



COMUNE DI SAPRI  
PROVINCIA DI SALERNO

# **REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## INDICE

Art. 1 Istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione della performance

Art. 2 Composizione e nomina

Art. 3 Compenso e durata

Art. 4 Decadenza

Art. 5 Funzioni

Art. 6 Funzionamento

Art. 7 La valutazione dei dipendenti

Art. 8 Controllo e gestione e controllo strategico

Art. 9 Disposizione di rinvio

### **Art. 1 - Istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione della performance**

Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, le funzioni, i compiti e le attività svolte dall'Organismo Indipendente di valutazione della performance, di seguito denominato O.I.V.

### **Art. 2 - Composizione e nomina**

L'O.I.V. ha composizione monocratica ed è nominato dal Sindaco tra i soggetti che siano in possesso dei requisiti di cui alla deliberazione n. 4/2010 della Commissione per la Valutazione e la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, così come integrata dalla deliberazione n. 107/2010.

La nomina avverrà con decreto sindacale, adeguatamente motivato sulla scelta effettuata, in base alla comparazione dei *curricula* presentati in relazione agli indici di esperienza e specifica capacità professionale desunti dai *curricula* stessi, nonché dai risultati del colloquio.

Non può essere nominato chi abbia superato la soglia dell'età della pensione.

L'avviso pubblico per la scelta dell'unico componente dell'O.I.V. sarà pubblicato all'Albo Pretorio on.line e sul sito istituzionale del Comune.

La funzione dell'OIV può essere svolta anche in forma associata con altri enti locali.

### **Art.3 - Compenso e durata**

All'incaricato verrà corrisposto un compenso annuo lordo, onnicomprensivo di € 3.600,00.

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

L'O.I.V. continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire non oltre 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.

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

### **Art. 4 - Decadenza**

L'unico componente decade dall'incarico per scadenza dello stesso, per dimissioni o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità previste dalla normativa in materia.

Non può assumere altri incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso.

È revocabile per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

### **Art. 5 - Funzioni**

L'O.I.V.:

- 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'art. 13 del D. Lgs. n. 150/2009;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 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, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e dei dirigenti, l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009;
- f) 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;
- 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'art. 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;
- l) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del del D. Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O. e del rimanente personale.
- m) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D. Lgs n. 150/2009;
- n) esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo;
- o) supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. ed ai dirigenti attraverso la predisposizione di apposita relazione;
- p) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

#### **Art.6 - Funzionamento**

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette.

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

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 i dirigenti il sistema di valutazione dovrà tenere conto degli elementi di cui al rispettivo C.C.N.L. 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 quattro fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si 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 bimestrale, 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. 7 - La valutazione dei dipendenti**

La contrattazione collettiva integrativa definirà i criteri per la differenziazione delle valutazioni nel rispetto della normativa di cui al D. Lgs. n. 150/2009.

#### **Art. 8 - Controllo strategico**

All'O.I.V. sono assegnate le funzioni inerenti il controllo strategico sullo stato di attuazione dei programmi.

#### **Art. 9 - Disposizione di rinvio**

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