

CITTA' DI AVELLINO

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E LA DISCIPLINA DELLE ATTIVITA' DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

INDICE

ART. 1 – Oggetto

ART. 2 – Funzioni e compiti

ART. 3 – Funzioni in materia di valutazione dei dirigenti

ART. 4 – Composizione e nomina

ART. 5 – Compensi da corrispondere ai componenti dell'OIV

ART. 6 – Requisiti dei componenti dell'OIV

ART. 7 – Accesso ai documenti amministrativi e relazioni sull'attività

ART. 8 – Controllo di gestione e controllo strategico

ART. 9 - Sede organizzativa e funzionamento

ART. 10 – Relazioni con altri organi

ART. 11 – Entrata in vigore

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento, che costituisce parte integrante del “Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell’Ente”, disciplina la nomina, la composizione, le competenze ed il funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, in seguito denominato OIV, per le attività di verifica del controllo strategico, del controllo di gestione e la valutazione del personale, in attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - Funzioni e compiti

1. L’OIV, ai sensi dell’art 14, comma II, D. Lgs. 27/10/2009 n. 150, sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D. Lgs. n. 286/1999; opera in posizione di autonomia sia nei confronti degli organi di governo che nei confronti dei Dirigenti e risponde del proprio operato esclusivamente al Sindaco.

2. L’OIV esercita funzioni e compiti previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato all’interno dell’Ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009. In particolare:

- a) predispone e aggiorna il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance da sottoporre alla Giunta, per la conseguente adozione;
- b) monitora il funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, della trasparenza e l’integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) elabora e definisce metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- e) propone al Sindaco la valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale;
- f) valida la Relazione sulla Performance, assicurando la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente;
- g) analizza il livello di evoluzione del Ciclo di gestione della Performance ed individua le aree di miglioramento, da tradursi in obiettivi condivisi da inserire nel Piano della Performance;
- h) accerta preventivamente le effettive disponibilità di bilancio dell’Ente a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall’Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, di qualità, di miglioramento e di innovazione dei servizi nell’ambito del fondo per le risorse decentrate e del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza;

- i) supporta l'interazione tra gli Organi di Indirizzo politico ed i dirigenti di vertice, nonché tra quest'ultimi ed i dirigenti ed i responsabili delle unità organizzative;
- j) promuove e garantisce l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
- k) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- l) esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato D. lgs. n.286/1999 e riferisce, in proposito, direttamente al Sindaco;
- m) esercita, altresì, il controllo di gestione di cui all'art. 147 del D.lgs. n. 267/2000, come modificato e integrato dalla legge n. 213/2012;
- n) applica le linee guida, le metodologie e gli strumenti predisposti dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche (CIVIT, ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 150/2009).

Art. 3 - Funzioni in materia di valutazione dei dirigenti

1. L'OIV svolge le attività di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, valutando, in particolare i risultati del personale con qualifica dirigenziale. Più precisamente:
 - a) effettua la valutazione dei dirigenti e delle relative prestazioni, ai fini della retribuzione di risultato;
 - b) valuta, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione ed in coerenza con quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei dirigenti, i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative ad essi assegnate nonché il rispetto degli obblighi d'ufficio e degli adempimenti di legge, anche con riferimento alla normativa in materia d'integrità e trasparenza oltre che in materia di anticorruzione;
 - c) verifica i risultati dell'attività dei dirigenti e compie le valutazioni necessarie ad accertare i risultati negativi della gestione ed il mancato raggiungimento degli obiettivi.
2. Le valutazioni dei dirigenti tengono conto della correlazione fra obiettivi assegnati e risorse disponibili.
3. L'OIV, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di un giudizio non positivo nei confronti del dirigente, acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni dell'interessato, che può farsi assistere da persona di sua fiducia, nelle modalità e nei tempi previsti dal Sistema permanente di Misurazione e Valutazione.
4. Il periodo di riferimento per le attività di valutazione coincide, di norma, con l'esercizio finanziario.
5. I dirigenti sono tenuti a collaborare con l'OIV 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 dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'OIV.

Art. 4 - Composizione e nomina

1. L'OIV è un organismo collegiale composto da tre membri esterni, di elevata professionalità ed esperienza maturate nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale.
2. La nomina dei componenti è effettuata dal Sindaco a seguito di procedura selettiva ad evidenza pubblica a cui possono partecipare soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 del presente Regolamento. Deve essere favorito l'equilibrio di genere. La procedura non dà luogo alla formazione di graduatorie.
3. A tale scopo viene bandito dal Dirigente dell'Area Affari Generali un avviso, nel quale sono indicati i requisiti richiesti ed il compenso previsto per l'incarico, con pubblicazione sul sito internet dell'ente, finalizzato all'acquisizione e successiva valutazione dei curricula e delle relazioni accompagnatorie. Nel corso dell'istruttoria, la professionalità e le competenze specifiche sono accertate, oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum e dalla relazione accompagnatoria, anche tramite un colloquio a cura del Sindaco o di suoi delegati. Gli interessati saranno chiamati ad illustrare la relazione accompagnatoria, le loro esperienze professionali più significative e ad esporre l'attività e gli obiettivi che l'OIV è tenuto a perseguire. Qualora il candidato abbia già rivestito il ruolo di componente di OIV, anche presso altra amministrazione, deve darne indicazione nel curriculum e nella relazione di accompagnamento e illustrare l'attività precedentemente svolta nella qualità.
4. Nessun componente può appartenere contemporaneamente a più OIV o Nuclei di valutazione. E' ammessa deroga solo nei casi in cui si tratti di incarichi in Enti di piccole dimensioni che trattano problematiche affini e che operano nella stessa area geografica, anche in relazione alla valutazione complessiva degli impegni desumibili dal curriculum. L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri OIV o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato che sarà trasmessa dall'Amministrazione alla CIVIT.
5. Tutti gli atti del procedimento di nomina dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente: in particolare, l'atto di nomina, i curricula, i compensi previsti per i componenti, il parere della CIVIT e la relativa richiesta con la documentazione allegata.
6. All'atto dell'accettazione dell'incarico, che dovrà avvenire entro sette giorni dalla comunicazione della nomina, i componenti dell'OIV. si impegnano a non partecipare ad alcuna selezione per assunzioni bandita dall'Ente per un periodo di tre anni successivi al termine dell'incarico.
7. L'OIV continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza, fino a riconferma o nomina del nuovo organismo, che deve avvenire non oltre quarantacinque giorni dalla scadenza dell'incarico.
8. La durata della nomina è triennale, l'incarico può essere rinnovato una sola volta, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa, e non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Art. 5 - Compensi da corrispondere ai componenti dell'OIV

A ciascuno dei componenti viene attribuito un compenso lordo annuo pari al 70 per cento di quello stabilito per i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti. Esso viene liquidato mensilmente, su presentazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente regolamento. Non è previsto alcun rimborso delle spese eventualmente sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

Art. 6 – Requisiti dei componenti dell'OIV

1. I componenti dell'OIV devono possedere spiccate capacità intellettuali, manageriali e relazionali, nonché avere un'appropriata cultura organizzativa. L'accertamento delle predette capacità si desumerà dagli elementi rinvenibili nel "curriculum vitae".

2. I componenti dell'OIV devono possedere i seguenti requisiti:

- a) essere cittadini italiani o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- b) essere in possesso di diploma di laurea magistrale, laurea specialistica o laurea conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in Scienze Economiche, Scienze Statistiche, Giurisprudenza, Scienze Politiche, Ingegneria Gestionale;
- c) per le lauree in altre discipline è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in profili afferenti ai settori dell'organizzazione e gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle performance e dei risultati, accompagnato da esperienza di cui alla lettera d) di almeno tre anni;
- d) in assenza di un titolo post-universitario, è necessario il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e gestione del personale, della valutazione e misurazione della performance;
- e) buone e comprovate conoscenze informatiche;
- f) buona e comprovata conoscenza della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, deve, altresì, possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

3. I componenti devono essere in possesso di un'esperienza, almeno triennale, acquisita presso Amministrazioni pubbliche o aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico-amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della l.n.190/2012.

4. Non possono essere nominati componenti i soggetti che abbiano cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente:

- coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano avuto 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;
- i Componenti il Collegio dei Revisori dei Conti;
- il coniuge, i parenti ed affini entro il terzo grado rispettivamente del Sindaco, degli Assessori, dei Consiglieri Comunale, dei Revisori dei Conti, dei dirigenti comunali;
- coloro i quali 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, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso la P. A., siano oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati o in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi;
- i professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

Gli interessati alla nomina dovranno inoltrare domanda al Sindaco, unitamente al “curriculum vitae” e alla relazione accompagnatoria, specificando il possesso di tutti i requisiti richiesti dalla normativa vigente, dal presente Regolamento, dalla delibera Civit n. 12/2013 ed anche relativamente all'assenza di conflitti d'interesse, di cause ostative e di cause di incompatibilità, ivi inclusa quella contemplata al punto 9 della precitata delibera Civit.

Art. 7- Accesso ai documenti amministrativi e relazioni dell'attività

1. L'OIV ha accesso ai documenti amministrativi di natura contabile, patrimoniale, amministrativa, organizzativa ed operativa e può richiedere alle unità organizzative atti ed informazioni inerenti la propria attività.
2. I componenti dell'OIV s'impegnano a fare uso riservato dei dati e delle informazioni di cui vengono a conoscenza secondo la normativa vigente.

Art. 8 - Controllo di gestione e controllo strategico

1. All'O.I.V., ai sensi del Regolamento per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni, sono assegnate le funzioni inerenti il controllo di gestione e il controllo strategico.
2. Il controllo di gestione, che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei Conti, consiste nella verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati in sede di Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, della funzionalità dell'organizzazione dell'ente, dell'efficacia,

dell'efficienza e del livello di economicità dell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.

3. Ai fini del controllo strategico, l'OIV verifica l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive di indirizzo politico. L'attività di controllo strategico consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione dei programmi, dei possibili rimedi.

Art. 9- Sede organizzativa e funzionamento

1. L'OIV ha sede presso l'ente ed opera in posizione di autonomia rispetto alle strutture operative. Svolge le sue attività collegialmente, con la presenza di almeno due componenti.

2. I componenti dell'OIV, nella prima seduta, eleggono nel loro ambito il Presidente il quale rappresenta l'Organismo, ne convoca le riunioni, ne stabilisce l'ordine del giorno e ne dirige i lavori. Qualora i componenti non dovessero raggiungere l'intesa sull'elezione del Presidente, essa verrà effettuata dal Sindaco. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, le sue funzioni sono assunte dal componente più anziano/a di età.

3. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'OIV, deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.

4. I nuovi componenti dell'OIV saranno nominati entro il termine dei successivi quarantacinque giorni. I componenti subentranti devono prendere atto delle operazioni in corso.

5. I componenti dell'OIV possono essere revocati con provvedimento motivato per sopraggiunta incompatibilità di cui all'art. 5, comma 3, e per gravi inadempienze o per accertata inerzia. La decadenza opera a seguito di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegi, supporto necessario o.

6. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco, che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato, con la stessa procedura prevista per la nomina del collegio.

7. 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.

8. I componenti nominati in sostituzione di altri cessati anticipatamente dall'incarico permangono in carica per il periodo residuale di durata O.I.V.

9. L'OIV si riunisce almeno due volte al mese su convocazione del Presidente. Specifiche riunioni possono essere concordate nei casi di richiesta di pareri in materia di controllo di gestione, reporting, controversie, contenziosi, predisposizione di procedure o sistemi di controllo, contraddittori richiesti dal personale dipendente.

10. La cadenza delle riunioni indicate nel comma precedente può essere derogata solo a condizione che l'OIV assicuri il monitoraggio della pianificazione e della gestione mediante l'utilizzo di sistemi telematici, messi a disposizione dallo stesso collegio, senza alcun costo aggiuntivo per l'Amministrazione, anche al fine della predisposizione di report periodici; in ogni caso gli incontri dello stesso Organismo non dovranno essere inferiori a dodici nell'arco dell'anno.

11. L'OIV per lo svolgimento delle funzioni assegnate si relaziona costantemente col Segretario generale e si avvale della struttura tecnica che sarà individuata dall'Amministrazione per lo svolgimento delle funzioni di supporto alle attività dell'Organismo .

12. Le riunioni dell'OIV non sono pubbliche: di ogni seduta viene redatto un verbale e trasmesso al Segretario Generale per la necessaria informativa all'Amministrazione comunale.

In attuazione del principio della trasparenza, i verbali redatti dall'OIV, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, sono pubblicati sul sito internet dell'Ente.

Art. 10 - Relazioni con altri organi

1.L'OIV individua modalità di collegamento, coordinamento, scambio di dati ed informazioni con il Collegio dei Revisori dei Conti, con il quale, ove necessario, si confronta e rapporta sullo stato di realizzazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

2. L'OIV relaziona, ogni trimestre, agli Organi di vertice dell'Amministrazione comunale sui risultati dell'attività svolta ai fini della ottimizzazione della funzione amministrativa, rilevando gli aspetti critici e fornendo proposte migliorative dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

Art. 11 - Entrata in vigore

1.Il presente regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune. A partire da tale data, sono abrogati i precedenti disciplinari in materia.