



**COMUNE DI TROVO**

**PROVINCIA DI PAVIA**

Tel. 0382/928051 Fax 0382/930584

P. IVA 00473040186

**REGOLAMENTO PER LA NOMINA ED IL  
FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO  
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE G. M. N° 25 DEL 16/03/2011**

## **ARTICOLO 1**

### **COMPETENZE**

1. Il presente disciplinare definisce, , le competenze dell'organismo indipendente di valutazione denominato O.I.V. tenuto conto del disposto dell'art. 14 del Dlgs 150/09 e della delibera n.4/ della CiVIT
2. In particolare l'O.I.V. :
  - *svolge un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei Responsabili e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti a questa amministrazione;*
  - *concorre a costituire il sistema di misurazione e valutazione di questa amministrazione e garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;*
  - *collabora nella valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili d'area;*
  - *supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi;*
  - *contribuisce all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione;*
  - *monitora il sistema generale della valutazione e della trasparenza, previa apposita relazione annuale;*
  - *valida la Relazione sulla performance di cui all'art.10 c.1 lett b) del dlgs 150/09 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale di questa amministrazione;*
  - *comunica le criticità riscontrate al Sindaco ed alla Corte dei Conti;*
  - *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione delle prestazioni, dei comportamenti organizzativi e dei risultati del personale Responsabile d'area;*
  - *garantisce che il trattamento economico accessorio sia improntato al principio della valorizzazione del merito e della professionalità secondo quanto previsto dal decreto legislativo n.150/2009, dai vigenti regolamenti di organizzazione e sul sistema di valutazione e dai vigenti contratti collettivi nazionali ed integrativi;*
  - *valida i risparmi ottenuti sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Amministrazione Comunale sulla base delle valutazioni dei Responsabili di area;*
  - *garantisce per quanto di competenza l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità;*
  - *garantisce la salvaguardia del principio delle pari opportunità nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni, dei comportamenti organizzativi e dei risultati del personale dipendente;*
  - *fornisce pareri ai dirigenti in merito di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti dal personale appartenente alle categorie del vigente sistema contrattuale anche con incarico di Posizione Organizzativa;*

- *o) sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30luglio 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;*

## **ARTICOLO 2**

### **COMPOSIZIONE**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è composto da un membro esterno oltre al Segretario comunale dell'ente che esplica le funzioni di Presidente.
2. L'O.I.V. opera in posizione di rigorosa autonomia sia nei confronti degli organi di governo, che nei confronti dei responsabili della gestione e risponde del proprio operato solo ed esclusivamente al Sindaco.

## **ARTICOLO 3**

### **REQUISITI GENERALI PER LA NOMINA**

1. I componenti esterni dell'O.I.V. sono reclutati dall'Amministrazione tramite procedure ad evidenza pubblica.
2. La scelta dei componenti deve essere tale da tendere a favorire il rispetto dell'equilibrio di genere.
3. I requisiti posseduti dai partecipanti dovranno interessare tre aree:
  - a) *l'area della conoscenza*: costituita dalla formazione degli interessati, nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione;
  - b) *l'area delle esperienze*: costituita dal percorso professionale
  - c) *l'area delle capacità o competenze specifiche*, con la quale si intende designare quel complesso di caratteristiche personali ed intellettuali, manageriali, relazionali e realizzative (quali la capacità di individuazione e di soluzione di problemi o di comunicazione e coinvolgimento delle strutture nei processi di innovazione) idonee a rivelare l'attitudine degli interessati ad inserirsi in una struttura nuova, lavorando in gruppo, nonché un'appropriata cultura organizzativa promotrice di valori di trasparenza, integrità e miglioramento continuo.
4. A specifica di quanto indicato al punto 2, i candidati dovranno possedere i seguenti specifici requisiti:
  - a) Cittadinanza italiana/europea
  - b) Buone conoscenze informatiche

c) Titolo di studio: diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in ingegneria o economia. In caso di lauree in discipline diverse, è richiesto un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette e/o ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance.

In alternativa al possesso del titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza di almeno sette anni in posizioni di responsabilità (anche presso aziende private) nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza

5. I candidati, in allegato alla domanda di partecipazione, dovranno produrre il curriculum vitae attestante il possesso dei requisiti sopradescritti e le esperienze fatte limitatamente alle materie attinenti all'O.I.V.;

6. Alla valutazione delle domande presentate provvede il Sindaco avvalendosi della consulenza del Segretario comunale;

7. Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V.:

- a) coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o organizzazioni sindacali,
- b) coloro che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni,
- c) coloro che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

7. Il Sindaco può riservarsi di scegliere i componenti dell'O.I.V. oltre alla valutazione del curriculum, anche mediante un colloquio al fine di valutare il livello delle esperienze e le capacità posseduti.

#### **ARTICOLO 4**

##### **NOMINA DELL'O.I.V.**

1. L'O.I.V. è nominato dal Sindaco, e resta in carica tre anni rinnovabili. Il compenso per i componenti esterni dell'O.I.V. è fissato con delibera di Giunta Comunale.

#### **ARTICOLO 5**

##### **STRUTTURA TECNICA PERMANENTE**

1. Presso il Servizio Personale e/o finanziario è possibile prevedere una struttura tecnica per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni, che supporta l'O.I.V.

#### **ARTICOLO 6**

## **ABROGAZIONI**

1. Con decorrenza 1 gennaio 2011 è abrogata ogni disposizione contenuta in altri atti di normazione sub primaria ed i regolamenti contrastanti con il presente.

## **ARTICOLO 7**

### **NORME DI RINVIO**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alla legislazione vigente, nonché alle disposizioni statutarie e regolamentari;
2. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dall'anno 2011