



COMUNE DI TEVEROLA

(Provincia di Caserta)

REGOLAMENTO ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Stralcio del Regolamento comunale del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e
dei Servizi**

(Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 01/12/2022)

INDICE

Articolo 1 - Oggetto – Istituzione OIV

Articolo 2 – Definizione e composizione

Articolo 3 – Nomina, durata, revoca e cessazione

Articolo 4 - Requisiti di competenza, esperienza e integrità

Articolo 5 – Funzioni dell’O.I.V.

Articolo 6 – Esercizio delle funzioni

Articolo 7 – Compenso e modalità di erogazione

Articolo 8 - Supporto all’Organismo Indipendente di Valutazione

Articolo 9 - Convocazione e deliberazioni

Articolo 10 – Regole di comportamento

Articolo 11 – Norme transitorie e finali

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 1 – Oggetto – Istituzione OIV

1. Il presente regolamento disciplina la nomina, la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, in seguito denominato OIV, 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"* ess.mm. e ii.
2. L'OIV esercita in piena autonomia le attività di cui all'art. 5 del presente Regolamento. Esercita altresì, le attività di controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente al Sindaco.
3. Il presente Regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del comune di Teverola. Ogni disposizione regolamentare e non, vigente al momento di entrata in vigore del presente regolamento, che risulti in contrasto, deve intendersi abrogata.

Art. 2 – Definizione e composizione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è un organo collegiale, che opera secondo il principio dell'indipendenza, a cui l'Ente affida principalmente il compito di promuovere, supportare e garantire la validità, l'efficacia e la corretta applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. L'O.I.V. è composto da tre componenti esterni all'amministrazione scelti tra gli iscritti nell'apposito Elenco Nazionale istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Art. 3 – Nomina, durata, revoca e cessazione

1. I componenti dell'O.I.V. sono nominati, con le modalità previste dagli articoli 14 e 14-bis del D.Lgs. n. 150/2009, previa procedura pubblica comparativa, dal Sindaco nel rispetto dell'equilibrio di genere. Eventuali deroghe al predetto principio sono ammesse solo se adeguatamente motivate.
2. Il Sindaco individua il Presidente dell'O.I.V. tra i suoi componenti.
3. L'individuazione dei componenti dell'O.I.V. avviene a seguito di avviso pubblicato, per la durata di quattordici giorni, sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Albo Pretorio online e sul sito web istituzionale dell'Ente.
4. Il procedimento di nomina e la gestione del relativo rapporto sono attribuiti al Responsabile dell'Area Amministrativa e Affari Generali competente nel supporto agli organi istituzionali.
5. L'O.I.V. dura in carica tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura selettiva pubblica e decorrere dalla data di pubblicazione del provvedimento di nomina e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo, in regime di prorogatio ai sensi del D.L. 16 maggio 1994, n. 293, convertito con modificazioni in L. 15 luglio 1994, n. 444.
6. L'incarico cessa immediatamente al venir meno dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'iscrizione nell'Elenco nazionale tenuto presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'Elenco medesimo ovvero in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione nello stesso. I componenti dell'OIV possono essere nominati solo tra i soggetti iscritti nell'Elenco nazionale da almeno sei mesi.
7. La scadenza del componente dell'organo politico-amministrativo non comporta la decadenza dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza è adeguatamente motivata.
8. I componenti dell'O.I.V. sono revocabili, con apposito provvedimento adeguatamente motivato, solo per grave inadempimento.
9. Cause di cessazione dall'incarico, oltre la revoca, sono:
 - scadenza del mandato;
 - dimissioni volontarie;

- impossibilità, derivante da qualsiasi causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore ai 90 (novanta) giorni;
- venir meno dei requisiti di cui al presente articolo;
- decadenza, cancellazione o mancato rinnovo dell'iscrizione nell'Elenco Nazionale.

10. In caso di sostituzione di un singolo componente dell'O.I.V., la durata dell'incarico del soggetto subentrante è limitata al tempo residuo e non può andare oltre la scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dal decreto di nomina dell'intero Organismo.

11. Il decreto del Sindaco di nomina dell'O.I.V., i curricula dei componenti e i compensi sono pubblicati nell'apposita sezione del sito web istituzionale.

12. Con i componenti dell'Organismo non si determina l'instaurarsi di alcun rapporto di lavoro subordinato od pubblico impiego.

13. Ai sensi dell'art. 2 comma 3 D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento dell'Ente, ai componenti dell'O.I.V. si estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti per i dipendenti del Comune di Teverola.

Art. 4 – Requisiti di competenza, esperienza e integrità

1. Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. esclusivamente cittadini italiani o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea iscritti, da almeno sei mesi, nell'Elenco Nazionale dei Componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione istituito presso la Funzione Pubblica.

2. L'iscrizione nell'Elenco nazionale può essere chiesta esclusivamente dai soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) generali:

1. essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
2. godere dei diritti civili e politici;

b) di competenza ed esperienza:

1. essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
2. essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque 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. Le suddette esperienze devono essere dimostrate tramite idonea documentazione da presentare, a richiesta del Dipartimento, pena il mancato riconoscimento dell'esperienza stessa.

c) di integrità:

1. non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, per un delitto contro la pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ambiente, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
2. non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, concernente il codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136, salvi gli effetti della riabilitazione;
3. non trovarsi in stato di interdizione anche temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
4. non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, alla reclusione per un tempo superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
5. non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della

scadenza del mandato.

Le cause di esclusione di cui ai punti da 1 a 4 della presente lettera operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale salvo il caso dell'estinzione del reato.

Art. 5 – Funzioni dell'O.I.V.

1. I compiti dell'O.I.V., come individuati dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e dalle successive deliberazioni dell'A.N.A.C. in materia, sono:
 - a) Propone alla Giunta, con il supporto del Segretario generale e/o degli apicali della struttura, il sistema di misurazione e valutazione della performance e/o eventuali aggiornamenti.
 - b) 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 seguito elencate.
 - c) Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.
 - d) Elabora una proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali ovvero, in mancanza, delle posizioni organizzative e/o degli Incarichi di Elevata Qualificazione ed i correlati valori economici delle retribuzioni.
 - e) Procedo alla graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e/o degli Incarichi di Elevata Qualificazione.
 - f) 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.
 - g) Comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica.
 - h) Esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale, dei controlli interni, del controllo di gestione, del controllo analogo, della trasparenza e della legalità.
 - i) Valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.
 - j) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal citato decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.
 - k) Propone, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e/o titolari di posizione organizzativa e/o titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.
 - l) 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'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014.
 - m) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dalla vigente normativa in materia.
 - n) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
 - o) Procedo alla validazione della Relazione sulla performance, 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.

- p) Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, art. 14, D.Lgs. n. 150/2009, l'Organismo indipendente di valutazione 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'Organismo 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'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.
- q) La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), art. 14, D.Lgs. n. 150/2009, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.
- r) I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata 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 le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Art. 6 – Esercizio delle funzioni

1. Nell'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5, l'Organismo Indipendente di Valutazione 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'Organismo 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. 7 – Compenso e modalità di erogazione

- 1. Ai componenti dell'OIV collegiale spetta un compenso annuo netto pari ad euro quattromila. Al Presidente spetta una maggiorazione del 40%.
- 2. A ciascun componente che abbia residenza in un comune diverso da Teverola spetta un rimborso annuo per le spese documentate entro la misura massima del 30% del compenso spettante su base annua.
- 3. Versano a carico dell'Ente gli oneri contributivi e fiscali se ed in quanto dovuti in applicazione della vigente normativa in materia.
- 4. La liquidazione dei compensi avviene su base trimestrale dietro presentazione, da parte del professionista, di specifico documento fiscale ai sensi della normativa vigente.
- 5. La liquidazione del compenso presuppone la verifica, da parte del Sindaco e del Segretario generale e/o dei responsabili di Area, dell'attività effettivamente svolta e dell'adempimento degli obblighi connessi alla funzione. Resta fermo che deve essere in ogni caso garantita la validazione della Relazione sulla Performance, oltre a tutti gli altri adempimenti previsti per legge, statuto e regolamenti.

Art. 8 – Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione

- 1. L'O.I.V., per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale del Segretario generale, dei dirigenti/responsabili di Area e dei dipendenti loro assegnati, i quali forniranno un riferimento permanente nella struttura con funzioni di segreteria amministrativa e supporto operativo.

2. Tale struttura è costituita dal personale assegnato dal responsabile dell'Area Risorse umane ed eventualmente dell'Area Affari Generali su indicazione del Segretario Generale che provvede opportunamente ad individuare il/i referenti per l'OIV.

Art. 8 – Convocazione e deliberazioni

1. Il Comune di Teverola garantisce all'O.I.V. la disponibilità di idonei locali e adeguate risorse strumentali per lo svolgimento delle funzioni previste ad esso demandate dalla legge e dal presente regolamento. Le riunioni dell'Organismo possono svolgersi anche al fuori dei locali assegnati o in modalità telematica.
2. Il Presidente dell'O.I.V. convoca l'Organismo almeno 48 ore prima della data stabilita, indicandone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni formulate dai componenti.
3. Durante le riunioni, se nessuno dei componenti si oppone, possono essere esaminati anche argomenti non inseriti nell'ordine del giorno.
4. La convocazione può essere richiesta congiuntamente dagli altri due componenti dell'O.I.V. In tal caso l'Organismo è convocato entro 5 giorni dalla richiesta.
5. Le sedute dell'O.I.V. non sono pubbliche. Può essere invitato a partecipare, con funzioni consultive e/o di assistenza, il Segretario generale e/o uno o più responsabili della struttura che rivestano ruoli apicali.
6. Secondo gli argomenti in discussione l'O.I.V. può procedere alla convocazione dei soggetti competenti per materia.
7. L'O.I.V. è validamente costituito con la presenza di almeno due componenti, purché tutti i componenti siano stati regolarmente convocati. Le decisioni dell'O.I.V. sono adottate all'unanimità o a maggioranza. Nel caso in cui siano presenti soltanto due componenti e non vi sia l'unanimità prevale il voto del Presidente.
8. Gli atti dell'O.I.V. per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 33 del 2013, vengono pubblicati, nel rispetto della normativa vigente sulla privacy, sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e conservati in originale, insieme alla relativa documentazione, a cura del responsabile dell'Area Affari generali e/o Servizio Risorse umane e Personale.

Articolo 11 – Norme transitorie e finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, sin rinvia alla normativa vigente in materia.