



## **COMUNE DI PALERMO**

### **REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

#### **PARTE I – ORGANIZZAZIONE**

##### **ALLEGATO N. 12 – DISCIPLINA SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.) DEL COMUNE DI PALERMO**

Settembre 2017

Area delle Relazioni Istituzionali, Sviluppo e Innovazione

Testo adottato con deliberazione di G.C. n. 173 del 21/09/2017

## **Articolo 1**

### *Istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.)*

1. Il presente documento – parte integrante della Parte I – Organizzazione del R.U.S. – disciplina, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 e ss.mm. ii., dal DPR n. 105/2016 e dal D.M. del 02/12/2016, l'istituzione, le attività e le modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)

## **Articolo 2**

### *Composizione, nomina e requisiti professionali dei componenti dell'OIV*

1. L'OIV è un organo collegiale composto da tre componenti esterni all'Amministrazione, di cui uno con funzioni di Presidente, scelti in modo tale da garantire l'equilibrio di genere e la necessaria presenza al suo interno di conoscenze teorico-pratiche nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.

2. La nomina dei componenti è effettuata dal Sindaco attraverso la valutazione comparativa dei curricula presentati dai soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano iscritti nell'Elenco istituito in attuazione dell'art.6, commi 3 e 4 del DPR 105/2016, con D.M. del 02/12/2016, e pertanto siano in possesso dei seguenti requisiti professionali:

- a) Diploma di Laurea Magistrale/Specialistica o Laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
- b) Titolo di studio post-universitario in materie attinenti l'organizzazione e personale della P.A., management, pianificazione e controllo di gestione, misurazione e valutazione della performance. In alternativa al possesso del predetto titolo di studio post-universitario è sufficiente il possesso dell'esperienza di cui alla successiva lettera c) ;
- c) Comprovata esperienza professionale di almeno 5 anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione, nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management;

3. La funzione di Presidente dell'OIV è attribuita dal Sindaco contestualmente alla nomina di componente, a soggetto iscritto nella fascia professionale 3 del D.M. del 02/12/2016 in quanto il Comune di Palermo rientra nelle previsioni di cui all'art. 7, comma 6, lettera a) dello stesso decreto.

4. Nei casi di vacanza, assenza o impedimento di uno dei componenti, l'O.I.V. è validamente costituito da due soli membri.

5. L'O.I.V. decide e adotta le sue valutazioni a maggioranza; in tutti i casi di parità prevale il voto del Presidente.

6. Le riunioni sono convocate dal Presidente e sono valide se sono presenti almeno due componenti. Alle riunioni possono partecipare – su richiesta dell'O.I.V. – i Dirigenti.

7. L'incarico di componente dell'O.I.V. non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

### **Articolo 3**

#### *Cause di inconferibilità e incompatibilità*

1. Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. cittadini italiani e cittadini dell'Unione Europea che godono dei diritti civili e politici e siano in possesso dei requisiti generali e di integrità previsti dall'art. 2 del D.M. 02/12/2016, ovvero:

- Non abbiano riportato condanne penali e non siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari iscritti nel casellario giudiziale ( le cause di esclusione operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art.444 del codice di procedura penale);
- Non siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal libro secondo, titolo II, capo I del codice penale;
- Non abbiano riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale;
- Non siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;

- Non siano stati destinatari, quali dipendenti pubblici, di una sanzione disciplinare superiore alla censura;
2. Non possono inoltre essere nominati componenti dell'OIV soggetti che:
- a) rivestono 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 simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
  - b) siano dipendenti dell'Amministrazione Comunale;
  - c) abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti di parentela con i componenti gli organi dell'A.C. ed il personale dirigente dipendente, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso da parte di Ordini Professionali nel caso di iscrizione c/o i medesimi;
  - d) abbiano superato, all'atto della presentazione dell'istanza, la soglia dell'età pensionabile.
3. Ai sensi di quanto prescritto dall'art.8, comma 3 del D.M. del 02/12/2016 nessun componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi di Valutazione.

## **Articolo 4**

### *Compenso e durata*

1. Al Presidente ed ai componenti dell'OIV è corrisposto un compenso pari al 50% del compenso spettante rispettivamente al Presidente ed ai componenti del Collegio dei Revisori all'atto del conferimento dell'incarico e per tutta la durata dello stesso.
2. L'incarico di Presidente/Componente dell'OIV ha durata triennale, non è prorogabile ed è rinnovabile una sola volta.
3. I compensi sono liquidati semestralmente previa attestazione comprovante l'avvenuto effettivo svolgimento delle attività programmate nel disciplinare d'incarico. Nel disciplinare d'incarico possono essere previste delle decurtazioni sul compenso spettante qualora non siano state rispettate tutte le scadenze temporali connesse alla definizione della valutazione delle attività dirigenziali.

## **Articolo 5**

### *Decadenza, revoca e sostituzione*

1. La scadenza del mandato sindacale non comporta la decadenza dall'incarico di componente dell'OIV
2. I componenti dell'OIV decadono per cause naturali, per il verificarsi di una delle cause d'incompatibilità previste dall'art. 3 della presente disciplina ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'Elenco Nazionale ovvero in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione al medesimo Elenco.
3. I componenti dell'O.I.V. non possono assumere – pena la decadenza – incarichi o consulenze c/o l'A.C. o presso organismi o istituzioni dipendenti dalla stessa.
4. I medesimi componenti sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia e decadono in caso di assenza – senza giustificato motivo – superiore a cinque sedute consecutive dell'Organismo.
5. I provvedimenti che dichiarano la decadenza o dispongono la revoca dei componenti prima della scadenza prefissata devono essere adeguatamente motivati e sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente, utilizzando l'elenco già costituito a seguito dell'avviso pubblico che ha dato luogo alla nomina del componente uscente.
6. Ove prima della scadenza prefissata si proceda alla sostituzione di un singolo componente, la durata dell'incarico del sostituto è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolato a decorrere dalla nomina dell'intero Organismo.

## **Articolo 6**

### *Funzioni dell'O.I.V.*

1. L'O.I.V. sostituisce i servizi di controllo interno di cui al D.lgs. 286/99 ed esercita, in piena autonomia, le funzioni riportate al successivo comma 2. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato D.Lgs. 286/99 e, riferisce, in proposito, direttamente al Sindaco.
2. In particolare l'O.I.V. svolge le seguenti funzioni:
  - a) Monitorare il funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione adottati dall'A.C., della trasparenza ed integrità dei controlli interni, relazionando annualmente al Sindaco ed alla G.C.;

- b) Comunicare tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco ed alla G.C., riservandosi di valutare, in ragione delle stesse, di procedere alla contestuale comunicazione alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) Garantire 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 dalle leggi vigenti, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni , nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) Validare la Relazione sulla Performance, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- e) Fornire supporto ed assistenza per l'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti , dipendenti e delle P.O./A.P.;
- f) Proporre al Sindaco la valutazione annuale delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale ;
- g) Valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani , programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
- h) Promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- i) Verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- j) Eseguire ogni altro compito espressamente attribuito dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti interni e da Accordi Sindacali.

## **Articolo 7**

### *Struttura tecnica di supporto*

1.La struttura tecnica permanente a supporto dell'attività dell'Organismo indipendente di valutazione è individuata nell'Ufficio di Staff del Direttore Generale ovvero, in caso di mancata nomina di quest'ultimo, nell'Ufficio di Staff del Segretario Generale.

## **Articolo 8**

### *Collocazione organizzativa*

1. L'O.I.V. opera in posizione di autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco, al quale relaziona, con cadenza semestrale.
2. Nell'esercizio delle sue funzioni l'OIV 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.
3. L'OIV ha inoltre 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, effettuando, nel caso di riscontro di gravi irregolarità, ogni opportuna segnalazione agli Organi competenti

## **Articolo 9**

### *La valutazione della Performance Organizzativa dei Servizi/Uffici dell'Amministrazione e della Performance Individuale dei dirigenti*

1. L'OIV, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tempo per tempo vigente, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, procede :
  - alla valutazione della Performance Organizzativa dei Servizi/Uffici dell'Amministrazione Comunale, attraverso la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance ed alla valutazione della Performance Individuale del personale dirigente, utile ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato prevista dal CCNL, di orientare le prestazioni dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti nell'ambito di un contesto operativo orientato verso l'efficienza, efficacia , economicità, trasparenza ed imparzialità della gestione amministrativa.
2. Le procedure di valutazione dirigenziale si applicano ai dirigenti titolari di rapporti di lavoro a tempo

indeterminato, nonché ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato per la copertura di posti previsti nella dotazione organica dirigenziale.

3..La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitata la funzione dirigenziale, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

4.Coerentemente alle metodologie di valutazione approvate dalla Giunta, l'O.I.V., in relazione ai risultati del controllo di gestione utilizza appositi indicatori sintetici dell'efficacia e/o dell'economicità di gestione dei singoli centri di responsabilità.

5. Il periodo di riferimento per le attività di valutazione coincide con l'esercizio finanziario, o con i tempi indicati per la realizzazione di determinati obiettivi.

6. L'OIV può consultare, in audizione, i singoli dirigenti, al fine di ampliare o precisare le informazioni e la documentazione trasmessa dagli stessi tramite le relazioni di fine anno ed utili ai fini della valutazione dei risultati.

7. I dirigenti sono tenuti a collaborare con l'O.I.V. per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti alla valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'O.I.V. stesso.

8. I dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere – motivando - autonomamente incontri con l'O.I.V.

9.La valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti dai dirigenti è di norma formalizzata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello considerato.

10. La valutazione è effettuata nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Sistema di misurazione e valutazione tempo per tempo vigente; ai fini dell'attribuzione dei singoli punteggi l'OIV può individuare dei subcriteri di valutazione i quali dovranno essere preventivamente comunicati a tutti i soggetti valutati.

11. Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si terrà conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

## **Articolo 10**

### *Norme di garanzia*

1. Si intendono qui recepite tutte le clausole di salvaguardia previste dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale a tutela del dirigente soggetto a valutazione.
2. Gli esiti della valutazione sono comunicati a tutti i dirigenti con l'indicazione del termine per l'eventuale richiesta di riesame. Il Dirigente interessato, entro il termine stabilito, può presentare le proprie controdeduzioni all'OIV, chiedendo, ove ritenuto opportuno, di essere chiamato in audizione. Trascorso infruttuosamente il termine fissato per la richiesta di riesame, l'OIV non terrà conto della documentazione successivamente prodotta.
3. Entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta di riesame l'OIV comunica formalmente al diretto interessato l'esito della stessa. Definita la fase del riesame, per ulteriori richieste in ordine alla valutazione effettuata dall'OIV, il dirigente potrà agire unicamente per le vie giudiziali.
4. L'OIV è tenuto a comunicare gli esiti derivanti dai processi valutativi delle prestazioni e dei risultati dei singoli dirigenti, ed ogni altra informazione di specie ritenuta utile, qualora il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 1998/2001, debba esprimersi in sede di adozione dei provvedimenti di cui all'art. 3 comma 2 della legge n°145/02.

## **Articolo 11**

### *Pubblicità e trasparenza*

1. Le riunioni dell'O.I.V. non sono pubbliche. Di ogni seduta è redatto un verbale a cura di uno dei componenti della struttura tecnica di supporto.
2. Tutti gli atti del procedimento di nomina dei componenti dell'O.I.V. sono pubblici. In particolare sono pubblicati sul sito istituzionale dell'A.C. gli atti di nomina, i curricula dei componenti ed i relativi compensi.