

COMUNE DI PIETRACAMELA

Provincia di Teramo

SCHEMA DI REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 29.04.2010)

SCHEMA DI REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1 - OGGETTO

Il presente regolamento definisce e disciplina i criteri, i requisiti e le procedure per il conferimento dell'incarico dell'Organismo Indipendente di valutazione della performance, previsto dall'art. 14 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance sostituisce il nucleo di valutazione di cui al D.Lgs 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita le attività previste nel presente regolamento. Esercita altresì le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato D.Lgs 30 luglio 1999, n. 286, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

ART. 2 - COMPOSIZIONE E DURATA IN CARICA

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance è costituito da un organo monocratico ovvero da un organo collegiale composto da tre membri dotati dei requisiti previsti nel presente regolamento, di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e nella valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

Può essere costituito anche in forma associata o in convenzione tra Enti nelle forme previste dal D.Lgs 267/2000.

L'Incarico, avrà durata triennale rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato

ART. 3 - NOMINA, COMPETENZA E PROCEDIMENTO

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance è nominato con provvedimento del Sindaco del Comune/Sindaco del Comune capofila, sentita la Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lg.vo 27 ottobre 2009, n. 150 e avviso pubblico inserito sul sito internet del Comune/ Comune Capofila ed all'Albo Pretorio;

Ai fini dell'acquisizione del parere (*"sentita la Commissione"*) prescritto dall'articolo 14, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2009, l'amministrazione è tenuta a trasmettere alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 i curricula degli interessati nonché una relazione motivata dalla quali risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti previsti nel presente regolamento. La Commissione esprime il proprio parere entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, significando che la mancata espressione di giudizio nel termine di cui sopra si intende dato favorevole.

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi, il giudizio della Commissione e la relativa richiesta con la documentazione allegata.

ART. 4 - REQUISITI

Per poter essere nominati componente dell'Organismo Indipendente di valutazione della performance sono richiesti i requisiti previsti dalla Deliberazione n. 4 del 16.02.2010 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche come di seguito specificato:

4.1 REQUISITI GENERALI

(Cittadinanza)

Possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

(Età)

Non possano essere nominati componenti coloro che abbiano superato la soglia dell'età della pensione.

(Equilibrio di genere)

La scelta del/i componente/i deve essere tale da favorire, anche con riferimento alla struttura tecnica permanente, il rispetto dell'equilibrio di genere.

(Divieto di nomina)

Ai sensi dell'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo n. 150/2009, i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati 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 le predette organizzazioni,

ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo indipendente di valutazione coloro che siano soggetti alla valutazione del medesimo Organismo.

(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.

(Esclusività del rapporto)

Nessun componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi di valutazione.

4.2 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 previgente ordinamento degli studi.

(Tipologia del percorso formativo)

E' 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, 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 paragrafo 4.3, di almeno cinque anni.

(Titoli valutabili)

Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui al comma 2 (Tipologia del percorso formativo) del presente paragrafo, 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)

E' valutabile, se afferente alle materie di cui al comma 2 (Tipologia del percorso formativo) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

4.3 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI

I componenti devono essere in possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, 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, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

4.4 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA'

(Capacità)

I componenti dovranno 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 a esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione potrà essere oggetto del predetto colloquio.

ART. 5 – FUNZIONI

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- 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 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) 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;

- d) 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 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) 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 dirigenti di vertice 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 di cui al presente Titolo II del D.Lgs n. 150/2009;
- 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, 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 predetta Commissione:
- l) sulla base dei livelli 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 dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale;
- m) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs n. 150/2009;
- n) 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 presente regolamento. 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;
- o) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

ART. 6 – COMPENSO

Al soggetto incaricati verrà corrisposto un compenso annuo, omnicomprensivo, esclusi i rimborsi spese, al lordo delle ritenute di legge.

Il Costo dell'Organismo indipendente di valutazione non può superare i limiti delle risorse attualmente destinate al servizio di controllo interno.

ART. 7 - AVVISO PUBBLICO

L' avviso pubblico per la nomina del/dei componente/i dell'Organismo indipendente di valutazione della Performance è approvato con delibera della Giunta comunale/Giunta comunale dell'Ente Capofila, pubblicato sull'Albo pretorio e sul sito internet dell'Ente /Ente capofila per almeno dieci giorni consecutivi e deve prevedere:

- a) l'attività da svolgere;
- b) i requisiti (Art. 4 del presente regolamento) ;
- c) il compenso e la durata;
- d) il termine, non inferiore a dieci giorni, entro cui devono essere presentate le domande di partecipazione corredate dei relativi curricula e relazione di accompagnamento al curriculum ;
- e) il colloquio;
- g) il giorno del colloquio;

La valutazione dei curricula e del colloquio sarà effettuata dal Sindaco/Sindaco Comune Capofila.

ART. 8 IL COLLOQUIO

I candidati in possesso dei requisiti di cui all'avviso pubblico saranno chiamati a sostenere un colloquio di valutazione delle esperienze professionali, complessivamente rappresentate nella relazione allegato al curriculum.

Il colloquio sarà effettuato dal Sindaco / Sindaco del Comune Capofila.

Il giorno del colloquio viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente/Ente Capofila.

ART. 9 STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

L'Organismo Indipendente di valutazione è coadiuvato da una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni che verrà messo a disposizione dell'Ente in caso di composizione monocratica e dall'Ente Capofila nel caso di gestione convenzionata o associata.

L'istituzione della struttura tecnica non può comportare nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione.

Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

Art. 10 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua adozione da parte della Giunta dell'Ente.

ART. 11- NORMA DI RINVIO

Per quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle Leggi vigenti in materia.