COMUNE DI SANNICANDRO DI BARI

(Prov.di Bari)

**REGOLAMENTO SULL’ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL’ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)**

**Approvato con delibera G.C. n. 56 del 5/7/2013**

**ART.1**

 **Organismo Indipendente di Valutazione.**

Ai sensi dell’articolo 14 D.lgs n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni il Comune di Sannicandro di Bari si dota di un Organismo Indipendente di Valutazione, secondo i requisiti ed i criteri dettati dalla CIVIT.

L’OIV 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'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

L’OIV è nominato dal Sindaco, organo di indirizzo politico-amministrativo, per un periodo di tre anni, con conferma annuale, salvo avvio anticipato della nuova procedura di scelta dei componenti del suddetto organismo, entro i trenta giorni antecedenti la scadenza annuale.

L'incarico può essere rinnovato una sola volta, fatta salva la conferma annuale. A garanzia, comunque, dell’indipendenza del suddetto organismo, lo stessa non termina automaticamente con la fine del mandato del Sindaco, ma può cessare anticipatamente ove venga avviata nuova procedura per la nomina.

L’incarico può essere revocato, in qualsiasi momento, solo per gravi inadempienze od inerzia nello svolgimento delle funzioni.

In ogni caso l’OIV non decade automaticamente ma resta in carica sino alla nomina di un nuovo Organismo.

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

**ART. 2**

**Composizione e Requisiti.**

L’OIV è un organo collegiale, composto da tre membri, scelti secondo i criteri dettati dalla CIVIT con Delibera n. 12/2013, assicurando la presenza sia di un componente che abbia un’adeguata esperienza maturata all’interno dell’amministrazione interessata, in possesso della cat. “D”- ma non titolare di posizione organizzativa- sia di componenti in possesso di conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione all’interno dell’amministrazione medesima.

Non possono essere nominati soggetti diversi dalle persone fisiche.

La scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell’equilibrio di genere, che deve essere promosso anche con riferimento alla struttura tecnica permanente**.**

E’ richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

1) cittadinanza italiana o, in alternativa, appartenenza ad uno Stato membro dell’U.E.;

2) età non superiore ad anni 55;

3) diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale;

4) 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, o della misurazione e valutazione della performance, con preferenza nella valutazione per 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) rispetto ad altri titoli di specializzazione.

In alternativa al possesso dei predetti titoli di studio post-universitari è sufficiente il possesso di un’esperienza superiore a cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nelle materie sopra citate, ovvero il possesso di un’esperienza giuridico-organizzativa, di analoga durata, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza, preferibilmente presso Enti locali e/o territoriali.

5) esperienza almeno triennale, in posizione di responsabilità, presso altra pubblica amministrazione (preferibilmente enti locali e/o territoriali), ovvero presso aziende private nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero nel campo giuridico-amministrativo specie con riguardo ai compiti che derivano dall’applicazione della legge n. 190/2012;

6) buone e comprovate conoscenze informatiche;

7) eventuale esperienza maturata nella stessa qualità anche presso altra amministrazione, non seguita da rimozione dall’incarico prima della scadenza del mandato, con specificazione dell’attività svolta;

8) possesso di adeguate competenze, capacità manageriali e relazionali, finalizzate alla promozione del miglioramento della performance e della trasparenza ed integrità.

**ART. 3**

**Divieti di nomina**

Non possono essere nominati soggetti che:

a) non siano persone fisiche;

b) rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione, così come stabilito dal comma 8 dell’art. 14 del D.Lgs.n.150/09.

c) 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;

d) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso il Comune di Sannicandro di Bari;

e) si trovino, nei confronti dell’amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

f) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;

g) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale di appartenenza del Comune di Sannicandro di Bari;

h) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l’amministrazione;

i) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con i Responsabili delle Sezioni del Comune o con il vertice politico – amministrativo o, comunque, con l’organo di indirizzo politico – amministrativo;

l) siano stati motivatamente rimossi da altro incarico di componente di OIV, prima della scadenza del mandato;

m) siano Revisori dei conti presso il Comune;

n) appartengano ad Amministrazioni nelle quali soggetti appartenenti al Comune di Sannicandro svolgano, a loro volta, funzioni di componente di omologo Organismo di valutazione;

o) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall’art. 236 del D.Lgs. n. 267/2000;

p) non abbiano prodotto, in allegato alla propria istanza, autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni ai sensi dell’art. 53 del D.Lgs. 165/2001, ove occorrente,

q) incorrano nelle ulteriori ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 .

**ART. 4**

**Procedimento per la nomina**

A tal fine viene pubblicato, secondo procedure di massima trasparenza, a cura del Resp.le della Sezione Affari Generali, apposito avviso - che rinvia alle norme contenute nel presente regolamento - sul sito web istituzionale dell’ente, per un periodo compreso da un minimo di sette ad un massimo di quindici giorni, con invito a presentare specifica istanza corredata di curriculum professionale, contenente e/o corredato da dichiarazione attestante, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, il possesso dei requisiti sopra prescritti oltreché l’assenza di divieti, quali cause di incompatibilità e preclusioni allo svolgimento dell’incarico, come in precedenza espressamente indicati (artt. 2 e 3) nonché relazione illustrativa delle esperienze ed attività svolte in relazione all’incarico di cui al presente Regolamento con particolare riguardo alla specificazione di attività espletate rientranti nei punti 7) e 8) del precedente art. 2 .

A seguito dell’acquisizione delle istanze con allegati curricula, contenenti o corredati rispettivamente dalle suddette dichiarazioni e relazioni verrà svolto apposito colloquio da parte del Sindaco alla presenza del Segretario comunale. Di detto colloquio e delle risultanze dell’esame dei curricula viene redatto sintetico verbale. Dal che il Sindaco procede alla scelta e designazione dei soggetti che vengono motivatamente individuati a seguito dell’esame dei curricula e svolgimento di colloquio, con l’ausilio del Segretario comunale.

Di seguito, a cura del Resp.le della Sezione Affari generali, ai fini dell’acquisizione del parere prescritto dall’art. 14, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009 da parte della CIVIT, sono trasmessi i curricula dei candidati contenenti o corredati rispettivamente dalle suddette dichiarazioni e relazione motivata da cui emergano le ragioni della scelta con riferimento al possesso dei requisiti ed assenza di motivi ostativi e preclusivi, la comparazione eventualmente espletata ed il compenso annuale relativo allo svolgimento dell’incarico.

Tutti gli atti relativi alla nomina (decreto del Sindaco di nomina dei componenti dell’O.I.V., curriculum, compenso, parere della CIVIT, richiesta con allegata documentazione) devono essere pubblicati, a cura del Resp.le della Sezione Affari Generali, sul sito istituzionale del Comune.

**ART. 5**

**Competenze**

L’OIV svolge tutti i compiti ed esercita tutte le funzioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009 ed in particolare:

- coadiuva la Giunta nella elaborazione del Piano delle Performance;

- definisce il Sistema di misurazione e valutazione della performance, ispirandosi anche alle linee guida della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2009;

- esercita le funzioni di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D. Lgs. n. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Responsabili dei Servizi e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009;

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo del Comune;

- 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;

- 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 medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- 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 di cui al Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009;

- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- esercita le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- definisce nuovi sistemi di valutazione della performance o modifiche all’attuale, sulla base di indirizzi della Commissione di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2009;

- formula alla Giunta proposte sui criteri per l’individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni apicali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei rispettivi Responsabili;

- formula alla Giunta proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dal CCNL di comparto a seguito di valutazione negativa delle performance dei Responsabili apicali;

- effettua l’analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell’utilizzo della premialità per i dipendenti (art.11, comma 8 - lett. d del D.Lgs. n. 150/2009);

- valuta e valida, sulla base di quanto documentato nella Relazione di performance, la presenza di risparmi sui costi di funzionamento, ai fini dell’applicazione del premio di efficienza di cui all’art. 27 del D.Lgs n. 150/2009, fermo restando che i criteri generali per la distribuzione del relativo premio di efficienza sono definiti dalla contrattazione integrativa;

- svolge ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi agli organismi di valutazione;

- si raccorda con tutti gli altri organi e soggetti deputati allo svolgimento dei controlli interni come previsti dal vigente Regolamento comunale sul sistema dei controlli interni;

- svolge le funzioni previste dall’art. 14 del D.Lgs. 150/2009 ivi compresa la denuncia alla Corte dei conti, per fatti che siano causa di danno erariale.

**Art. 6**

**Funzionamento**

L’OIV ha sede presso l’Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera come il Segretario comunale in posizione di autonomia rispetto alle strutture operative ed a ogni altro organismo dell'Ente.

L’Organismo è alle dirette dipendenze del Sindaco e risponde direttamente del proprio operato al Sindaco medesimo.

Il predetto Organismo si avvale, quale Struttura Tecnica Permanente, del supporto collaborativo di personale della Sezione Affari Generali, preferibilmente in possesso della categoria C, nonché di un dipendente addetto al trattamento economico del personale i quali, coordinati dal Segretario comunale, cureranno l’acquisizione di atti, notizie e dati presso tutte le strutture dell’ente e le procedure connesse allo svolgimento dell’incarico di OIV.

L’OIV può svolgere accertamenti diretti e richiedere relazioni ai Responsabili di Posizione organizzativa e nell’esercizio delle sue funzioni procede utilizzando le metodologie che ritiene più consone agli scopi perseguiti (analisi dei costi, delle procedure, della qualità percepita dagli utenti, analisi dei carichi di lavoro etc.).

Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell’OIV è garantito l’accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascuna Sezione od Ufficio dell’ente.

L’OIV riferisce trimestralmente al Sindaco ed al Segretario con i quali si raccorda per perseguire al meglio la conformazione dell’ente al sistema di performance organizzativa ed individuale e perseguire il benessere lavorativo dei dipendenti. Evidenzia le cause dell’eventuale mancato raggiungimento dei risultati segnalando eventuali irregolarità riscontrate.

Le sedute dell’OIV dovranno essere almeno 12, (di norma 1 al mese) con la finalità di dare un’impronta ed accelerazione significativa verso la promozione dei sistemi di valutazione e premialità informati alla performance e meritocrazia ed alla metodica del lavoro per progetti e raggiungimento di obiettivi cui può ricollegarsi una politica di premialità del personale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Titolari di Posizione organizzativa e del personale che sia responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata ai fattori indicati nel primo comma dell’art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, e la misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono collegate, ai sensi del secondo comma del citato art. 9, al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

L’OIV partecipa al processo valutativo dei Responsabili di P.O. nei confronti dei dipendenti dagli stessi coordinati concordando una metodologia comune di valutazione informata ad equità, parità di trattamento, omogeneità ed obiettività così come medesima metodologia deve essere adottata dal l’OIV nei confronti dei suddetti Responsabili.

L’OIV prende in esame anche le istanze di riesame della propria valutazione che, entro 15 giorni dalla notifica, i dipendenti avanzino. In tal caso, alla presenza dei componenti dell’OIV si svolge il contraddittorio tra il dipendente ed il Responsabile della Sezione, che può rivedere la propria valutazione.

La valutazione della performance organizzativa si svolge secondo i criteri fissati nell’art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009, con particolare riguardo al grado di soddisfazione e coinvolgimento degli utenti, di raggiungimento di macro obiettivi, di introduzione di metodi improntati all’innovazione, alla trasparenza, all’intelligibilità e comunicazione dell’azione amministrativa.

Detto organismo è deputato anche al controllo strategico e, quindi, verifica la concreta attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo politico-amministrativo, nei documenti di programmazione, nelle direttive emanate dagli organi di governo ed eventualmente dal Segretario comunale. Nel corso di detta verifica valuta la presenza di fattori di criticità che può rivenire da difficoltà obiettive indipendenti dalle capacità di attuazione ovvero da responsabilità ascrivibili a singoli soggetti ai quali, comunque, compete sempre l’uso corretto dei procedimenti utilizzati. Lo svolgimento corretto dell’azione amministrativa è oggetto di riservate relazioni al Sindaco ed è presupposto per l’affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa.

**Art. 7**

**Revoca e decadenza**

I componenti dell’OIV sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

I provvedimenti che dispongono la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla loro sostituzione avviando nuova procedura per la relativa nomina.

In caso di reiterata assenza per tre volte consecutive, sfornita di giustificato motivo, il Sindaco può revocare il componente assente, così come disposto dal punto 10 della richiamata delibera n. 12/2013 della CIVIT.

L’organismo, ancorchè in presenza di componenti soggetti a revoca, resta in carica, sino alla nomina del nuovo ed ha l’obbligo di relazionare e procedere ad un completo passaggio di consegne.

L’OIV decade automaticamente in caso di sopraggiunta ed insanabile incompatibilità di tutti i suoi componenti, così come nelle ipotesi di comportamenti ritenuti lesivi per l’immagine dell’Ente o in contrasto con il ruolo assegnato con l’incarico, che non consentano neppure la prosecuzione della carica sino a nuova e diversa nomina in favore di diversi soggetti.

**Art. 8**

**Compenso**

Ai componenti esterni dell’OIV è attribuito un compenso lordo annuo complessivo di €. 2.160,00,

(1/2 per ciascun componente), ovvero pari a quello stanziato per il Nucleo di Valutazione ed il controllo di Gestione, come già decurtato ai sensi del D.L. n. 78/2010, convertito il L. 122/2010.

Ai componenti dell’OIV che risiedano fuori dal territorio comunale potrà essere riconosciuto un rimborso spese come previsto per legge.

Il compenso verrà indicato nel decreto di nomina del Sindaco e verrà liquidato e pagato annualmente, a cura della Sezione Finanze e Tributi - Ufficio di ragioneria, unitamente al rimborso delle spese di viaggio, se spettanti.

**ART.9**

**Pubblicità ed obblighi di trasparenza**

Copia del presente regolamento sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell’Ente, cosi come tutti gli atti inerenti la nomina come sopra disciplinato nell’art. 4 a cura del Responsabile della Sezione Affari Generali.

A cura del Responsabile della Sezione finanze e Tributi si provvederà ad ottemperare agli obblighi di trasmissione in via telematica sul sito [www.perlapa.it](http://www.perlapa.it) ed ad ogni altro adempimento previsto per legge.

**Art. 10**

**Norme abrogate**

Il presente regolamento abroga e sostituisce qualsiasi altra disposizione afferente analoghi organismi se incompatibile, tra cui l’art. 12 del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 77/2001 e le disposizioni contrastanti contenute nel documento allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 124 del 23.12.2011.

**Art. 11**

**Entrata in vigore.**

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività dell’atto deliberativo di approvazione.