



COMUNE DI MASCALI
PROVINCIA DI CATANIA

REGOLAMENTO

FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 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, 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 D. Lgs. N. 150/2009.

Art. 2 (Modificato con deliberazione n. 42 del 12.09.2013 della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale).

Composizione e nomina

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance è composto da un solo componente esterno all'Ente nominato dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:

2.1 Requisiti generali

a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

b) Divieto di nomina: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del decreto Legislativo n. 150/2009, il componente non può essere nominato 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 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 di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente, condanne penali e di procedimenti penali in corso, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi 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. Non possono presentare domanda di partecipazione professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

c) 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.

d) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

2.2 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: è 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. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo paragrafo 2.3.

c) Titoli valutabili: Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche.

Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra 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: è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

2.3. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita 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 maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

2.4. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.

a) Capacità: il componente dovrà 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.

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. 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.

La scelta dei componenti l'Organismo dovrà favorire il rispetto dell'equilibrio di genere ed una età media degli incaricati non superiore ai 50 anni.

Art. 3

Compenso e durata

Agli incaricati verrà corrisposto un compenso annuo, omnnicomprensivo, esclusi i rimborsi spese, pari al 60% del compenso spettante al Presidente del collegio dei revisori dei conti, al lordo delle ritenute di legge.

L'incarico, da svolgersi presso la sede la Casa 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 per la valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.

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

Art. 4

Decadenza

I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14 c. 8 del D.L.gs. 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; Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre 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.

Art. 5

Funzioni

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- 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) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs n. 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 del D.Lgs n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, 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 n. 150/2009, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009; f)

- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'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 D.Lgs n. 150/2009, 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 e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla medesima Commissione;
 - l) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
 - m) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del del D.Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale.
 - n) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs n. 150/2009;
 - o) sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo;
 - p) supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione;
 - q) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

Art.6

Funzionamento

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

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette;

Riferisce al Sindaco con periodicità trimestrale, 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
- Delle unità organizzative o aree;
- Dell'Amministrazione nel suo complesso.

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

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i titolari di posizione organizzativa, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, 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 la qualità del contributo individuale, ivi comprese

le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Art. 7

La valutazione dei dipendenti

L'Organismo indipendente a fine esercizio finanziario, compila una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale, prevedendo n. 3 fasce, corrispondenti a tre differenti livelli di performance.

La proposta di graduatoria viene rimessa al Sindaco per la definitiva approvazione e distribuzione delle risorse al personale. Il Sindaco, acquisita la proposta da parte dell'Organismo, può, con provvedimento motivato, discostarsi dalla stessa e formulare diversa valutazione modificando la fascia di collocazione.

Art. 8

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.

Art. 9

Organo comunale di valutazione

In considerazione del fatto che la suddetta disciplina è dettata in conformità della deliberazione n. 4 della Civit e del fatto che l'art. 14 del d.lgs. 150/09 non trova diretta applicazione ai Comuni, è data facoltà al Sindaco, di istituire un diverso organismo di valutazione denominato " Organismo comunale di Valutazione".

Tale organismo rispecchia quanto previsto negli articoli precedenti per l'OIV ad eccezione dei seguenti punti:

- a) Incompatibilità: deroga al divieto di nomina previsto dall'art. 14 comma 8 del d.lgs. 150/09;
- b) Requisiti per la nomina: è possibile procedere alla nomina di soggetti che pur non in possesso di tutti i requisiti previsti dagli articoli precedenti, abbiano maturato esperienze in nuclei di valutazione presso enti locali, ricavabile dal curriculum, e dimostrino capacità cognitive nel settore delle dinamiche del personale e capacità propositive nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della prestazione, ricavabili da un colloquio.
- c) Composizione: è possibile ricomprendere la figura del segretario generale
- d) Procedura nomina: è possibile derogare all'avviso pubblico conferendo l'incarico in via fiduciaria nel rispetto dei requisiti minimi di cui alla precedente lett. b).
- e) Funzioni: l'organo svolge tutte le funzioni previste negli articoli precedenti solo se nel suo interno sia presente almeno una figura dotata dei requisiti previsti dagli articoli precedenti, viceversa non svolge le funzioni di controllo di gestione e controllo strategico;
- f) Compenso: nel caso di cui alla lettera precedente, il compenso può essere ulteriormente ridotto a discrezione del Sindaco.

Art.10

Disposizione di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia al regolamento sull'ordinamento uffici e servizi.

Art. 11

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore decorsi gli ordinari termini di pubblicazione ed è efficace dal 2011.

 ShinyStat™