

COMUNE DI LAGO

(Provincia di Cosenza)

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

ART. 1 - OGGETTO

Il presente regolamento disciplina le funzioni, i compiti e le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione, successivamente denominato "OIV".

ART. 2 - FUNZIONI E COMPETENZE

L' OIV esercita funzioni e competenze previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

In particolare l'OIV:

- a) È responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
- b) Promuove, propone, monitora e sviluppa il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza, e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso da trasmettere al Sindaco ed alla Giunta Comunale;
- c) Formula alla Giunta comunale proposte sui criteri per l'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- d) Valuta la graduazione delle funzioni dirigenziali sulla base dei criteri adottati dall'Amministrazione Comunale;
- e) Predisporre la relativa metodologia, valuta e valida, la presenza di risparmi sui costi di funzionamento della struttura organizzativa comunale;
- f) Comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta Comunale ed agli Organi di gestione, nonché, eventualmente in considerazione della gravità del caso, alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
- g) Cura, propone, e valida, propedeuticamente alla loro formale approvazione, il Piano della Performance ed il Piano dettagliato degli Obiettivi Dirigenziali, assicurandone, altresì, la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione comunale;

- h) Cura, propone e valida, propedeuticamente alla sua formale approvazione, la *Relazione sulla Performance* che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Tale validazione è condizione inderogabile per l'accesso e la gestione degli istituti per premiare il merito della dirigenza e dei dipendenti dell'Ente. Assicura, altresì, la visibilità della *Relazione sulla Performance* attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente;
- i) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo degli istituti costituenti il sistema premiante dell'Ente, secondo quanto previsto dalla legge, dal presente regolamento, dai contratti nazionali, dai contratti integrativi decentrati;
- j) Presidia le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dirigenziale. Il tale contesto formula alla Giunta Comunale proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dal CCNL di area a seguito di valutazione negativa delle performance dirigenziali;
- k) Propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti, ai fini della relativa attribuzione dei premi collegati alla valorizzazione del merito in funzione della performance organizzativa ed individuale;
- l) Promuove, valida e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità cui l'Ente è tenuto, in osservanza delle disposizioni nel Titolo II (*“Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”*) del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150;
- m) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità nell'Ente;
- n) Svolge ogni altra funzione stabilita dalla legge, dai regolamenti dell'Ente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 3 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA DELL'INCARICO

L'OIV è monocratico e viene individuato e nominato dal Sindaco con proprio decreto tra i soggetti in possesso dei requisiti previsti dal regolamento e dalle altre norme e disposizioni di riferimento.

A tale scopo viene bandito, a cura del Settore Amministrativo, un avviso pubblico finalizzato alla acquisizione e successiva valutazione dei curricula e delle relazioni di accompagnamento.

L'individuazione del componente dell' OIV è prioritariamente effettuata nei confronti delle candidature provenienti da soggetti esperti che abbiano prestato attività professionale negli Enti locali, anche come Revisori dei Conti.

Il Sindaco si riserva la facoltà, in caso di curricula professionali similari, di convocare i relativi candidati per un colloquio volto ad illustrare i relativi curricula e le esperienze acquisite nelle specifiche materie oggetto dell'incarico.

La procedura non darà luogo alla formazione di una graduatoria.

Il compenso dell'OIV sarà di importo non superiore al compenso attribuito al precedente organo di valutazione. E' omnicomprendivo, al lordo delle ritenute fiscali, dell'IVA, degli oneri previdenziali e di ogni altra tassa/tributo/contributo e delle spese di trasferta.

L'incarico dura tre anni e può essere rinnovato una sola volta per pari periodo. L'OIV continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo. Il soggetto incaricato non può appartenere contemporaneamente a più Organismi indipendenti di valutazione. Il principio di esclusività può essere derogato nelle ipotesi in cui si tratti di incarichi in enti di piccole dimensioni che trattano problematiche affini e che operano nella stessa area geografica.

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. Il provvedimento di nomina, il curriculum professionale ed il compenso saranno pubblicati sul sito internet istituzionale.

ART. 4 - REQUISITI

Dato il ruolo di promotore del miglioramento, l'OIV deve possedere capacità professionali, manageriali e relazionali in grado di creare una visione condivisa e di promuovere l'innovazione nonché avere una appropriata cultura organizzativa portatrice dei valori della trasparenza, integrità, valutazione e valorizzazione del merito e della premialità.

L' OIV deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

Requisiti generali

- Cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- Età non superiore a 65 anni;
- Residenza ed eventuale recapito per comunicazioni riguardanti la selezione;
- Iscrizione nelle liste elettorali, ovvero i motivi della non iscrizione o cancellazione dalle stesse;
- Assenza di condanne penali che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con Pubbliche Amministrazioni;
- Assenza di situazione di conflitto anche potenziale o di incompatibilità con l'incarico, per come specificate al punto 3.5 della deliberazione CIVIT n.12/2013;
- Buona conoscenza tecnologica di software anche avanzati.

Requisiti attinenti l'area della conoscenza e delle esperienze professionali

- a) diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi in ingegneria gestionale o economia o giurisprudenza o scienze politiche. 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 della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della

pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post – universitario, è sufficiente il possesso di esperienza di cui alla lettera b) di almeno cinque anni:

- b) possesso di un'esperienza professionale di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione delle performance e dei risultati, ovvero in possesso di un'esperienza giuridico – organizzativa, maturata in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

Requisiti attinenti l'area delle capacità o competenze specifiche

- L'OIV deve possedere caratteristiche personali, intellettuali, manageriali, relazionali e realizzative (quali la capacità di individuazione e di soluzione di problemi o di comunicazione e di coinvolgimento delle strutture in processi di innovazione), idonee a rilevare l'attitudine dell'interessato a inserirsi in una struttura nuova destinata a divenire centrale nel processo di cambiamento e sviluppo della struttura comunale.

Ai fini della nomina dell'OIV ovvero del rinnovo, assume rilevanza l'esperienza già maturata nella stessa qualità, anche presso altra amministrazione, fermo restando quanto previsto dal punto 3.5, lett. i) della deliberazione CIVIT n.12/2013, in ordine alla rilevanza di una eventuale rimozione dall'incarico prima della scadenza.

Art. 5- DECADENZA E REVOCA

L'OIV non può assumere, pena la decadenza, incarichi o consulenze presso il Comune o presso organismi o istituzioni dipendenti dagli stessi.

L'OIV decade inoltre per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità, conflitto di interessi e cause ostative di cui al punto 3.5 della deliberazione CIVIT n.12/2013, oltre a quanto previsto dall'art. 14, comma 8, del D. Lgs. n. 150/2009.

L'OIV è revocabile per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

I provvedimenti che accertano la decadenza o dispongono la revoca, sono adottati dal Sindaco.

La revoca é disposta, in ogni caso, previa contestazione preventiva degli addebiti e previa assegnazione di un congruo termine, stabilito in dieci giorni, per la presentazione delle eventuali controdeduzioni da parte dell'interessato.

ART. 6 – SEDE, COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA, FUNZIONAMENTO

L'OIV ha sede presso l'Ente, opera in posizione di autonomia rispetto alle strutture operative e risponde esclusivamente al Sindaco.

In caso di dimissioni si provvede alla nomina del nuovo OIV entro il termine dei successivi trenta giorni. Il subentrante dovrà prendere atto delle operazioni in corso. A seguito di cessazione delle

funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso d'anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata resa.

Le sedute dell'O.I.V. non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i responsabili di Settore o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance. I dipendenti convocati devono garantire presenza personale. Ad ogni seduta viene redatto un verbale.

Per lo svolgimento delle attività, all'OIV è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa, organizzativa ed operativa gestite da ciascun settore dell'ente.

Art. 7 - DISPOSIZIONI DI RINVIO E NORMA TRANSITORIA.

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

Art. 8 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore al momento dell'efficacia della deliberazione di approvazione e abroga tutte le norme con esso incompatibili.

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa espresso richiamo alle disposizioni vigenti, ed in particolare al D.L.vo 27 ottobre 2009, n. 150, al D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165 ed al D.L.vo 18 agosto 2000 n. 267.