



**COMUNE DI SCIACCA**

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

# **REGOLAMENTO**

SULL'ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO

DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

O.I.V.

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 162 del 12/11/2018

# INDICE

- ART. 1 Istituzione
- ART. 2 Composizione, durata, nomina, requisiti e limiti
- ART. 3 Decadenza e Revoca
- ART. 4 Conflitto di interesse e Cause Ostative
- ART. 5 Compiti dell'O.I.V.
- ART. 6 Compenso
- ART. 7 Funzionamento
- ART. 8 Struttura tecnica di supporto
- ART. 9 Regole di comportamento
- ART. 10 Disposizione finale e transitoria
- ART. 11 Entrata in vigore

## Art.1

### Istituzione

Il presente regolamento disciplina la nomina, la composizione, la durata, le competenze e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, in seguito denominato O.I.V., 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".

## Art.2

*(art.7 D.M. 2.12.2016 - D.Lgs.150/09)*

### Composizione, durata, nomina, requisiti e limiti

Ai sensi dell'art.14, co.2-bis, D.Lgs.150/09, l'O.I.V. è composto da 3 (tre) membri, esperti esterni, individuati tra i soggetti che, previa avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei requisiti richiesti.

Il Sindaco, previa procedura selettiva pubblica, istruita dal Dirigente della sezione "Gestione Risorse Umane", nomina con propria determinazione i componenti dell'O.I.V. tra gli iscritti da almeno 6 mesi all'Elenco nazionale (istituito con D.P.R.105/2016 e D.M. 2.12.2016) e in possesso di tutti i requisiti di cui all'articolo 2 del D.M. 2.1.2016.

Ai sensi del co.3, art.14-bis, D.Lgs.150/09, i componenti dell' O.I.V. sono nominati per una durata di tre anni coerente con il termine triennale di validità dell'iscrizione all'Elenco. L'incarico non è prorogabile ed è rinnovabile una sola volta, sempre previa procedura comparativa.

Dalla data della scadenza dell'incarico, e fino alla nomina del nuovo organismo, l'O.I.V. continua ad esercitare le sue funzioni in regime di prorogatio, per un massimo di 45 giorni (art.3, D.L. 293/94), oltre i quali decade dalle funzioni.

L'incarico cessa immediatamente al venir meno dei requisiti di cui all'articolo 2 del D.M. 2.1.2016 ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'Elenco nazionale ovvero in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione all'Elenco medesimo ovvero per

cause naturali ovvero per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14, co. 8, D.Lgs. 150/2009.

Nei casi di cui al punto precedente, l'O.I.V. (con almeno 2 componenti in carica) continua a svolgere regolarmente le proprie funzioni in pendenza della nomina del sostituto.

L'amministrazione pubblica all'albo pretorio online, sulla home page e nell'apposita sezione Performance del portale "Amministrazione Trasparente", gli avvisi di selezione comparativa e i relativi esiti.

Il Sindaco individua tra i componenti un Presidente tra i soggetti iscritti nella fascia professionali 3 nell'Elenco nazionale di cui sopra.

Nella scelta dei componenti dell'O.I.V. verrà rispettato l'equilibrio di genere salvo deroghe adeguatamente motivate.

Ai sensi dell'art. 8 del DM 2.12.2016, ciascun soggetto iscritto nell'Elenco nazionale e in possesso dei requisiti previsti può appartenere a più O.I.V. per un massimo di tre. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite è pari ad uno. Per i componenti degli O.I.V. di amministrazioni con oltre mille dipendenti il limite è pari ad uno.

Ai sensi dell'art. 14, co. 8, D.Lgs. 150/09, i componenti dell'O.I.V. non possono essere nominati tra i dipendenti del Comune di Sciacca o 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 il Comune di Sciacca o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La candidatura non determina alcun diritto alla nomina e non vincola l'Amministrazione. Non si procederà alla formulazione di alcuna graduatoria di merito, né all'attribuzione di punteggi.

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

### Art.3

#### Decadenza e Revoca

La scadenza del componente dell'organo politico amministrativo non comporta la decadenza dall'incarico del componente dell'O.I.V.

I componenti sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia. L'eventuale revoca dell'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza è adeguatamente motivata.

I componenti decadono in caso di assenza senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive dell'O.I.V.

I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottate dal Sindaco con conseguente sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

### Art.4

#### Conflitto di interesse e Cause o Ostative

Per analogia alle ipotesi di conflitto di interesse e delle cause ostative introdotte dalla L. 190/2012, non posso essere nominati coloro che:

- a) siano 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) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
- d) si trovino, 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) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'O.I.V.;

g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;

h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'O.I.V., o con il vertice politico - amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico - amministrativo;

i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza del mandato;

l) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;

m) presso gli enti locali, incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del D.Lgs.267/2000.

Ai sensi dell'art.5, co.9, del D.L.95/12 (convertito con L. 135/12), non possono essere nominati, inoltre, i soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza salvo che l'incarico venga accettato a titolo gratuito e per una durata non superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile.

## Art.5

### Compiti dell'O.I.V.

*(art.14, co.2, 4, 4bis, 6 e 7, D.Lgs. 150/09 – art.1, L.190/2012)*

L'O.I.V. opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco. La sua attività si esplica nelle seguenti forme:

1. in conformità al disposto degli artt. 3, co.2, e 7, co.2, let.a), del D.Lgs.150/09 provvede alla misurazione e valutazione delle performance della struttura comunale nel suo complesso, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-

legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'art.7 del D.Lgs.150/09;

2. ai sensi dell'art.6, D.Lgs.150/09, effettua il monitoraggio della performance anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificando l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'O.I.V. ai fini della validazione di cui all'art.14, co.4, let.c), D.Lgs. 150/09;
3. ai sensi dell'art.7, D.Lgs.150/09, esprime parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione;
4. ai sensi dell'art.14, D.Lgs.150/09:
  - a. esercita le attività di controllo strategico dell'Ente e ne riferisce annualmente alla Giunta Comunale;
  - b. monitora il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una "Relazione annuale" sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
  - c. comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;
  - d. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art.9, co.1, let.d) del D.Lgs.150/09, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs.150/09, secondo quanto previsto dal D.Lgs.150/09, 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 cui agli artt.7, co.2, let.a) e dell'art.14, co.4, let.e) del D.Lgs. 150/09, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs.150/09;
- f. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'art.19, co.10, del D.L. 90/14;
- g. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.Lgs.150/09;
- h. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i. Valida la relazione sulla performance (condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D.Lgs.150/09), assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, predisposta dal Segretario Generale di concerto con il Dirigente Responsabile "Gestione Risorse Umane" (previa acquisizione di relazione redatta, per ciascun settore, dal dirigente competente in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno di riferimento), e sottoposta alla giunta per l'approvazione per il tramite del Dirigente "Gestione Risorse Umane";

5. in relazione alla normativa sulla prevenzione e la repressione della corruzione:

- a. esprime il parere obbligatorio sul codice di comportamento proprio dell'ente (co.5, art.54, D.Lgs.165/01 come sostituito dall'art.44, L.190/12);
- b. ai sensi del co.8 *bis*, art.1, L.190/12, verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella

misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 della L.190/12 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'O.I.V. può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'O.I.V. riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

6. supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale;
7. ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti;
8. fornisce supporto e consulenza all'ufficio per il controllo di gestione, individuato dal regolamento consiliare di cui al D.L.174/12;
9. svolge le funzioni di controllo della qualità dei servizi erogati di cui al Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni;
10. propone alla Giunta, la pesatura delle posizioni Dirigenziali e delle Posizioni Organizzative, secondo i criteri vigenti;
11. collabora con il Sindaco per la valutazione del Segretario Generale, ove richiesto;
12. esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuto, regolamento.

La valutazione della performance relativa a ciascun anno e ogni altro adempimento connesso alle sue funzioni sono effettuati dall'O.I.V. in carica al momento.

## Art.6

### Compenso

In conformità al punto 12 della delibera CIVIT 12/2013, a ciascun componente dell'O.I.V. è riconosciuto un compenso annuo lordo pari ad € 5.000,00 (oltre i.v.a. e contributo previdenziale se dovuti), nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 3, co.6, del D.Lgs. 150/09 (*senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*).

Al Presidente viene riconosciuta la maggiorazione del 20% sul compenso come sopra determinato.

L'incarico dovrà svolgersi presso la sede municipale e non è previsto alcun rimborso spese.

## Art.7

### Funzionamento

L'O.I.V. svolge la sua attività collegialmente con la presenza di tutti i componenti.

Le adunanze dell'O.I.V. non sono pubbliche.

Dei relativi lavori viene redatto sempre verbale a cura del segretario, nominato dal Presidente tra i componenti dell'O.I.V.

Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva.

Il verbale è trasmesso in copia al Sindaco per la valutazione del caso e all'ufficio personale per la conservazione agli atti dell'ufficio.

Ai sensi dell'14, co.4-ter, D.Lgs.150/09, nell'esercizio delle funzioni, l'O.I.V. ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo.

L'O.I.V. ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'O.I.V. effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

## **Art.8**

### **Struttura tecnica di Supporto**

Il Sindaco, sentito il Segretario Generale, nell'ambito della dotazione organica dell'ente, individua le unità di personale che dovranno assicurare funzioni di supporto all' O.I.V., ai sensi dell'art.14, co.9 del D.Lgs.150/09, con le risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

## **Art.9**

### **Regole di comportamento**

I componenti dell'OIV sono tenuti ad 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 e al Segretario Generale;
- c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

## **Art.10**

### **Disposizioni finali e transitorie**

E' abrogato il Regolamento sull'istituzione e la disciplina dell'O.I.V approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 319 del 23.12.2010 modificata con la Deliberazione di Giunta Comunale n.191 del 25.09.2014.

Si intendono comunque abrogate tutte le altre disposizioni incompatibili con il presente regolamento.

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

## **Art.11**

### **Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività della dell'atto deliberativo di approvazione.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

- Esaminata l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: Approvazione del nuovo "Regolamento sull'istituzione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance - (O.I.V)";
- Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;
- Considerato che sulla suddetta proposta è stato reso il parere regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 30/2000 che qui si intendono integralmente riportati e trascritti;
- Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

## DELIBERA

di approvare in toto la proposta avente ad oggetto "Approvazione del nuovo Regolamento sull'istituzione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance - (O.I.V)" insieme all'allegato, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

## LA GIUNTA

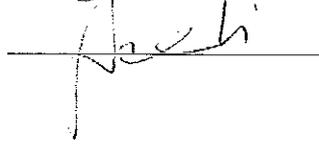
Con ulteriore votazione unanime e favorevole resa in forma palese,

## DELIBERA

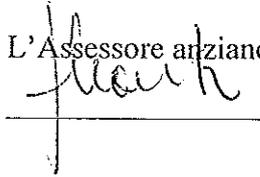
di dichiarare la presente delibera di immediata esecuzione ai sensi dell'art. 12 - comma 2° della legge regionale n. 44/91 data la necessità di attivare tempestivamente le procedure necessarie alla nomina del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione.

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

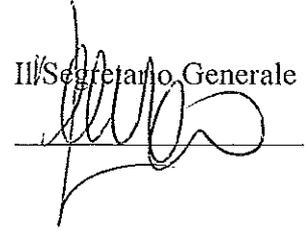
Il Presidente



L'Assessore anziano



Il Segretario Generale



### Certificato di pubblicazione

Affissa all'Albo pretorio il 15/11/2018

Il Responsabile dell'Albo pretorio \_\_\_\_\_

Defissa dall'Albo pretorio il \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Albo pretorio \_\_\_\_\_

Si certifica, su conforme dichiarazione del Responsabile, che la presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo pretorio dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per 15 giorni consecutivi e che contro di essa non è pervenuto reclamo e/o opposizione alcuna.

Il \_\_\_\_\_

Il Dirigente

\_\_\_\_\_

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art. 12 della legge regionale 44/91.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva lo stesso giorno dell'adozione in quanto dichiarata immediatamente esecutiva.

Il 12/11/2018

Il Segretario Generale

