



# CITTA' DI FERMO

## Regolamento di istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione:

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale *11/02/16 n. 56*

## **INDICE**

**Articolo 1 - Oggetto – Istituzione OIV**

**Articolo 2 - Composizione – nomina - durata**

**Articolo 3 - Requisiti per la nomina**

**Articolo 4 – Cause di incompatibilità**

**Articolo 5 – Divieti di nomina**

**Articolo 6 – Funzioni dell’OIV**

**Articolo 7 – Procedimento di nomina**

**Articolo 8 - Compenso**

**Articolo 9 – Struttura tecnica di supporto**

**Articolo 10 - Decadenza e revoca**

**Articolo 11– Codice di comportamento**

**Articolo 12 – Disposizione di rinvio**

## **Articolo 1 - Oggetto- Istituzione OIV**

1. Il presente regolamento disciplina la nomina, la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, in seguito denominato OIV, istituito in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e all'art.6 della Legge Regionale 11 agosto 2010 n. 16 "Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre".
2. L'OIV sostituisce il Nucleo di Valutazione, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui all'art. 6 del presente Regolamento; esercita altresì, le attività di controllo strategico e riferisce in proposito, direttamente alla Giunta.
3. Il presente Regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi. Ogni disposizione regolamentare e non,vigente al momento di entrata in vigore del presente regolamento, che risulti in contrasto, deve intendersi abrogata.

## **Articolo 2 - Composizione, nomina e durata**

1. L'OIV è costituito da un organo monocratico il cui componente è dotato dei requisiti individuati dalla Commissione per la Valutazione, a Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera g), del D.Lgs. n. 150/2009 e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.
2. L'OIV è nominato con decreto del Sindaco, mediante conferimento di incarico della durata di tre anni, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa; l'incarico è rinnovabile una sola volta.
3. Al fine di assicurare all'OIV una presenza che garantisca una buona conoscenza degli assetti organizzativi, delle risorse disponibili e delle funzioni proprie dell'Amministrazione e, al contempo, contenere il costo di gestione dell'organizzazione ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, si individua nel Servizio Risorse Finanziarie la struttura tecnica di supporto, ai sensi del comma 9 del citato art. 14.
4. La valutazione della performance relativa a ciascun anno e ogni altro adempimento connesso alle sue funzioni sono effettuati dall'OIV in carica al momento.

## **Articolo 3 - Requisiti per la nomina**

1. La nomina è subordinata al parere favorevole dell'autorità competente. Il componente

dell'OIV deve possedere i seguenti requisiti:

**a.) Requisiti Generali:**

- essere cittadino italiano o dell'Unione Europea;
- non aver superato il limite di età di 65 anni.

**b.) Requisiti attinenti all'area delle conoscenze e delle esperienze professionali**

- essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza o ingegneria. E' valutabile il possesso di titoli equipollenti previsti dalla vigente normativa;
- essere in possesso di un'esperienza di almeno due anni, 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. Al fine della valutazione dell'esperienza, assume rilievo anche l'esperienza maturata come componente dell'OIV ;
- avere buone e comprovate conoscenze informatiche e della lingua inglese (se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana).

**c.) Requisiti attinenti all'area delle capacità.**

- Il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il suo ruolo di promotore del miglioramento, dovrà dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.
- Le citate capacità saranno accertate sulla base degli elementi desumibili dal curriculum e dalla relazione di accompagnamento al medesimo nonché da un eventuale colloquio.
- I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

#### **Articolo 4 - Cause di incompatibilità**

1. I candidati non devono rientrare nelle seguenti cause ostative e di conflitto di interessi di cui al D.Lgs. n.39/2013:

- a.) essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
- b.) aver svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso il Comune di Fermo nel triennio precedente la nomina;
- c.) essere responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;

- d.) trovarsi, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- e.) aver riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f.) essere magistrati o avvocati dello Stato che svolgano le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV;
- g.) aver svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- h.) avere un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV, o con il vertice politico – amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico – amministrativo;
- i.) essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
- j.) essere revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
- k.) incorrere nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del D.Lgs. n.267/2000.

#### **Articolo 5 - Divieti di nomina**

##### **1. I candidati non possono:**

- a.) rivestire incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero avere rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nonché aver rivestito simili incarichi o avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- b.) appartenere contemporaneamente a più Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di valutazione;
- c.) svolgere funzioni precedentemente assunte qualora il contemporaneo esercizio di queste ultime possa determinare una situazione di sovrapposizione della posizione di valutatore con quella di valutato e, in ogni caso, impedire il pieno e corretto svolgimento del ruolo che il legislatore ha assegnato all'OIV;
- d.) essere associazioni, società e, in genere soggetti diversi dalle persone fisiche, anche nell'ipotesi in cui il conferimento dell'incarico avvenga scindendo il rapporto personale con il candidato dal rapporto economico, prevedendo l'erogazione del corrispettivo a una società per l'attività prestata dal singolo;

#### **Articolo 6 - Funzioni dell'OIV**

- 1. L'OIV esercita le funzioni previste dalla legge e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a.) esercita le attività di controllo strategico dell'Ente e ne riferisce

- annualmente alla Giunta comunale;
- b.) propone alla Giunta comunale, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale verificando in particolare la rispondenza rispetto alle linee guida fissate dalla Commissione CIVIT di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2009;
  - c.) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale;
  - d.) comunica agli organi di governo tempestivamente le eventuali criticità riscontrate;
  - e.) valida il consuntivo di PEG e verifica l'adeguata visibilità dei documenti di rendicontazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale;
  - f.) valida la relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
  - g.) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nelle disposizioni di legge e nei contratti collettivi regionali e integrativi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - h.) propone la valutazione annuale dei dirigenti di Servizio e l'attribuzione dei premi a essi;
  - i.) valida la proposta del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali da sottoporre alla Giunta comunale e gestisce il sistema di pesatura delle stesse;
  - j.) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - k.) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - l.) verifica annualmente il livello di benessere organizzativo interno, il grado di condivisione del sistema di valutazione anche attraverso la realizzazione di indagini di clima organizzativo e di valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dell'Ente;
  - m.) effettua la valutazione della pesatura delle posizioni dirigenziali;
  - n.) esercita altresì le eventuali ulteriori attività assegnate dalle leggi, statuti e regolamenti;
  - o.) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D.Lgs. n.33/2013 "Disposizioni in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni".

#### **Articolo 7 - Procedimento di nomina**

1. Il procedimento per il conferimento dell'incarico, si articola secondo le disposizioni di seguito riportate e avviene mediante procedura selettiva. Il relativo bando dovrà essere pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente, per almeno 15 giorni.

2. Ai fini della nomina, i candidati, entro i termini stabiliti dall'avviso pubblico, dovranno produrre la seguente documentazione:
  - a.) dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, relativamente al possesso dei requisiti generali e dei requisiti attinenti all'area delle conoscenze nonché all'assenza di cause di incompatibilità od ostantive di cui al presente Regolamento, corredata da copia fotostatica di un documento di identità in corso di validità;
  - b.) curriculum vitae da cui risulti il possesso dei requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali e all'area delle capacità, corredato da una relazione di accompagnamento, in cui l'interessato dovrà illustrare le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali e aziendali ottenuti ed esporre l'attività e gli obiettivi che ritenga che l'Organismo debba perseguire.
3. Sono ammessi alla procedura selettiva i candidati che, a seguito di apposita istruttoria da parte del Segretario Generale dell'ente, risultino in possesso dei requisiti generali e di quelli attinenti l'area delle conoscenze.
4. La procedura selettiva consiste nella valutazione dei curricula presentati dagli interessati e attiene ai requisiti delle conoscenze, delle esperienze professionali e delle capacità.
5. La valutazione dei curricula è di competenza del Segretario Generale, il quale formulerà, a conclusione della procedura, una relazione istruttoria atta a segnalare al Sindaco i candidati idonei. Non verrà attribuito alcun punteggio di valutazione, né verrà formata alcuna graduatoria di merito,.
6. La nomina verrà effettuata dal Sindaco, con riserva di effettuare un colloquio con i candidati, tenuto conto della relazione di cui al precedente comma 5), previa acquisizione del parere dell'autorità competente.
7. Il curriculum ed il decreto di nomina dell'O.I.V. verranno pubblicati sul sito Internet del Comune nell'apposita sezione nonché comunicati all'Autorità competente .

#### **Articolo 8 - Compenso**

1. Al componente dell'OIV viene corrisposto un compenso annuo determinato dalla Giunta comunale, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di vitto.
2. Il compenso annuo spettante verrà erogato in base all'effettivo periodo di svolgimento dell'attività.

#### **Articolo 9 - Struttura tecnica di supporto**

1. Presso l'Ente è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una Struttura Tecnica permanente di supporto all'OIV, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. Essa è individuata nel Servizio Risorse finanziarie
2. Le funzioni della Struttura Tecnica Permanente si esplicano in attività di collaborazione all'OIV, mediante lo studio e l'approfondimento delle tematiche d'interesse, di monitoraggio delle evoluzioni normative nella materia in argomento e di supporto organizzativo, consistente nella predisposizione di modelli valutativi del

personale dipendente con qualifica dirigenziale e nonché nella cura delle relazioni con altri enti o amministrazioni.

#### **Articolo 10 - Decadenza e revoca**

1. Il componente dell'OIV, decade:
  - a. per cause naturali;
  - b. per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 3, comma 1, lett. A), del presente regolamento.
2. Il componente è revocabile per gravi inadempienze o per inerzia.
3. I provvedimenti che dispongono la revoca o la decadenza per incompatibilità sono adottati dal Sindaco, previa contestazione dell'addebito, nel rispetto del contraddittorio.

#### **Articolo 11- Codice di comportamento**

1. Il componente dell'OIV è tenuto a osservare le seguenti disposizioni:
  - a.) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve, quindi, interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale e operativa della struttura stessa;
  - b.) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Sindaco;
  - c.) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

#### **Articolo 12 - Disposizione di rinvio**

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