



CITTÀ DI MOTTOLA

Provincia di Taranto

Regolamento Organismo Indipendente di Valutazione monocratico

Approvato dalla G.C. con deliberazione n. 118 del 6/08/2013 in vigore dalla data di esecutività della stessa DGC.

Art. 1 - Ambito di applicazione del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina la nomina ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, come previsto all'art.14 del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - Composizione, requisiti ed incompatibilità del membro O.I.V.

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è l'organo monocratico previsto dall'art.14 del D.Lgs. 150/2009, nominato con decreto del Sindaco.
2. Al componente dell'O.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:
 - a) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
 - b) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).
3. Il componente deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica (5 anni nell'attuale ordinamento) o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi, ed adeguata esperienza nel campo della gestione delle risorse umane nel pubblico impiego o nel settore privato, o, comunque, esperienza nel settore della gestione manageriale di aziende, enti, istituzioni, ecc., sia pubblici che privati.
4. Per la valutazione delle competenze del candidato a coprire il ruolo, si deve analizzare:
 - l'area delle conoscenze, costituita dalla formazione dell'interessato, nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione;
 - l'area delle esperienze, costituita dal percorso professionale;
 - l'area delle capacità, o competenze specifiche, con la quale s'intende designare quel complesso di caratteristiche personali intellettuali, manageriali, relazionali, realizzative (quali la capacità di individuazione e di soluzione di problemi o di comunicazione e coinvolgimento delle strutture in processi di innovazione), idonee a rilevare l'attitudine dell'interessato ad inserirsi in una struttura nuova destinata a diventare centrale nel processo di un reale cambiamento delle amministrazioni.
4. Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente, o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

5. All'atto dell'accettazione dell'incarico il componente l'O.I.V. si impegna a non partecipare ad alcuna selezione per assunzioni bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

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

Art. 3 - Compiti e funzionamento dell'O.I.V.

1. L'O.I.V. provvede:

a) a definire il sistema di misurazione e valutazione della performance prima della sua adozione, qualora non adottato già dall'Ente o prima di ogni modifica;

b) ad inviare al Sindaco, almeno semestralmente, una comunicazione dell'andamento delle iniziative attuative del Piano della performance di livello strategico e dei dati relativi alla gestione semestrale del miglioramento della qualità effettiva dei servizi;

c) a valutare al termine di ciascun anno la performance organizzativa dell'Ente;

d) ad inviare al Sindaco la relazione annuale sullo stato del sistema in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance nonché i risultati del monitoraggio della performance organizzativa;

e) a presentare al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei responsabili dei settori;

f) ad approvare le graduatorie annuali relative alla valutazione della performance individuale;

g) a svolgere funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza;

h) a definire le modalità per la rilevazione dei costi diretti ed indiretti dei servizi, con effetto in particolare sulla gestione delle risorse umane;

i) ad esercitare i compiti previsti dal "Sistema di valutazione e misurazione della performance", adottato ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 17.10.2009, n. 150 e quelli attribuiti all'Organismo indipendente di valutazione direttamente dalla legge, tenuto conto delle disposizioni attuative emanate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;

j) a presentare la proposta di pesatura delle posizioni dirigenziali che viene utilizzata come base per l'attribuzione della retribuzione di posizione e che viene approvata dalla Giunta.

2. Inoltre, l'O.I.V. promuove e verifica tutte le attività di controllo di cui all'articolo 147, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

3. All'Organismo indipendente di valutazione può essere altresì attribuito, da parte della Giunta comunale, lo svolgimento di attività strumentali all'espletamento delle funzioni e dei compiti di cui al presente regolamento.

4. L'O.I.V. sostituisce, quindi, il Nucleo di Valutazione nonché i servizi di controllo interno.

5. I Responsabili di posizione organizzativa sono tenuti a collaborare con l'O.I.V. per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'Organismo stesso.

6. I Responsabili, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo indipendente di valutazione.

7. L'O.I.V. opera in posizione di piena autonomia, sulla base della documentazione fornita dai responsabili di posizione organizzativa, secondo il sistema di valutazione ed organizzativo adottato dall'Ente e, nelle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta.

8. L'O.I.V. ha accesso a tutti i documenti amministrativi e può richiedere ai responsabili di posizione organizzativa, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia detenuti dall'Amministrazione comunale necessari all'espletamento delle funzioni assegnate.

Art. 4 - Durata in carica, revoca e compenso

1. L'O.I.V. dura in carica 3 anni. Il componente decade automaticamente alla scadenza del suddetto periodo, potendo essere rinnovato per un ulteriore incarico di stessa durata.
2. Il componente dell'O.I.V. può rassegnare le dimissioni dall'incarico garantendo comunque un preavviso di almeno sessanta giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo dell'incarico esercitato.
3. La revoca del componente dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato o per gravi inadempienze.
4. Il compenso per il membro dell'O.I.V. è stabilito nella misura di € 8.000,00 lorde annue, comprensivi di eventuale rimborso spese di viaggio.

Art. 5 - Struttura tecnica di supporto

1. L'O.I.V., per lo svolgimento delle funzioni assegnate, si rapporta costantemente con il Segretario Generale dell'Ente.
2. L'O.I.V. per l'adempimento dei propri compiti si avvale del supporto della Struttura Tecnica composta dal Segretario Generale, dal Responsabile del Settore Amministrativo Area 1[^] e dal Responsabile del Settore Amministrativo Area 2[^].