaco, verrà effettuato a seguito dell'espressione del parere della Funzione Pubblica, che dovrà avvenire nel termine di trenta giorni dalla richiesta.

ARTICOLO 4 ***Compenso e durata***

Agli incaricati verrà corrisposto un compenso annuo onnicomprensivo, esclusi gli eventuali rimborsi spese, ove dovuti, ed al netto di IVA e CP, sempre ove dovuta, pari ad € 8.000,00 per il Presidente e ad € 7.000,00 per i componenti, mensili, al lordo delle ritenute di legge.

L'incarico da svolgersi presso la sede comunale avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

L'Organismo indipendente di valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza, fino a riconferma o nomina del nuovo Organismo che dovrà avvenire entro novanta giorni dalla scadenza dell'incarico.

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

ARTICOLO 5
esclusività del rapporto

Nessun Componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di Valutazione. Il principio di esclusività può essere derogato nelle ipotesi in cui si tratti di incarichi in Enti di piccole dimensioni, al di sotto dei tremila abitanti.

A tal uopo dovrà essere prodotta apposita dichiarazione sottoscritta dal candidato che deve essere, poi, trasmessa dalla amministrazione al Ministero della Funzione Pubblica, unitamente agli altri atti necessari per l'espressione del parere di cui al precedente art. 3.

ARTICOLO 6
Decadenza

I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'articolo 14, comma 8 del decreto legislativo numero 150/2009.

Non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente soggetti dipendenti dello 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 sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato, con la stessa procedura prevista per la nomina del Collegio.

ARTICOLO 7
Funzioni

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance:

- a) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed 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, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo numero 15/2009.
- c) Valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
- d) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei premi di cui al titolo terzo del predetto decreto legislativo, secondo quanto previsto dalle disposizioni del decreto stesso, dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità.
- e) Propone, sulla base del sistema previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo, al Sindaco, la valutazione annuale dei Dirigenti e Responsabili di p.o. e l'attribuzione dei premi di cui al medesimo titolo terzo.
- f) È responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo.
- g) Promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed alla integrità.
- h) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
- i) Sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

- j) Fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A,B,C e D.
- k) Sulle base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al titolo secondo del decreto legislativo, compila una specifica graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e di p.o. .
- l) Fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al decreto legislativo.
- m) esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1 del citato decreto legislativo n. 286/99 e riferisce, in proposito, direttamente all'Organo di indirizzo politico amministrativo.
- n) supporta la giunta comunale nella attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire ai dirigenti e p.o. attraverso la predisposizione di apposita relazione.
- o) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti e regolamenti.

ARTICOLO 8 FUNZIONAMENTO

L'OIV svolge le sue attività collegialmente con la presenza di almeno due componenti. Può richiedere agli uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette.

Riferisce al Sindaco con periodicità semestrale, segnalando, per ogni Settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale di apposito personale, individuato con decreto sindacale.

L'organismo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:

- dei singoli dipendenti;
- dei Settori,
- dell'amministrazione nel suo complesso.

Ai fini della valutazione dei dipendenti, mette a punto uno schema generale di valutazione e, di intesa con i Responsabili, li adotta per ogni singolo Settore.

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i Dirigenti e titolari di posizione organizzativa gli obiettivi assegnati, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale.

Per il personale, gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e le qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Il procedimento di valutazione si dovrà articolare in quattro fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il raggiungimento;

- monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione semestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'Amministrazione e/o al fine di poter modificare o integrare gli obiettivi assegnati;

- valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

- rendicontazione dei risultati agli Organi di indirizzo politico- amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

ARTICOLO 9
La valutazione dei dipendenti

Si rimanda a quanto previsto nel modello valutativo vigente nell'ente di cui alla deliberazione di G.C. n. 76 del 31/05/2012;

ARTICOLO 10
Controllo di gestione e controllo strategico

All'Organismo Indipendente di valutazione sono assegnate le funzioni inerenti il controllo di gestione che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei conti ed il controllo strategico sullo stato di attuazione dei programmi.

ARTICOLO 11
Disposizione di rinvio

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

ARTICOLO 12
Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore contestualmente all'esecutività della deliberazione della Giunta comunale con la quale è stato approvato.