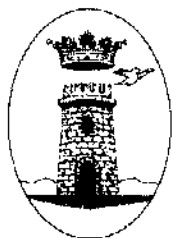


Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria N. 15 del 17-10-2013



VISTO

Per le pubblicazioni
all'Albo Comunale
M. Misilmeri
22-10-2013

COMUNE DI MISILMERI
Prov. di Palermo

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 1

Istituzione

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150 è istituito presso questo Comune l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

E' espressamente abrogato il regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione.

Sono abrogate e, comunque, disapplicate le norme previste dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in materia di nucleo di valutazione in contrasto con il presente regolamento.

Art. 2

Ruolo e funzioni

Le competenze e le prerogative dell'O.I.V. sono disciplinate dal D.Lgs. 150/2009 e dai principi enunciati nel D.Lgs. 286/1999. All'O.I.V., inoltre, sono demandate le prerogative e i compiti previsti nel vigente manuale operativo per le metodologie di valutazione del personale del Comune di Misilmeri.

In sede di prima applicazione, l'O.I.V. rivisita il manuale indicato al precedente comma, proponendo all'A.C. le variazioni e/o integrazioni da apportare.

L'Organismo indipendente di valutazione svolge un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative e dei responsabili dei servizi e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza del Comune di Misilmeri.

L'O.I.V. supporta l'Organo di vertice politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici ed esercita, in piena autonomia, le attività attribuite dalla legge, comprese le attività di valutazione e controllo strategico.

LA PERFORMANCE:

La *performance* è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la *mission* dell'Ente.

Il ciclo di gestione della *performance* è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.

La valutazione della *performance* organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni

22-10-2013 06/11/2013
A. J. J. J. J.

delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

I principali compiti dell'O.I.V. in materia di *performance* sono i seguenti:

- mette in atto le attività di valutazione della *performance* dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e di controllo strategico, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si complementano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna;
- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Piano della *performance*; in particolare, ne guida la stesura dello stesso e ne segue il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- 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, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni dell'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- valida la Relazione sulla *performance* definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- propone all'organo di indirizzo politico – amministrativo la valutazione dei responsabili delle unità organizzative di vertice;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.

IL CONTROLLO STRATEGICO

Il controllo strategico è il supporto per orientare l'attività politico-amministrativa attraverso la valutazione della *performance* dell'Ente, vale a dire l'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.

Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

Il controllo strategico consta delle seguenti fasi:

- a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
- b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
- c) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di *data base* o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;

- d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
- e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
- f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati. In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

Art. 3

Composizione, requisiti e durata

L'O.I.V. è composto da un unico componente esterno.

Possono essere nominati componente dell'O.I.V. cittadini italiani e cittadini dell'Unione Europea in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Età non superiore a quella prevista per il collocamento in pensione prevista per i pubblici dipendenti;
- b) Laurea specialistica o laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale. Laddove il candidato sia in possesso di laurea conseguita in discipline diverse è richiesto anche 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 della performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza per almeno cinque anni in posizioni di responsabilità, anche presso 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;
- c) Adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali;
- d) Buona e comprovata conoscenza della lingua inglese;
- e) Buona e comprovata conoscenza tecnologica di software, anche avanzati;

Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i 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 simili incarichi o cariche e che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. coloro i quali risultino sottoposti a misure di prevenzione o che risultino avere a carico sentenze di condanna definitive per reati contro la P.A..

Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. coloro i quali fanno parte contemporaneamente di più OO.II.VV. o Nuclei di Valutazione.

La durata dell'O.I.V. è stabilita in tre anni e non decade automaticamente in coincidenza con la scadenza dell'organo di indirizzo politico - amministrativo. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

In caso di dimissioni, decadenza o revoca e/o vacanza, il Sindaco provvede alla nomina del componente dell'O.I.V. entro il termine di quarantacinque giorni. I componenti subentranti prenderanno atto delle operazioni in corso.

Art. 4

Nomina

L'O.I.V. viene nominato con Provvedimento del Sindaco, previa pubblicazione di apposito avviso all'albo pretorio del Comune e sul sito istituzionale internet del Comune per la durata di 15 giorni.

L'avviso di cui al precedente comma dovrà prevedere almeno:

- a) Il termine entro cui possono essere presentate le manifestazioni di interesse, che dovranno essere corredate dal curriculum da cui si evincano i requisiti e la comprovata professionalità;
- b) Il possesso dei requisiti e il rilascio delle dichiarazioni inerenti quanto disciplinato nel precedente art. 3 e dal punto 3.5 della deliberazione della Civit n. 12 del 27.02.2013;
- c) L'accettazione incondizionata delle norme contenute nel presente regolamento.

La scelta del componente viene effettuata dal Sindaco tenendo conto dei titoli di studio, delle esperienze professionali e delle capacità come disciplinati dai punti 4,5,6,7, e 8 della deliberazione n. 12/2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit) istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 5

Compenso

L'importo del compenso da attribuire al componente dell'O.I.V. viene preventivamente determinato dal Sindaco, in sede di approvazione dello schema di avviso di cui al comma 1° del precedente articolo. Detto importo non potrà, comunque, essere complessivamente superiore a quello sostenuto finora per le stesse finalità dall'Ente.

Al componente dell'O.I.V. spetta il rimborso delle spese di trasferta effettivamente sostenute e delle spese di viaggio dalla propria residenza fino al Comune di Misilmeri e ritorno, da liquidarsi in base alle tabelle A.C.I. di calcolo dei costi chilometrici.

In ogni caso, il costo complessivo non può superare quello sostenuto in precedenza dall'Ente per il Nucleo di Valutazione.

Art. 6

Funzionamento

L'O.I.V. tiene una seduta almeno una volta al mese. Le sedute possono essere integrate mediante attività svolta a distanza mediante invio preventivo e successivo della necessaria ed occorrente documentazione.

L'attività di segreteria può essere svolta da un dipendente appartenente almeno alla categoria C.

L'O.I.V. ha accesso agli atti e ai documenti amministrativi del Comune e può richiedere agli uffici informazioni o atti nell'esercizio delle sue prerogative. Riferisce periodicamente sui risultati dell'attività all'organo di vertice politico-amministrativo del Comune di Misilmeri.

L'O.I.V. può utilizzare ai fini della propria attività anche i risultati del controllo di gestione.

Art. 7

Norma di rinvio. Entrata in vigore

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle vigenti norme in materia.

Il presente regolamento entrerà in vigore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Indice**Art. 1 – Istituzione****Art. 2 – Ruolo e funzioni****Art. 3 – Composizione, requisiti e durata****Art. 4 – Nomina****Art. 5 - Compenso****Art. 6 – Funzionamento****Art. 7 – Norma di rinvio. Entrata in vigore.**