



# **COMUNE DI NOVI VELIA**

PROVINCIA DI SALERNO

**COPIA DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE  
N° 82 del 29.07.2010**

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO O.I.V.

L'anno duemiladieci addi ventinove del mese di luglio alle ore 15,30 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

|                      |              |          |
|----------------------|--------------|----------|
| AVV. MARIA RICCHIUTI | SINDACO      | Presente |
| GUZZO GIOVANNI       | VICE SINDACO | Presente |
| GUIDA MICHELE        | ASSESSORE    | Presente |
| IANNUZZI PANTALEO    | ASSESSORE    | Presente |
| ROMANELLI VALERIA    | ASSESSORE    | Presente |

Totale presenti 5

Totale assenti 0

- Partecipa il Segretario Comunale DOTT.SSA MARIA CITARELLA il quale provvede alla redazione del presente verbale.
- Il Presidente AVV. MARIA RICCHIUTI nella sua qualità di Sindaco, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**Ad iniziativa del Sindaco**

PREMESSO:

- che con deliberazione n. 40 del 25/03/2010 si procedeva all'adeguamento del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Novi Velia alle disposizioni contenute nell'art.7 del D.L.gs 150/2009 dando immediata esecuzione alle disposizioni contenute nell'art.14 del decreto stesso;
- che con la medesima deliberazione si revocava la delibera di G.C. n. 33 del 23/09/1999, e successive integrazioni apportate con atto di giunta n. 39 del 10/12/2004, con la quale si approvava il Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione;

PRESO ATTO della circostanza che il Nucleo di Valutazione operante in questo Ente ha portato

a termine il proprio incarico e che pertanto allo stato risulta necessario procedere a nuova nomina;

DATO ATTO che l'art.14 c.1 del D.L.gs. 150/2009 sancisce l'obbligo, in capo ad ogni pubblica Amministrazione, di dotarsi di un Organismo indipendente di valutazione della performance, che operi in sostituzione dei Nuclei di Valutazione;

DATO ATTO, altresì, che l'art. 30, comma 4, della legge 15/2009 (legge delega) sancisce espressamente l'obbligo, in capo a tutte le pubbliche amministrazioni, di provvedere alla costituzione dei predetti Organismi indipendenti di valutazione entro la data del 31/12/2010, atteso che dalla data del 01/01/2011 diventano operativi per i Comuni i nuovi sistemi di valutazione;

CONSIDERATO in particolare l'obbligo, posto in capo agli enti locali dall' art.16, comma 2 del decreto legislativo n. 150/2009, di procedere all'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi generali posti dall'art.7 del decreto legislativo in oggetto;

CONSIDERATO che il citato art.14 stabilisce, rispettivamente ai commi 3 e 7, che l'Organismo indipendente di valutazione debba essere nominato *"dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni"* e che lo stesso Organismo sia *"costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre componenti"*;

RITENUTO opportuno procedere, in un primo momento, all'adeguamento del regolamento disciplinante il funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 150/2009;

RAVVISATA, per quanto in premessa, la necessità di procedere alla riformulazione del previgente testo del Regolamento Nucleo di Valutazione del Comune di Novi Velia attraverso l'elaborazione di una normativa che risulti pienamente conforme al disposto dell'art.14, comma 1 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 al fine di consentire la costituzione dell'Organismo di che trattasi;

RITENUTO che l'organo di indirizzo politico-amministrativo di cui all'art.14, comma 3 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, competente a nominare l'Organismo indipendente di valutazione, debba essere il Sindaco , al fine di garantire l'attuazione del principio individuato dall'art. 48, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, e assicurare altresì continuità di funzioni rispetto al previgente sistema enucleato dal Regolamento Nucleo di Valutazione del Comune;

CONSIDERATO che, conformemente al citato disposto dell'art.14, comma 7 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, l'Organismo indipendente di valutazione debba essere costituito da un organo monocratico *e/o collegiale, se costituito in forma associata, composto da tre componenti*, così come riportato nella modifica all'art. 111 del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei servizi di questo Comune;

DATO ATTO che all'Organismo Indipendente di valutazione sarà affidato altresì il controllo di gestione ed il controllo strategico, per cui i soggetti nominati dovranno possedere i requisiti e le capacità di cui alle linee di indirizzi espresse dal CiVIT con delibera n. 4/2009;

VISTO il Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'**Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance** che si compone di n. 11 articoli, predisposto dal Segretario Comunale in qualità di Responsabile della Gestione ed Amministrazione del personale;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lg 267/2000;

PROPONE

E conformemente ed ad unanimità di voti

**LA GIUNTA COMUNALE**

DELIBERA

Di adottare il Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'**Organismo collegiale indipendente di valutazione della performance**, che si compone di n. 10 articoli e che allegato al presente ne forma parte

integrante e sostanziale, adeguandolo alle disposizioni contenute nell'art. 7 del d.lgs. 150/2009 dando immediata esecuzione alle disposizioni contenute nell'art.14 del decreto stesso;

Di dare atto che il regolamento medesimo andrà a regime con decorrenza 01.01.2011, mentre per l'anno 2010 l'attività dell'organismo sarà riferita ai compiti regolati dalla normativa precedente( controllo di gestione e valutazione P.O.) con le modalità che l'istituendo Organismo vorrà adottare;

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

Parere favorevole di regolarità tecnica espresso sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

F.to Dott.ssa Maria Citarella

# COMUNE DI NOVI VELIA

## PROV. SALERNO

### REGOLAMENTO

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

#### **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 controllo strategico, del controllo di gestione e la valutazione del personale, attuando le disposizioni di cui al D. Lgs. N. 150/2009.

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

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, se gestito in forma individuale dal Comune di Novi Velia, è istituito in forma monocratica, mediante l'individuazione di un esperto, nominato dal Sindaco, scelto tra coloro che, in possesso dei requisiti di legge, previo avviso pubblico, abbiano presentato apposita istanza all'Amministrazione.

Lo stesso Organismo, se gestito in associazione con altri Comuni, è istituito come organo collegiale composto da tre esperti. I componenti sono scelti tra coloro che, in possesso dei requisiti di legge, previo avviso pubblico, abbiano presentato apposita istanza al Sindaco del Comune Capofila. L'avviso pubblico è condiviso tra i Sindaci dei Comuni associati ed è pubblicato dal Sindaco del Comune Capofila all'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale dello stesso Comune. Analoga pubblicazione è richiesta dal Sindaco del Comune Capofila ai Sindaci dei Comuni associati. Tutti i termini relativi all'avviso pubblico decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo e

sul sito web del Comune Capofila. La procedura di scelta dei componenti dell'Organismo sarà precisata nell'avviso pubblico, fermo restando che essa sarà condotta e gestita di comune accordo dai Sindaci dei Comuni Associati, che terranno congiuntamente a colloquio i candidati che avranno dimostrato il possesso dei requisiti. La nomina dei componenti dell'Organismo competerà ai Sindaci dei Comuni Associati che ne decreteranno la scelta con provvedimento motivato a firma congiunta. Il provvedimento di nomina non può comunque prescindere o derogare al possesso, da parte dei richiedenti, di tutti i requisiti prescritti dal presente Regolamento.

Possono essere scelti per le funzioni di componente dell'Organismo Indipendente di valutazione della performance i soggetti in possesso di requisiti che si distinguono in:

2.1 Requisiti generali,

2.2 Requisiti attinenti all'area delle conoscenze,

2.3 Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali,

2.4 Requisiti attinenti all'area delle capacità.

## **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) **Requisito linguistico:** il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.
- d) **Conoscenze informatiche:** il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

## **2.2 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE.**

- a) **Titolo di studio:** il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.
- b) **Tipologia del percorso formativo:** è richiesta la laurea in ingegneria o economia. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché 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 di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo paragrafo 2.3.
- c) **Titoli valutabili:** Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.
- d) **Studi o stage all'estero:** è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

## **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 di istituzionale autonomia e indipendenza.

## 2.4 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.

- a) **Capacità:** il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.
- b) **Accertamento delle capacità:** le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante **un colloquio**. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione sarà comunque oggetto del predetto colloquio.

Acquisite le istanze, il Sindaco determina il giorno in cui i professionisti richiedenti saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche. Al termine del colloquio il Sindaco individua e nomina il componente e/o i componenti dell'Organismo, tra cui un presidente, con provvedimento motivato da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente.

La scelta dei componenti l'Organismo dovrà favorire il rispetto dell'equilibrio di genere ed una età media degli incaricati non superiore ai 50 anni.

### Art.3 - Compenso e durata

Agli incaricati verrà corrisposto un compenso annuo, omnicomprensivo, esclusi i rimborsi spese, pari al 40% del compenso spettante al revisore dei conti, al lordo delle ritenute di legge.

L'incarico, da svolgersi presso la sede la 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'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. n. 150/2009.

Essi non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso.

Sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio, se l'Organismo è istituito in forma collegiale.

I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

## Art. 5 - Funzioni

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- 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'articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2009;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 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 l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009;
- f) è 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'articolo 13 del D. Lgs n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, 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;
- j) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
- k) 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;

- l) fornisce indicazioni circa la stesura dei sistemi di valutazione di cui al D.Lgs n. 150/2009;
- 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;
- n) supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione;
- o) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

## **Art. 6 - Funzionamento**

L'Organismo svolge la sua attività collegialmente con la presenza di tutti i componenti, se costituito in forma associata.

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.

Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale di apposito personale individuato con decreto sindacale.

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

- valutazione dei singoli dipendenti;
- valutazione delle unità organizzative o aree;
- valutazione 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 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 4 fasi :

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'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;
2. 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;
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.

#### **Art. 7 - La valutazione dei dipendenti**

L'Organismo indipendente a fine esercizio finanziario, compila una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale, prevedendo n. 3 fasce, corrispondenti a tre differenti livelli di performance:

- a) 25% fascia di merito alta cui corrisponde il 50% delle risorse stanziare;
- b) 50% fascia intermedia cui corrisponde l'ulteriore 50% delle risorse stanziare;
- c) Restante 25% fascia bassa a cui non corrisponde alcun trattamento accessorio.

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 fascia di collocazione.

### **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 immediatamente in vigore limitatamente agli artt. 1, 2, 3 e 4 mentre l'applicazione integrale è differita alla data del 01/01/2011.



Letto, approvato e sottoscritto

30.07.2010

Il Presidente

F.to AVV. MARIA RICCHIUTI

Il Segretario Comunale

F.to DOTT.SSA MARIA CITARELLA

Il sottoscritto Romanelli Carmine, responsabile di segreteria AA.GG., visti gli atti d'ufficio,

### **ATTESTA**

Che la presente deliberazione :

- è stata affissa all'albo pretorio comunale Il 30.07.2010 , come prescritto dall' Art.124 comma 1 T.U. 18 agosto 2000 n. 267 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 14.08.2010
- gli estremi della medesima sono contenuti in un elenco trasmesso ai signori capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'albo pretorio, così come prescritto dall' Art. 125 T.U. 18 agosto 2000 n. 267;

Dalla Residenza Comunale, li 30.07.2010

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Maria Citarella

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'** (Art. 134 T.U. 18 agosto 2000 n. 267)

Si certifica che la su estesa deliberazione:

- è divenuta esecutiva in data 30.07.2010

S perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del III comma dell' Art. 134 comma 4 T.U.  
18 agosto 2000 n. 267

decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (Art. 134 comma 3 T.U. 18 agosto 2000 n. 267)  
Data , 30.07.2010

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Maria Citarella

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

li, 30.07.2010

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Maria Citarella