



COMUNE DI CASATISMA
(Provincia di PAVIA)

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 69 del 20/12/2010

Art. 1

Istituzione dell' Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance

Il presente regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi dell'Ente, disciplina le modalità e le attività per la verifica del funzionamento complessivo del sistema della valutazione del personale, dei risultati dell'organizzazione e della trasparenza delle performance, attuando le disposizioni di cui al D.Lgs. n° 150/2009 per la parte inerente ai comuni di minori dimensioni.

Art. 2

Composizione e nomina

L'Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance è composto dal Segretario Comunale, quale Presidente, e da n° 2 esperti esterni all'Ente scelti "intuitu persona" dal Sindaco tra i soggetti che 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) 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.

- c) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software.

2.2. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE:

Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale, nel campo economico, giuridici o sociale, conseguita nel previgente ordinamento degli studi e il possesso dell'esperienza prevista dal successivo paragrafo 2.3.

2.3. REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI:

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita 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 maturata anche in posizione istituzionale in autonomia e indipendenza.

2.4. NOMINA DEI COMPONENTI ESTERNI:

I componenti sono incaricati dalla Giunta su indicazione del Sindaco individuati “intuitu persone” tra i soggetti che abbiano presentato la propria disponibilità all’Amministrazione e sulla base dei curriculum nel rispetto dei requisiti sopra previsti.

Art.3

Compenso e durata

Agli incaricati esterni all’Amministrazione verrà corrisposto un compenso annuo, onnicomprensivo, esclusi i rimborsi spese, definito con deliberazione della Giunta Comunale.

L’incarico avrà durata triennale, rinnovabile, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

L’Organismo indipendente per la 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

Decadenza

I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all’art. 14 c. 8 del D.Lgs. 150/2009.

Sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

Art. 5

Funzioni

L’Organismo indipendente di valutazione della performance, a decorrere dall’applicazione della riforma del D.Lgs. 150/09 prevista dal 01/01/2011, fatto salvo modifiche o rinvii:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione e della trasparenza delle performance;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- c) valida la Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo con riferimento all’anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati 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, per quanto applicabili, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n° 150/2009 per la parte relativa agli enti locali di minori dimensioni, 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 dei documenti in possesso, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l’attribuzione ad essi dei premi;
- f) promuove l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
- g) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
- h) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs. n° 150/2009, fatto salvo eventuali deroghe per i piccoli comuni, compila una graduatoria delle valutazioni individuali dei Responsabili e del rimanente personale;
- i) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs. n° 150/2009;
- l) supporta la Giunta Comunale nell’attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire ai responsabili di area;

m) 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 comma 4. Esercita, altresì, 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.

Art.6

Funzionamento

Svolge la sua attività collegialmente con la maggioranza dei componenti.

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti;

Riferisce al Sindaco segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività sulla base della documentazione fornita.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale di apposito personale messo a disposizione dall'Amministrazione.

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

valuterà le performance dei responsabili sulla base degli obiettivi affidati dall'Amministrazione al fine della distribuzione degli incentivi collegati al risultato;

valuterà il raggiungimento degli obiettivi dei servizi o aree;

Ai fini della valutazione dei dipendenti, mette a punto uno schema generale di valutazione e d'intesa con i responsabili per ogni Area o Servizio e ne propone l'adozione all'Amministrazione.

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 le qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

2. monitoraggio intermedio che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;

3. valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

4. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Per la valutazione del Segretario, il Sindaco si avvarrà dell'O.I.V. ad esclusione del Segretario stesso che non parteciperà alle riunioni finalizzate alla sua valutazione.

Art. 7

La valutazione dei dipendenti

La valutazione dei dipendenti è di competenza del responsabile di area.

In ogni area o servizio dovrà essere garantita, fatto salvo eventuali eccezioni per i Comuni di piccole dimensioni, l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente dell'Area o del Servizio.

La valutazione dei responsabili di P.O. è di competenza del O.I.V. che terrà conto del rispetto della attribuzione selettiva delle risorse effettuata sulla base della valutazione dei responsabili.

L'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente dell'Area o del Servizio non sarà possibile qualora in considerazione dell'esiguità dei dipendenti i servizi

coincidono con il singolo lavoratore e pertanto sarà impraticabile la distinzione di fasce di merito all'interno del Servizio o Area. A tal fine l'O.I.V. si atterrà alle più recenti interpretazioni da parte degli organi e/o degli enti deputati.

I dipendenti che ritengono non corretta la valutazione riportata potranno, entro sette giorni dalla comunicazione della valutazione, ricorrere all'Organismo Indipendente. I dipendenti dovranno motivare la richiesta di ricorso evidenziando i giudizi ritenuti errati e potranno richiedere un incontro con l'Organismo Indipendente che entro quindici giorni dall'acquisizione della documentazione convocherà il dipendente. L'O.I.V. prima di esprimersi sul ricorso potrà ascoltare il responsabile che può essere invitato ad un contraddittorio con il dipendente in presenza dell'O.I.V. L'Organismo indipendente, a fine esercizio finanziario, propone una graduatoria delle valutazioni dei responsabili sottoposti a valutazione.

La proposta di graduatoria viene rimessa al Sindaco per la definitiva approvazione e distribuzione delle risorse al personale. Il Sindaco, acquisita la proposta da parte dell'Organismo, può, con provvedimento motivato, discostarsi dalla stessa e formulare diversa valutazione modificando la valutazione.

Art. 8

Controllo di gestione e controllo strategico

All'Organismo indipendente di valutazione sono assegnate le funzioni inerenti il controllo di gestione che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei Conti ed 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

Art. 10

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore con decorrenza 01/01/2011.