



COMUNE DI AVETRANA

PROVINCIA T A R A N T O

SETTORE

SERVIZIO PERSONALE

AVVISO PUBBLICO

PROCEDURA COMPARATIVA PER LA NOMINA DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV) IN FORMA MONOCRATICA, EX ART. 14 DEL D. LGS. 150/2009. TRIENNIO 2019/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Visti:

- ✓ il D. Lgs 18 agosto 2000 n.267, "Testo Unico degli Enti Locali";
- ✓ il D. Lgs 30 marzo 2001 n.165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- ✓ il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Avetrana;
- ✓ il D. Lgs 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- ✓ la deliberazione ANAC n.12 del 27 febbraio 2013 avente ad oggetto "Requisiti e procedimento per la nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di Valutazione (OIV), come integrata dalla decisione ANAC nella seduta dell'11 giugno 2014;
- ✓ il D.P.R n.105/2016 recante: "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni";
- ✓ il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 02.12.2016 recante "Istituzione dell'elenco nazionale dei componenti degli organismi interni di valutazione della performance";
- ✓ la deliberazione G.M. n. 26 del 27/03/2012, con la quale la Giunta Comunale, ha Istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance;
- ✓ la deliberazione n. 75 del 01/10/2019, con la quale la Giunta Comunale ha approvato lo schema di avviso di selezione per la nomina del componente dell'organismo indipendente di valutazione.

Dato atto che il Comune di Avetrana intende procedere alla nomina del nuovo O.I.V. in forma monocratica in conformità alla disciplina del D.P.R. n.105/2016, del D.M. 2.12.2016;

Per quanto premesso

RENDE NOTO CHE

è indetta una procedura comparativa, mediante valutazione dei curricula per la nomina del componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.) TRIENNIO 2019/2022.

COMPOSIZIONE E DURATA IN CARICA

L'Organismo indipendente per la valutazione è istituito in forma monocratica e, pertanto, è costituito da un unico componente.

Il componente è un soggetto esterno all'Ente, in possesso dei requisiti di seguito specificati.

L'Organismo indipendente per la valutazione rimane in carica per 3 (tre anni) decorrenti dalla nomina, salvo revoca adeguatamente motivata o cessazione per altra causa e può essere confermato per un solo ulteriore triennio consecutivo.

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 45 giorni dalla data di scadenza dell'incarico previa selezione comparativa da effettuarsi secondo la normativa vigente.

COMPENSO

Al componente dell'Organismo indipendente per la valutazione è attribuito un compenso annuo pari a €. 2.00000, onnicomprensivo di IVA, Cap. o contributi previdenziali, oltre le spese per rimborso di viaggio.

COMPITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Ai sensi dell'art. 11 del Regolamento per l'Istituzione ed il Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance esercita le funzioni previste dalla legge e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ valida il sistema di pianificazione, programmazione e controllo, risultante dalla Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di Previsione, nonché del piano Esecutivo di Gestione e dal Piano dettagliato degli Obiettivi, propedeutico alla erogazione dei trattamenti economici accessori legati al merito, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;
- ✓ supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici e nella individuazione delle relative responsabilità favorendone il coordinamento, e nella attribuzione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi, verificando la congruenza fra risultati conseguiti ed obiettivi prefissati;
- ✓ 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;
- ✓ monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- ✓ 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;
- ✓ comunica tempestivamente al Sindaco, le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- ✓ propone all'Amministrazione l'attribuzione dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ 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;
- ✓ promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- ✓ verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- ✓ sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'Anci, cura l'eventuale 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 al Sindaco;
- ✓ fornisce la consulenza agli organi dell'Amministrazione preposti alla valutazione delle diverse categorie di personale del comparto;
- ✓ sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo

- Il del D. Lgs. n. 150/2009, valida la graduatoria delle valutazioni individuali del personale incaricato di P.O. e del rimanente personale;
- ✓ garantisce ogni altra incombenza prevista dalle disposizioni normative e regolamentari nel tempo vigenti.

REQUISITI

Per l'ammissione alla selezione e per lo svolgimento dell'incarico i candidati devono essere in possesso dei requisiti di competenza, esperienza ed integrità stabiliti dall'art.2 del D.P.C.M. 2 dicembre 2016 ed essere iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance da almeno sei mesi nelle fascia professionale 2 o 3 ai sensi dell'art. 7, comma 6 lett. b) dello stesso decreto.

CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ, CONFLITTO DI INTERESSI E CAUSE OSTATIVE AI SENSI DELLA DELIBERA ANAC 12/2013 punti 3.4 e 3.5

Non possono essere nominati componenti dell'O.I.V.:

- ✓ 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;
- ✓ coloro i quali:
 1. 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 (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione);
 2. rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero 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;
 3. siano o siano stati responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
 4. si trovino nei confronti dell'amministrazione interessata, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 5. abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura (qualora lavoratori dipendenti);
 6. siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV;
 7. abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro in favore o contro l'amministrazione interessata;
 8. abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV, o con il vertice politico – amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico – amministrativo;
 9. siano stati rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
 10. siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
 11. incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art 236 del d.lgs. n.267/2000.

In ogni caso, l'assenza delle situazioni di cui al presente punto deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato.

VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

I requisiti dei candidati verranno accertati attraverso l'esame dei curricula, con riferimento ai seguenti ambiti:

Area delle conoscenze, costituita dalla formazione del candidato nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione;

Area delle esperienze, costituita dal percorso professionale, accertando in particolare che il candidato

garantisca il possesso di una elevata professionalità nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione della performance e dell'organizzazione della struttura e del personale;

Area delle capacità o competenze specifiche, da intendersi come il complesso delle caratteristiche personali, intellettuali, manageriali, relazioni, quali la capacità di individuazione e soluzione dei problemi, la capacità di comunicazione e coinvolgimento delle strutture in processi di innovazione, idonee a rilevare l'attitudine del candidato ad inserirsi in una struttura nuova (O.I.V.) destinata a diventare centrale nel processo di un reale cambiamento dell'Amministrazione, che il candidato assicuri un rapporto "orientato sulla metodologia della misurazione e valutazione dei risultati e sui processi di innovazione".

PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Gli interessati alla nomina dovranno inoltrare domanda al Sindaco del Comune di Avetrana utilizzando il facsimile allegato, specificando il possesso dei requisiti richiesti ed allegando il proprio curriculum personale, nonché una distinta dichiarazione relativa all'assenza delle cause di incompatibilità.

La domanda deve pervenire in busta chiusa riportando sulla stessa la dicitura: "contiene domanda per candidatura OIV" entro le ore **12.00** del giorno **21/10/2019** con una delle seguenti modalità:

- ✓ a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento. A tal fine farà fede la data di spedizione comprovata dal timbro a data dell'Ufficio postale accettante;
- ✓ al Comune di Avetrana - Ufficio Protocollo – Via V.Emanuele, 19, 74020 Avetrana - TA.
- ✓ tramite casella di Posta Elettronica Certificata (PEC) - intestata al candidato - al seguente indirizzo ufficiale del Comune di Avetrana : prot.comune.avetrana@pec.rupar.puglia.it (si ricorda che la Posta Elettronica Certificata assume valore legale solo se anche il mittente invia il messaggio da una casella certificata).

L'Amministrazione Comunale non assume alcuna responsabilità per il mancato ricevimento delle domande, per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del candidato, né per eventuali disguidi postali o comunque imputabili a fatto di terzi, caso fortuito o forza maggiore.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di revocare o modificare in tutto o in parte il presente avviso qualora ne ravvisasse l'opportunità per ragioni di pubblico interesse oppure di acquisire ulteriori candidature qualora quelle pervenute risultassero insufficienti o inadeguate.

ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO

Il componente unico dell'O.I.V. può contemporaneamente appartenere a più Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di Valutazione, nei limiti stabiliti dall'art. 8 del D. M. del 02.12.2016. L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di Valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato nelle forme prescritte per l'autocertificazione.

MOTIVI DI ESCLUSIONE

Oltre al mancato possesso dei requisiti previsti per l'accesso, costituisce motivo di esclusione dalla selezione:

- ✓ la mancata indicazione del nome, cognome, residenza o domicilio;
- ✓ la mancata indicazione della selezione a cui si intende partecipare;
- ✓ inviata da una casella di Posta Elettronica Certificata (PEC) non intestata al candidato;
- ✓ la presentazione o spedizione della domanda dopo il termine sopra indicato;
- ✓ la mancata sottoscrizione della domanda;
- ✓ la mancanza della fotocopia del documento di identità personale;
- ✓ l'eventuale mancata regolarizzazione o integrazione della domanda nel termine assegnato.

MODALITÀ DI NOMINA

Acquisite le istanze degli interessati, il Sindaco, avvalendosi del supporto tecnico del Segretario Comunale e del Responsabile del Servizio Personale, sulla base delle risultanze dell'istruttoria che sarà effettuata sul possesso dei requisiti previsti dal presente avviso e dell'analisi dei curricula presentati, designa il candidato prescelto con proprio decreto. La procedura non dà luogo alla formazione di graduatorie.

PUBBLICITÀ ED ESITI DELLA SELEZIONE

Il presente avviso e i successivi esiti saranno pubblicati nel portale della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://performance.gov.it>) oltre che sul sito online del Comune di Avetrana, amministrazione

trasparente nella sezione OIV (www.comune.avetrana.ta.it). Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici.

Le comunicazioni ai candidati relative alla selezione, salvo se diversamente specificato, saranno fornite direttamente tramite il Servizio Postale, presso l'indirizzo di residenza o recapito indicato nelle domande di partecipazione.

PRIVACY

Ai sensi del GDPR 2016/679, il Comune utilizzerà i dati forniti dai concorrenti ai soli fini istituzionali e nell'ambito delle attività previste dalla normativa sui contratti pubblici.

Per ogni eventuale ulteriore chiarimento i candidati potranno rivolgersi all'Ufficio Personale del Comune di Avetrana aperto al pubblico nei giorni da lunedì a Venerdì dalle ore 9:00 alle 12:00 telefonando ai numeri **0996617049**.

Avetrana, lì 01/10/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.to Dott. Antonio Bianchi

Allegati:

- a) modello domanda;
- b) codice etico

