COMUNE DI TERNI

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Adottato con deliberazione di G.C. n. del

Art. 1
Oggetto

1. Il Comune di Terni, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e della complessiva normativa sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, nonché in ottemperanza delle disposizioni di legge di cui agli artt. 7 e 14 del D.Lgs. n. 150/2009, e dell'art. 6 del DPR n. 105/2016, con il presente Regolamento, che costituisce parte integrante del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", disciplina le modalità organizzative, funzionali e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, di seguito definito "O.I.V.".

Art. 2
Composizione

1. L'O.I.V è organo monocratico o collegiale composto da n. 3 membri, scelti tra i soggetti iscritti nell'elenco nazionale dei componenti degli organismi di valutazione (di cui al DPCM 2.12.2016) e che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione.

2. Il Sindaco decide sulla composizione dell'OIV in organo monocratico o collegiale al momento dell'indizione dell'avviso per la sua nomina.

3. Costituisce causa di incompatibilità la titolarità, anche nei tre anni precedenti alla nomina, di incarichi pubblici elettivi, di cariche in partiti politici, di cariche in organizzazioni sindacali e di rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

4. Costituiscono, altresì, cause di incompatibilità, rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente, condanne penali e procedimenti penali in corso, provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, provvedimenti disciplinari irrogati o in corso di irrogazione da parte di ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.

5. I componenti dell'O.I.V. non possono, inoltre, intrattenere rapporti commerciali e/o prestazioni professionali con l'Ente, nonché presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso, per tutta la durata dell'incarico.

6. L'Amministrazione comunale può avvalersi della facoltà di istituire organismi unici di valutazione fra Amministrazioni omogenee previa approvazione di specifica convenzione. In tal caso la convenzione ne disciplinerà ulteriormente la costituzione, il funzionamento, il personale a supporto ed il riparto delle spese.

Art. 3
Procedure per la nomina

1. La nomina dei componenti è effettuata dal Sindaco a seguito di procedura selettiva ad evidenza pubblica a cui possono partecipare soggetti di cui al comma 1, dell'art. 2.

2. La procedura di nomina prevede la pubblicazione, a cura della Direzione Risorse umane - Organizzazione, di apposito avviso sul sito istituzionale dell'Ente e all'Albo Pretorio dello stesso, l'acquisizione e successiva valutazione dei curricula. Nel corso dell'istruttoria, la professionalità e le competenze specifiche sono accertate anche tramite un colloquio a cura del Sindaco, assistito dal Segretario generale e dal Direttore generale ove nominato.

3. Al termine del colloquio il Sindaco individua e nomina, con provvedimento motivato, i componenti dell'O.I.V.

4. Tutti gli atti del procedimento di nomina devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 4
Durata in carica

1. L'incarico di componente ha la durata di tre anni ed è rinnovabile una sola volta.

2. Il componente dell'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 entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.

3. La data di scadenza dell'incarico non può eccedere, comunque, quella di scadenza del mandato del Sindaco se non per il tempo strettamente necessario alla ricostituzione dell'Organismo.

4. Il componente dell'O.I.V. cessa anticipatamente dall'incarico per cause naturali o per dimissioni. In caso di dimissioni deve essere garantito un preavviso di almeno gg. 30.

5. Il componente dell'O.I.V. decade dall'incarico per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 2 del presente Regolamento, nonché in caso di inerzia o grave ritardo nell'espletamento delle proprie funzioni. Il medesimo componente è revocabile dall'incarico per comportamenti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato, o per la perdita dell'iscrizione presso l'elenco nazionale dei componenti degli organismi di valutazione (di cui al DPCM 2.12.2016). Il provvedimento che dichiara la decadenza o dispone la revoca del componente dell'O.I.V. è adottato dal Sindaco.

6. Per la sostituzione del componente cessato, ci si può avvalere dei curricula presentati nell'ambito dell'ultima procedura selettiva espletata oppure può esserne indetta una nuova. La sostituzione dovrà avvenire, comunque, entro gg. 30 dal verificarsi dell'evento o dalla data di presentazione delle dimissioni o dalla data di emissione del provvedimento del Sindaco.

7. Il componente di nuova nomina, in sostituzione dell'altro cessato anticipatamente dall'incarico, permane in carica per il periodo residuale di durata dell'O.I.V.

Art. 5
Compenso

1. All'incarico del componente dell'O.I.V. viene corrisposto un compenso annuo omnicomprensivo definito con atto di Giunta comunale.

Art. 6
Funzionamento

1. L'O.I.V. opera in posizione autonoma rispetto ad ogni altra struttura dell'Ente e risponde esclusivamente al Sindaco.

2.L'O.I.V. opera presso la sede del Comune, tutte le volte che lo stesso o il Sindaco lo ritengano necessario.

3. L'O.I.V. può partecipare il proprio operato con il Segretario generale, il Direttore generale ove nominato, i Dirigenti ed altri soggetti direttamente coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance.

4. Dell'operato dell'O.I.V. viene ogni volta redatto un verbale, a cura del dipendente incaricato delle funzioni di segretario, contenente, in sintesi, gli argomenti trattati e le decisioni prese. I verbali ed il materiale di lavoro rimangono a disposizione presso la struttura tecnica di supporto di cui al successivo

comma. Dei verbali e dei documenti redatti dall'O.I.V. può essere rilasciata copia a norma delle leggi vigenti.

6. La Direzione Personale – Organizzazione, costituisce la struttura tecnica di supporto dell'O.I.V. prevista al comma 9 dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto dotata delle competenze e delle risorse necessarie all'esercizio delle funzioni previste, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Per l'espletamento della sua attività l'O.I.V. ha la possibilità di accedere alle fonti informative degli uffici e può richiedere ai Dirigenti responsabili delle strutture organizzative ogni atto o elemento conoscitivo dell'attività svolta, nonché alla struttura tecnica permanente di supporto le informazioni e la documentazione relativa all'andamento della gestione degli uffici e dei servizi, senza interferire né sovrapporsi alle attività di controllo di altri organi o uffici, esterni o interni, e senza recare intralcio al normale svolgimento delle attività degli uffici. Tutto il personale dell'Ente è tenuto ad assicurare la massima collaborazione all'Organismo.

8. L'O.I.V. interloquisce periodicamente con il Segretario generale e il Direttore generale ove nominato per assicurare il collegamento e lo scambio di dati e informazioni sulla realizzazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e riferisce, periodicamente, al Sindaco sulla propria attività.

Art. 7
Compiti e funzioni

1. L'O.I.V. esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4 dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2. L'O.I.V. svolge le seguenti funzioni:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed 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 al Dipartimento della funzione pubblica di cui all'art. 2 del DPR n. 105/2016
c) valida la relazione sulla performance di cui all'art. 10 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. 150/2009, secondo quanto previsto dallo stesso decreto, 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 al Sindaco, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;
f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica di cui all'art. 2 del DPR n. 105/2016 in quanto applicabili agli enti locali;
g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.Lgs. 150/2009;
h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
i) concorre a costituire il sistema di pianificazione, programmazione e controllo, risultante dai documenti programmatici dell'Ente;
j) collabora nella definizione della proposta, da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale, dei criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative;

k) definisce la proposta, da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale, del sistema di valutazione della performance organizzativa, nonché individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti tutti, con i relativi strumenti metodologici finalizzati alla misurazione della prestazione;

l) collabora con gli uffici competenti nell'attività di monitoraggio ed aggiornamento del sistema di valutazione di cui al precedente articolo;

m) presiede il processo di misurazione e valutazione, sulla base del relativo sistema, della performance della struttura amministrativa comunale nel suo complesso in conformità al disposto dell'art. 3, comma 2, e dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009;

n) supporta i Dirigenti nella valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e delle diverse categorie di personale e nell'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;

Art. 8
Altri compiti dell'O.I.V.

1. L'O.I.V. collabora con gli Organi interni di governo e di amministrazione, con il Segretario generale anche in qualità di Responsabile della prevenzione anticorruzione, il Direttore generale ove nominato, i Dirigenti, i Responsabili ed altri soggetti direttamente coinvolti nell'esercizio delle funzioni connesse al sistema dei controlli interni, nell'ambito del vigente quadro normativo di riferimento e secondo le modalità di raccordo e di integrazione contenute negli specifici Regolamenti dell'Ente.

2. L'O.I.V. e l'Organo di Revisione dei Conti, nel rispetto delle distinte funzioni, possono attuare forme di reciproca collaborazione.

3. L'O.I.V. garantisce ogni altra funzione prevista da disposizioni normative e regolamentari nel tempo vigenti.

Art. 9
Entrata in vigore, abrogazioni e rinvio

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

2. Tutti i rinvii normativi contenuti nel presente Regolamento hanno natura dinamica.