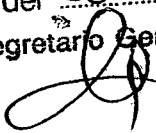


Allegato alla delibera G.M.
cc.



N 66 del 22-3-2011
Il Segretario Generale 

CITTA' di SALEMI

Provincia Regionale di Trapani

REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMACE

Art. 1

Istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Il presente regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e disciplina le modalità di composizione e funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione, in attuazione all'art. 14 del Decreto Legislativo 29/10/2009 n. 150, che successivamente sarà chiamato Decreto.

Art. 2

Composizione e nomina

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è composto da n. 1 esperto esterno all'Ente nominato dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:

a) **REQUISITI GENERALI:**

Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione Europea.

Divieto di nomina: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del Decreto, il componente non può essere nominato tra 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 la predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente, condanne penali e di procedimenti penali in corso, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.

Non possono presentare domanda di partecipazione professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.

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.

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

b) **REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE:**

Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Tipologia del percorso formativo: è richiesta la laurea in ingegneria o economia. 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, 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 punto c).

Titoli valutabili: sono valutabili 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.

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.

c) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI:

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

d) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ:

Capacità: il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

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 dovrà essere 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. 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.

Il Sindaco potrà nominare l'O.I.V. scegliendolo tra i componenti esterni dell'ex nucleo di valutazione che siano, comunque, in possesso dei requisiti previsti dal presente articolo.

Alla nomina dell'O.I.V. non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, commi 6, 6 bis e 6 ter, del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i., così come prescritto dal comma 6 quater dello stesso art. 7.

Art. 3

Gestione in forma associata

1. Le funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione della performance potranno essere esercitate anche nelle forme associative tra enti locali previste dal Capo V del Titolo II del Testo Unico degli Enti Locali, artt. 30 e seguenti.

Art. 4

Compenso e durata


1. All'incaricato verrà corrisposto un compenso annuo, determinato dal Sindaco; in ogni caso non potrà essere superata la spesa sostenuta per il Nucleo di Valutazione ridotta del 10% ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010.
2. L'incarico, da svolgersi presso la sede del Comune, 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. 60 dalla data di scadenza dell'incarico.
4. L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Art. 5 Decadenza

1. L'O.I.V. decade per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14 comma 8 del Decreto.
2. Il componente l'O.I.V. non può assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso.
3. È revocabile per gravi inadempienze o per accertata inerzia.
4. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco.

Art. 6 Funzioni

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance svolge le funzioni previste dal comma 4 dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 ed in particolare:
 - 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 ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, al Dipartimento per la Funzione Pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto;
 - valida la relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10 del decreto 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 Decreto, secondo quanto previsto dal medesimo Decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni alle amministrazioni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del Decreto, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del Decreto;
 - è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del Decreto;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del Decreto, 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;
 - fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C e D non incaricati di posizione organizzativa;
 - sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del Decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale;
 - fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al decreto;
- 

- supporta la Giunta nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione;
 - esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.
2. Ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale, l'organismo indipendente di valutazione, sulla base delle indicazioni e delle linee guida adottate dalla Commissione di cui all'art. 13 del Decreto, propone l'adozione da parte della Giunta di un sistema di misurazione e valutazione della performance e ne supporta l'implementazione all'interno dell'Ente.

Art. 7

Funzionamento

1. Per lo svolgimento delle sue attività l'organismo si avvale della collaborazione della Segreteria Comunale e del Segretario Comunale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Ente;
2. L'O.I.V. può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette;
3. Riferisce al Sindaco con periodicità almeno trimestrale, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte;
4. L'Organismo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:
 - dell'Amministrazione nel suo complesso;
 - delle unità organizzative o aree;
 - dei singoli dipendenti.

5. 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.

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 la qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi: 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; monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione trimestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'Amministrazione; valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Art. 8

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 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) restante 25% fascia bassa a cui non corrisponde alcun trattamento accessorio.

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. 9
Disposizione di rinvio

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

Art. 10
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra immediatamente in vigore con la sua adozione da parte della Giunta.

