

REGOLAMENTO O.I.V. (giusta delibera di G.M. n. 302 del 18/11/2010 parzialmente modificata dalla n. 338 del 16/12/2010) TESTO EMENDATO

**REGOLAMENTO RELATIVO ALL'ISTITUZIONE
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

**Art. 1
Istituzione**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di seguito indicato con la sigla O.I.V., istituito ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

3. Sono fatte salve le norme statutarie e regolamentari dell'ente in materia di controllo economico della gestione ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000.

**Art. 2
Compiti dell' O.I.V.**

1. L'attività dell'O.I.V. si esplica nelle seguenti forme:

- 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 al Sindaco;
- c) valida la Relazione sulla performance 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 nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone alla Giunta la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato e le premialità previste dalla legge o dal vigente CCNL;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) provvede alla misurazione e valutazione delle performance della struttura comunale nel suo complesso in conformità al disposto degli artt. 3, comma 2, ed art. 7, comma 2, del D.lgs 150/2009;
- i) provvede alla valutazione ed al controllo strategico previsto dall' art. 6, comma 1, del D. Lgs 286/99;

**Art. 3
Composizione**

1. La composizione dell'O.I.V. è monocratica.
2. La composizione dell'O.I.V. deve garantire il possesso di una elevata professionalità nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione delle performance delle strutture e del personale.
3. Il componente unico dell'O.I.V. deve, inoltre, avere capacità di leader-ship, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modalità di lavoro, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.
4. Il Sindaco, con proprio decreto, nomina il componente unico dell'O.I.V., previa acquisizione e valutazione di curricula professionali comprovanti il possesso dei necessari requisiti richiesti, non occorrendo attivare procedura comparativa ai sensi dell'art. 7, comma 6-quater, del D.Lgs 165/2001.
5. Il componente dell'O.I.V. deve essere in possesso di laurea specialistica o quadriennale, in giurisprudenza,

economia, ingegneria gestionale o in altro corso di laurea correlato alla funzione da ricoprire. Viene richiesta una esperienza di almeno cinque anni nello svolgimento di compiti di controllo, organizzazione o gestione del personale.

6. Il componente dell'O.I.V. non deve, inoltre, né rivestire né avere rivestito incarichi in partiti politici e in organizzazioni sindacali negli ultimi tre anni né nello stesso periodo devono avere avuto incarichi di collaborazione con tali soggetti.

7. Il componente dell'O.I.V. dura in carica tre anni e non può essere sostituito prima della scadenza, salvo dimissioni o gravi contrasti.

8. Al componente dell'O.I.V. è riconosciuto un compenso annuo lordo pari ad €15.000,00, oltre i.v.a e contributo previdenziale se dovuti, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 3, comma 6, del D.lgs 150/2009.

Art. 4

Funzioni di supporto dell' O.I.V

1. Il Sindaco, sentito il Segretario generale, nell'ambito della dotazione organica dell'ente, individua le unità di personale che dovranno assicurare funzioni di supporto al componente unico dell'O.I.V.

Art. 5

Modalità di controllo e parametri valutativi

1. L'O.I.V. propone, annualmente, le modalità del monitoraggio e di controllo delle performance, i parametri dell'analisi e della valutazione delle prestazioni dirigenziali, da sottoporre all'approvazione della Giunta.

2. L'attività di cui al comma 1 è condotta con specifico riferimento ed in conformità agli eventuali standard erogativi definiti dall'Amministrazione Comunale con propri provvedimenti, anche di tipo organizzativo.

3. La determinazione delle modalità procedurali, dei parametri e degli indicatori di cui al comma 1 è compiuta attraverso apposito confronto da condursi con i Dirigenti destinatari del processo valutativo, dei quali deve ricercarsi il maggior grado di collaboratività e condivisione in materia.

Art. 7

Flussi d'informazione e circolazione dei dati di gestione

1. L'O.I.V. ha accesso ad ogni dato, informazione e documento in possesso dell'Amministrazione Comunale, nel rispetto della normativa vigente per la tutela dei dati personali, e può disporre, o compiere direttamente, accertamenti ispettivi. I dirigenti sono tenuti a fornire, senza ritardo, i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione richiesta dall'O.I.V..

2. In ogni caso, e fermi restando gli adempimenti informativi espressamente previsti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva, nazionale, decentrata ed integrativa, nonché dal presente atto disciplinatorio, è fatto obbligo ai dirigenti delle strutture di provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale informazione dell'O.I.V., in merito agli atti della propria gestione di maggior rilievo, sia interno che esterno, ovvero utili, comunque, a consentire il compiuto controllo e l'esauritiva valutazione della loro attività gestionale.

Art. 9

Esiti dell'attività di controllo interno

1. I risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo quali operati dall'O.I.V. sono trasmessi al Sindaco per la successiva applicazione del sistema premiale di cui al successivo articolo 9 o, in caso di

apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art. 10 **Retribuzione di risultato**

1. I dirigenti delle strutture che, a consuntivo delle attività assolte, conseguano un giudizio complessivamente positivo, formulato conformemente ai parametri di valutazione ed agli indicatori quali-quantitativi definiti dalla Giunta, hanno diritto di conseguire la retribuzione di risultato eventualmente prevista, ai sensi delle norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore.
2. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale.
3. Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano nella competenza della Giunta comunale, che vi provvede con l'assistenza tecnica dell'O.I.V.

Art. 11 **Disposizione transitoria**

Il Nucleo di valutazione già istituito ai sensi del Titolo III del regolamento per la disciplina dei controlli interni approvato con Deliberazione G.M. n. 116 del 13.4.2000, continuerà ad esercitare le sue funzioni fino al 31 dicembre 2010.

Con riferimento all'esercizio decorrente dal primo gennaio 2011, le funzioni relative al controllo strategico ed alla valutazione dei dirigenti, già attribuite al suddetto Nucleo di valutazione, sono affidate all'organismo indipendente di valutazione istituito con il presente regolamento.