

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.
2. Le funzioni dell'O.I.V. sono finalizzate al monitoraggio, alla verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta gestione delle risorse dell'ente, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.
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 e ai competenti organi di governo ed amministrazione nonché agli altri organi competenti;
 - 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 secondo quanto previsto dalle norme di legge, dai Contratti collettivi ed integrativi e dai Regolamenti comunali;
 - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato e le premialità previste dalla legge o dal vigente CCNL;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti;
 - 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 diverse modalità di lavoro, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo e dev'essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

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 un anno, prorogabile per un ulteriore anno, e non può essere sostituito prima della scadenza, salvo dimissioni o gravi contrasti.

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. applica, annualmente, sulla base delle indicazioni, degli indirizzi e delle eventuali direttive della Giunta, le modalità del monitoraggio e di controllo delle performance, i parametri dell'analisi e della valutazione delle prestazioni dirigenziali, nonché, e qualitativi delle stesse, così come previsto nel Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa.

2. 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. 6

Principio di monitoraggio dinamico dei risultati di gestione

1. Il monitoraggio ed il controllo della gestione dirigenziale, in attuazione dei principi recati dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono attuati permanentemente e dinamicamente, in corso d'esercizio, allo scopo di consentire ed agevolare l'adozione di idonei e tempestivi interventi correttivi della gestione medesima, ove ritenuti opportuni e/o necessari, ad opera degli organi competenti.

2. Restano privi di qualsivoglia efficacia, al fini del presente Regolamento, se non a scopo meramente conoscitivo, i controlli staticamente ed istantaneamente effettuati, sull'operato dei responsabili della gestione, al termine della loro attività o ad esito di fasi istruttorie, preliminari o intermedie dei processi gestionali a prescindere dalla previa applicazione di concrete misure di monitoraggio in itinere.

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. 8

Report del controllo interno

1. L'O.I.V. produce periodicamente, con cadenza semestrale, il resoconto della propria attività, attraverso report descrittivi e materiale rappresentativo dell'andamento della gestione.

2. La documentazione di cui al comma 1 è trasmessa al Sindaco il quale ultimo provvede, nei casi ritenuti opportuni e/o necessari, ad esaminarne il contenuto con i dirigenti interessati.

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 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 assolute, 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.