



Regolamento per la nomina e il funzionamento dell'Organismo di Valutazione

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

Art. 1

Oggetto

Il presente regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, disciplina la composizione, le funzioni, i compiti e le attività svolte dall'Organismo di Valutazione, di seguito denominato O.d.V;

Art. 2

Composizione e nomina dell'OdV

L'Organismo di Valutazione può essere collegiale – con un massimo di due componenti – o monocratico. Se collegiale, va assicurata la presenza del Segretario comunale in modo tale da garantire un'adeguata esperienza maturata all'interno dell'amministrazione comunale; se monocratico la nomina può ricadere sul Segretario comunale.

La nomina dell'O.d.V. spetta al Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:

2.1 - 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.

2.2 - Requisiti attinenti all'area delle conoscenze

- a) Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.
- b) Tipologia del percorso formativo: è richiesta la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale. 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 della gestione 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.
- c) 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.
- d) 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.

2.3 - Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali.

Il componente deve essere in possesso di una esperienza di almeno cinque anni acquisita 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 in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

2.4. Requisiti attinenti all'area delle capacità.

- a) Capacità: il componente dovrà possedere adeguate competenze e capacità, manageriali e relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento continuo della performance e della qualità del servizio, nonché della trasparenza e della integrità.
- b) 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 in relazione al ruolo da svolgere.

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

Art. 3 Compenso e durata

Nel caso di organismo collegiale agli incaricati esterni all'ente verrà corrisposto un compenso annuo massimo, omnicomprensivo, esclusi i rimborsi spese, non superiore al 50% del compenso spettante al revisore dei conti, al lordo delle ritenute di legge.

Nel caso di organismo monocratico esterno il compenso non potrà superare il 70% di quello spettante al revisore dei conti, al lordo delle ritenute di legge.

L'incarico, da svolgersi presso la sede municipale, avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. L'Organismo di 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.

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

Art. 4 Funzioni

L'Organismo di valutazione svolge le seguenti funzioni:

- 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;
- 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 della prestazione lavorativa dei dipendenti conformemente a quanto stabilito 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, 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 sugli obblighi in materia di trasparenza e integrità di cui al D.Lgs n. 33/2013;
- 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 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;
- j) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale dipendente appartenente alle categorie B, C e D;
- k) 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;
- l) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

Art. 5 **Funzionamento**

Ai fini di un corretto funzionamento l'Organismo può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette.

Riferisce al Sindaco con periodicità trimestrale, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale di apposito personale individuato con decreto sindacale.

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

- ▶ Dei singoli dipendenti
- ▶ Delle unità organizzative o aree;
- ▶ Dell'Amministrazione nel suo complesso.

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. 6 **Divieto di nomina**

Ai sensi dell'art. 14, comma 8, del Decreto Legislativo n. 150/2009, 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 le 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 decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti 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.

Art. 7 Decadenza

I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 14 c. 8 del D.L.gs. 150/2009. Non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso; sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

Art. 8 Disposizione di rinvio

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