



## REGOLAMENTO DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MONOCRATICO

(Approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 74 del 1/372013)

### SOMMARIO

Art. 1	- Istituzione
Art. 2	- Composizione e nomina
Art. 3	- Requisiti e incompatibilità
Art. 4	- Durata in carica e revoca
Art. 5	- Funzioni
Art. 6	- Attività
Art. 7	- Supporto all'attività dell'O.I.V.
Art. 8	- Compenso
Art. 9	- Disposizioni di rinvio
Art.10	- Entrata in vigore

### **Articolo 1 (Istituzione)**

1. E' istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.) previsto dal D. Lgs. n. 150/2009.
2. Detto organismo sostituisce il Nucleo di Valutazione, che cessa di svolgere le funzioni ad esso affidate non appena viene nominato l'O.I.V. Parimenti, il presente Regolamento sostituisce tutte le disposizioni adottate da questo Ente riferite al Nucleo di valutazione.

### **Articolo 2 (Composizione e nomina)**

1. L'O.I.V. è un organo monocratico nominato dal Presidente della Provincia.
2. La nomina del componente unico dell'O.I.V. è preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Alla domanda di partecipazione alla procedura, il/la candidato/a dovrà allegare un curriculum, che illustri le proprie esperienze, ritenute significative anche in relazione ai risultati individuali e aziendali ottenuti ed espone l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'OIV debba perseguire.
4. Il Presidente, valutate le candidature e previo eventuale colloquio, individua il componente unico dell'O.I.V.

### **Articolo 3 (Requisiti e incompatibilità)**

1. Al componente unico dell'O.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali - comunicative, esperienza nei sistemi di valutazione e controllo, essenzialmente improntate: alla trasparenza; all'innovazione e al miglioramento continuo degli assetti organizzativi e dei processi; al coinvolgimento, in tale ottica, delle strutture e delle risorse umane; alla individuazione e soluzione di problemi.  
Deve, in ogni caso, possedere diploma di laurea specialistica o magistrale o diploma di laurea conseguita nel precedente ordinamento degli studi; è richiesto, altresì, per coloro che posseggano laurea in disciplina diversa da quella ingegneristica o economica, un percorso formativo di elevata

specializzazione comprovato dal possesso di titolo di studio post-universitario (scuola di specializzazione, master, dottorati di ricerca) nelle materie dell'organizzazione delle PP.AA. e della gestione del personale, del management, del controllo di gestione, della pianificazione, programmazione e controllo, della misurazione e valutazione organizzativa e delle risorse umane. E' necessaria, inoltre, una esperienza professionale maturata, in PP.AA. o in aziende private, con almeno 5 anni di attività, in campi attinenti le seguenti materie: management, pianificazione e controllo di gestione, organizzazione, controlli interni, misurazione e valutazione delle performance.

2. Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con l'Ente. Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che, in generale, abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico in base alla normativa vigente.

3. All'atto dell'accettazione dell'incarico il componente unico dell'O.I.V. si impegna a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

#### **Articolo 4 (Durata in carica e revoca)**

1. L'O.I.V. dura in carica per il periodo di tre tornate annuali di valutazione e cessa automaticamente dall'incarico con la presentazione della terza proposta di valutazione di propria competenza.

2. L'incarico può essere rinnovato per una sola volta.

3. La revoca del componente unico dell'O.I.V. è disposta con provvedimento motivato del Presidente, nel caso di sopravvenuta incompatibilità o per comportamenti non conformi al ruolo assegnato.

#### **Articolo 5 (Compiti)**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione configura, con il supporto del Segretario Generale o, se nominato, del Direttore generale, il sistema di valutazione di cui all'art.7 del D.Lgs. n.150/2009, in particolare:

- 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) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal Decreto 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;
- d) propone, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT;
- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- h) sulla base di appositi modelli forniti dalla commissione di cui all'articolo 13, del D.Lgs. n.150/2009, 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;
- i) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché ai soggetti esterni previsti dalle norme in materia;
- j) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

## **Articolo 6 (Attività)**

1. L'O.I.V. predispone la proposta di valutazione annuale dei Dirigenti tenendo conto:
  - a) della relazione presentata dai Dirigenti in merito al raggiungimento degli obiettivi loro previsti dal Piano della Performance/ PEG;
  - b) della relazione presentata dal Segretario generale ovvero, se nominato, dal Direttore generale il quale, vista la relazione presentata dai Dirigenti in merito al raggiungimento degli obiettivi loro previsti dal Piano della Performance/ PEG, esprime una propria valutazione in merito ai comportamenti organizzativi dei Dirigenti ed alla realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance/ PEG ;
  - c) dell'eventuale relazione presentata dagli organi di governo (Giunta e/o Presidente) in merito ai comportamenti organizzativi dei Dirigenti ed alla realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance/ PEG;
  - d) di ogni altro elemento e documento ritenuto utile e reperito dall' O.I.V.
2. L'O.I.V. informa preventivamente i Dirigenti sull'esito delle valutazioni fatte, assegnando un termine entro il quale i Dirigenti stessi possono presentare documenti scritti e/o chiedere una audizione verbale.
3. Conclusa la fase del contraddittorio con i Dirigenti l'O.I.V. presenta la proposta di valutazione dei Dirigenti al Presidente il quale la approva con proprio decreto.
4. Su richiesta dell'Amministrazione, l'O.I.V. presta la sua collaborazione in ordine alla elaborazione di atti e provvedimenti concernenti la organizzazione dell'ente, in funzione degli obiettivi di efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa.

## **Articolo 7 (Supporto all'attività dell'O.I.V.)**

1. Al fine di assicurare la necessaria conoscenza dell'organizzazione dell'Ente nonché delle sue procedure e dinamiche relazionali interne ed esterne, a supporto costante dell'attività dell'O.I.V., si pone il Segretario generale o, se nominato, Direttore generale. L'O.I.V, inoltre, si avvale di tutti i servizi della Provincia.
2. I servizi preposti ai Controlli Interni collaborano funzionalmente con il Segretario o Direttore generale nelle funzioni di supporto all'O.I.V.

**Art. 8**  
**(Compenso)**

1. Il compenso e l'eventuale rimborso spese spettante al titolare dell'OIV viene riportato nell'avviso di selezione, in misura , comunque, non superiore a quella annua sostenuta dall'Ente per il precedente organismo di valutazione della Dirigenza.

**Art. 9**  
**(Disposizioni 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 in coincidenza con l'esecutività della deliberazione di approvazione.