



**CITTA' DI BUCCHIANICO
(Prov.di Chieti)**

**REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO
ORGANISMO COLLEGALE INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(approvato con delibera di G.C. n. 115 del 30.12.2010)

Art. 1: Istituzione dell' Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance

Art.2 Composizione e nomina

Art.3 Durata e Compenso

Art. 4 Decadenza

Art. 5 Funzioni

Art. 6 La valutazione dei dipendenti

Art. 7 Controllo di gestione e controllo strategico

Art.8 Disposizione di rinvio

Art. 9 Entrata in vigore

Art. 1

Istituzione dell' Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance

1. Il Comune di Bucchianico nell'ambito della propria autonomia organizzativa si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) al fine di dotarsi di strumenti adeguati a valutare le prestazioni del Segretario Comunale e dei Responsabili di Area, investiti dal Sindaco dei poteri gestionali ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000.

2. L'O.I.V. opera in autonomia e risponde esclusivamente all'organo di direzione politica.

3. L'O.I.V. opera in modo collegiale e ha accesso agli atti e ai documenti amministrativi e per l'espletamento della propria attività si avvale della collaborazione dell'Area Finanziaria.

4. L'attività dell'O.I.V. è informata al presente regolamento, al D.Lgs. 267/2000, al D.Lgs. 150/2009 e ai CCNL vigenti per il personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali.

5. Il presente Regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi dell'Ente, disciplina le modalità e le attività per la verifica del controllo strategico, del controllo di gestione e la valutazione del personale, attuando le disposizioni di cui al D. Lgs. N. 150/2009.

Art. 2

Composizione e nomina

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è monocratico, ossia composto da n. 1 esperto esterno all'Ente.

2. L'Organismo è nominato dal Sindaco con proprio provvedimento sindacale tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:

1.1. Requisiti generali

a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

b) Requisito linguistico: il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

c) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

d) Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica (Giurisprudenza, Economia e Commercio, Economia Aziendale e/o equipollenti) o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi. 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 del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e

valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo paragrafo 2.3.

e) Titoli valutabili: Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra 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) e altri titoli di specializzazione.

f) Studi o stage all'estero: è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

2.2. Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali e capacità

a) Il componente dell'organismo indipendente di valutazione deve essere in possesso di una elevata professionalità ed esperienza acquisita nel management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

b) Il componente dell'organismo indipendente di valutazione deve inoltre possedere elevate conoscenze in:

- pianificazione e controllo di gestione;
- misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale;
- organizzazione aziendale
- norme di diritto del lavoro e dei CCNL del personale del comparto

I requisiti di cui sopra devono essere comprovati da apposito curriculum che dovrà essere pubblicato sul sito dell'Ente.

2.3. L'accertamento delle capacità: le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un colloquio. L'interessato sarà chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione sarà comunque oggetto del predetto colloquio.

3. Non possono essere nominati componenti dell'OIV, il coniuge, i parenti e gli affini degli Amministratori locali e dei dipendenti comunali entro il IV grado e coloro che siano legati all'Ente da un rapporto di lavoro continuativo retribuito, prestazione d'opera, amministratori o revisori del conto dello stesso ente.

4. Non possono essere nominati componenti dell'OIV, coloro che rivestono 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 detti incarichi nei tre anni precedenti la designazione.

5. Acquisite le istanze, il Sindaco determina il giorno in cui i professionisti richiedenti saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche. Al termine del colloquio il Sindaco individua e nomina il componente

dell'Organismo, con provvedimento motivato da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente.

Art.3 Compenso e durata

- 1.All'incaricato i verrà corrisposto un compenso annuo, omnicomprensivo, esclusi i rimborsi spese, pari al 40% del compenso spettante al revisore dei conti, al lordo delle ritenute di legge in carica
2. L'incarico, da svolgersi presso la sede la Casa Comunale, avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.
- 3.L'Organismo indipendente per la valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.
- 4.L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Art. 4 Decadenza

- 1.I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14 c. 8 del D.L.gs. 150/2009.
- 2.Non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso;
- 3.Sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia;
- 4.Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

Art. 5 Funzioni

- 1.L'Organismo indipendente di valutazione della performance esercita, in piena autonomia, le funzioni indicate nell'art.14 del D.Lgs.N^150/2009 e succ. modificazioni ed integrazioni consistenti in:
 - a) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b) comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
 - c) validazione della 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;
 - d) accertamento e controllo della 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;

- e) proposta, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009;
 - f) 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;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, cura annualmente la 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 alla medesima Commissione;
 - l) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
 - m) 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, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale.
 - n) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs n. 150/2009;
 - o) 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'art. 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo;
 - p) supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione;
 - q) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti e/o conferite dal Sindaco o dalla Giunta Comunale.
2. L'OIV opera in posizione di piena autonomia, sulla base dei documenti forniti dai Responsabili dei servizi secondo il sistema di valutazione ed organizzati dall'Ente e nelle sue funzioni, risponde direttamente al Sindaco e alla Giunta Comunale.
3. L'organismo indipendente di valutazione della performance ha accesso a tutti i documenti amministrativi e può richiedere ai responsabili dei servizi, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia detenuti dall'Amministrazione Comunale necessari per le funzioni assegnate.
4. L'OIV svolge la propria attività nei locali di proprietà dell'Ente che saranno messi a disposizione dell'Amministrazione e si potrà avvalere del personale e delle strutture messe a disposizione indicate nell'atto di nomina.
5. Il numero delle sessioni dell'organo sono pari a quattro all'anno. Ulteriori sessioni possono essere concordate, per necessità, quali pareri in materia di diritto del lavoro, controllo di gestione, reporting, contenziosi, predisposizione di procedure o sistemi di controllo, contraddittorio con il personale dipendente;

6. L'OIV riferisce al Sindaco ed alla Giunta Comunale con la stessa periodicità prevista dal sistema di reporting e/o sistema di valutazione in vigore presso l'Ente, sull'andamento della gestione e sull'attivazione del sistema di valutazione e sull'applicazione delle norme contrattuali, evidenziando le eventuali cause del mancato e/o parziale raggiungimento degli obiettivi e sulla corretta gestione, proponendo altresì soluzioni anche a carattere organizzativo, nonché modifiche ed aggiornamenti al processo di controllo di gestione e del sistema di valutazione.

7. L'Organismo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:

- dei singoli dipendenti
- delle unità organizzative o aree;
- dell'Amministrazione nel suo complesso.

8. Ai fini della valutazione dei dipendenti, mette a punto uno schema generale di valutazione e d'intesa con i responsabili li adotta per ogni singolo Settore o servizio.

9. In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i titolari di posizione organizzativa, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale. Per il personale gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e le qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

10. Il procedimento di valutazione si articola in quattro fasi :

10.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il raggiungimento;

10.2. monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione bimestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;

10.3 valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ;

10.4. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Art. 6

La valutazione dei dipendenti

1. L'Organismo indipendente a fine esercizio finanziario, compila una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale, prevedendo n. 3 fasce, corrispondenti a tre differenti livelli di performance:

- a) 25% fascia di merito alta cui corrisponde il 50% delle risorse stanziare;
- b) 50% fascia intermedia cui corrisponde l'ulteriore 50% delle risorse stanziare;
- c) 25% fascia bassa a cui non corrisponde alcun trattamento accessorio.

2. La proposta di graduatoria viene rimessa al Sindaco per la definitiva approvazione e distribuzione delle risorse al personale. Il Sindaco, acquisita la proposta da parte dell'Organismo, può, con provvedimento motivato, discostarsi dalla stessa e formulare diversa valutazione modificando la fascia di collocazione.

Art. 7

Controllo di gestione e controllo strategico

1. All'Organismo indipendente di valutazione sono assegnate le funzioni inerenti il controllo di gestione che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei Conti ed il controllo strategico sullo stato di attuazione dei programmi.

Art. 8

Disposizione di rinvio

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

Art. 9

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra immediatamente in vigore limitatamente agli artt. 1, 2, 3, 4 e 5 mentre l'applicazione integrale è differita alla data del 01/01/2011.