



COMUNE di CAMPI BISENZIO
CITTA' METROPOLITANA di FIRENZE

REGOLAMENTO PER LA NOMINA ED IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

*Allegato al "Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici" approvato con
deliberazione G.C. n. 342 del 23.10.2001 e successive modifiche ed integrazioni.*

APPROVATO CON DELIBERAZIONE della G.C. n. 348 del 30.12.2010

Le funzioni dell'OIV, previste dall'art. 3, sono state integrate e modificate con [deliberazione della G.C. n. 91 del 25.06.2019](#), avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Campi Bisenzio. Approvazione", alla quale si rinvia.

INDICE

Art. 1 – ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO COLLEGIALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 – COMPOSIZIONE E NOMINA

Art. 3 – FUNZIONI

Art. 4 – COMPENSO E DURATA

Art. 5 – DECADENZA E REVOCA

Art. 6 – FUNZIONAMENTO

Art. 7 – STRUTTURA TECNICA PERMANENTE

Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE

Art. 1

Istituzione dell'Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance

Il presente Regolamento 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 "Attuazione della legge 4 marzo 1990 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

L'OIV 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.

L'OIV può essere costituito anche in forma associata tra più Comuni, previa convenzione da approvarsi dai rispettivi Consigli Comunali.

Il presente Regolamento è parte integrante del regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici dell'Ente.

Art. 2

Composizione e nomina

L'OIV è un organismo collegiale composto da n. 3 membri esterni nominati dal Sindaco, o dal Sindaco del Comune capofila se trattasi di gestione associata.

Il Sindaco, o la Conferenza dei Sindaci in caso di gestione associata, nomina il Presidente dell'OIV.

I requisiti dei componenti dell'OIV sono i seguenti:

a) Requisiti generali.

Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione Europea.

Incompatibilità: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del D.Lgs. 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 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.

Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti di parentela con i componenti degli organi del Comune ed il personale dipendente, condanne penali e di procedimenti penali in corso che comportino esclusione dalla nomina o siano causa di destituzione da impieghi verso le Pubbliche Amministrazioni, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati o in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.

Età: non possono essere nominati professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

Esclusività del rapporto: per quanto attiene la possibilità che i componenti dell'OIV possano appartenere a più organismi, si rimanda alle disposizioni normative vigenti in materia.

b) Requisiti attinenti all'area delle conoscenze.

Titolo di studio: i componenti devono essere in possesso di diploma di laurea magistrale, laurea specialistica o laurea conseguita nel previgente ordinamento degli studi, preferibilmente nelle seguenti discipline: Economia o Ingegneria gestionale o equipollenti. In caso di possesso di diploma di laurea in altre discipline è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie dell'organizzazione, del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance e dei risultati, o in materia di comunicazione e processi di innovazione, accompagnato da esperienza di cui al successivo comma c) di almeno tre anni. In alternativa al possesso del titolo postuniversitario, è necessario il possesso dell'esperienza di cui al successivo comma c) di almeno 5 anni.

Requisito linguistico: il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza di almeno una lingua di un paese membro della comunità Europea. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze dei principali strumenti di office automation.

c) Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali.

Esperienza: I componenti devono essere in possesso di una esperienza, almeno triennale, acquisita presso amministrazioni pubbliche o 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, della comunicazione e dei processi di innovazione.

d) Requisiti attinenti all'area delle capacità.

Capacità: i componenti devono possedere spiccate capacità intellettuali, manageriali, relazionali, attitudine a lavoro di gruppo, appropriata cultura organizzativa. L'accertamento delle predette capacità avviene, oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum vitae, anche mediante un colloquio da tenersi nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina.

I componenti dell'OIV sono nominati a seguito di procedura ad evidenza pubblica, che inizia con la pubblicazione di un apposito avviso sul sito internet dell'Ente, o degli Enti in

caso di gestione associata, nel quale sono indicati requisiti richiesti ed il compenso previsto per l'incarico.

Gli interessati alla nomina, quali componenti esterni, dovranno inoltrare domanda al Sindaco dell'Ente, o al Sindaco dell'Ente capofila nel caso di gestione associata, specificando il possesso dei requisiti richiesti nell'avviso ed allegando il proprio curriculum personale.

Acquisite le istanze degli interessati, il Sindaco, o la conferenza dei Sindaci in caso di gestione associata, avvalendosi eventualmente di una commissione interna di supporto, designa il candidato prescelto. La procedura non dà luogo alla formazione di graduatorie.

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. Il provvedimento di nomina dei componenti, i loro curricula ed i loro compensi, sono pubblicati nel sito istituzionale internet dell'Ente, o degli Enti in caso di gestione associata.

All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti l'O.I.V. si impegnano a non partecipare ad alcuna selezione per assunzioni bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

Art. 3 Funzioni

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, esercita le funzioni previste dalla legge e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 come elencate nel presente articolo. 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 al Sindaco;
- valida il sistema di pianificazione, programmazione e controllo, risultante dalla Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di Previsione, nonché del piano Esecutivo di Gestione e dal Piano dettagliato degli Obiettivi, propedeutico alla erogazione dei trattamenti economici accessori legati al merito, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;
- supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici e nell'individuazione delle relative responsabilità favorendone il coordinamento, e nella attribuzione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi, verificando la congruenza fra risultati conseguiti ed obiettivi prefissati.
- elabora e propone il sistema di misurazione e valutazione della performance che sarà approvato dalla Giunta Comunale e garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai processi;
- propone al Sindaco la valutazione della performance del *Direttore Generale, del Segretario Generale e dei Dirigenti, nonché dei Responsabili dei Servizi Autonomi*;
- 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;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- 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;
- comunica tempestivamente al Sindaco, le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
 - propone, trasmettendo una relazione al Sindaco e sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D. Lgs. n. 150/2009, la valutazione annuale dei Dirigenti nonché degli incaricati di alta specializzazione, assunti anche in posizione di staff, con contratto a tempo determinato;
 - propone all'Amministrazione l'attribuzione dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009;
 - 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;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'Anci, cura l'eventuale 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 al Sindaco;
 - fornisce la consulenza agli organi dell'Amministrazione preposti alla valutazione delle diverse categorie di personale del comparto;
 - sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009, valida la graduatoria delle valutazioni individuali del personale incaricato di P.O. e del rimanente personale;
 - garantisce ogni altra incombenza prevista dalle disposizioni normative e regolamentari nel tempo vigenti.

Art. 4 Compenso e durata

L'OIV dura in carica tre anni a decorrere dalla data della nomina, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. Fra le altre cause, rientra lo scioglimento anticipato disposto dalla Conferenza dei Sindaci dell'OIV gestito in forma associata.

L'OIV può essere rinnovato per una sola volta e 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 che dovrà avvenire entro 45 giorni dalla data di scadenza dell'incarico.

L'OIV procede comunque alla valutazione della performance relativa a ciascuno degli anni per i quali è rimasto in carica per oltre un semestre.

Ai componenti verrà corrisposto un compenso secondo quanto stabilito dal Sindaco, sentita la Giunta, e reso noto nell'avviso previsto per la procedura di nomina dell'O.I.V.;

Art. 5 Decadenza e Revoca

I componenti esterni dell'OIV non possono assumere, pena la decadenza, incarichi o consulenze presso i Comuni associati o presso organismi o istituzioni dipendenti dagli stessi.

I componenti decadono inoltre per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui al presente Regolamento, oltre a quanto previsto dall'art. 14, comma 8, del D. Lgs. n. 150/2009.

Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.

Sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

I provvedimenti che accertano la decadenza o dispongono la revoca, sono adottati dal Sindaco, o dal Sindaco del Comune capofila d'intesa con il Sindaco del Comune associato, se trattasi di gestione associata, che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

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

Art. 6 Funzionamento

L'OIV svolge la sua attività collegialmente con la presenza di almeno i 2/3 dei componenti necessariamente esterni.

L'incarico é da svolgersi con cadenza adeguata alle necessità relativamente alle funzioni attribuite, e almeno in un incontro mensile, presso gli uffici della struttura comunale interessata.

L'organismo si riunisce su convocazione del Presidente.

Può richiedere agli Uffici informazioni atti ed effettuare verifiche sulla funzionalità degli uffici nell'ambito delle funzioni di competenza.

Riferisce al Sindaco o alla Conferenza dei Sindaci se trattasi di gestione associata, segnalando l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale del supporto della Struttura Tecnica Permanente di cui al successivo art. 7.

Art. 7 Struttura Tecnica Permanente

Presso l'Ente é costituita la Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance che supporta l'OIV nello svolgimento delle funzioni attribuite, eventualmente articolate in modo distinto per ciascuna amministrazione associata e composta con personale dipendente delle stesse.

I Responsabili delle articolazioni della Struttura Tecnica Permanente devono possedere una specifica professionalità ed esperienza nell'ambito dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane e dei sistemi di valutazione.

I componenti della Struttura Tecnica Permanente sono nominati dalla Direzione Generale o dal Segretario generale.

Art. 8
Disposizioni di rinvio

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

Art. 9
Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore dal 01 gennaio 2011.