

REGOLAMENTO RELATIVO ALL'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I N D I C E

Articolo 1 - Oggetto – Istituzione OIV

Articolo 2 - Composizione – nomina - durata

Articolo 3 - Requisiti per la nomina

Articolo 4 – Funzioni dell'OIV

Articolo 5 – Rapporti tra OIV e controllo di gestione

Articolo 6 – Procedimento di nomina

Articolo 7 - Compenso

Articolo 8 – Struttura tecnica di supporto

Articolo 9 - Decadenza e revoca

Articolo 10 – Codice di comportamento

Articolo 11 – Disposizione di rinvio

Articolo 1 Oggetto – Istituzione OIV

1. Il presente regolamento disciplina la nomina, la composizione, le competenze ed 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".
2. L'OIV sostituisce il nucleo di valutazione, opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Presidente e al Consiglio di Amministrazione dell'Ente.
3. Il presente Regolamento integra il Regolamento sull'Organizzazione generale e sull'Ordinamento dei servizi alla persona e degli uffici amministrativi. Ogni disposizione regolamentare e non, vigente al momento di entrata in vigore del presente regolamento, che risulti in contrasto, deve intendersi abrogata.

Articolo 2 Composizione – nomina – durata

1. L'OIV è un organismo a composizione monocratica e sarà costituito da un esperto esterno in possesso dei requisiti individuati dalla CIVIT in ottemperanza all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Il componente è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione mediante conferimento di incarico della durata di tre anni, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa, rinnovabile una sola volta.
3. Alla scadenza, l'OIV resta in carica fino alla riconferma o alla nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro 45 giorni dalla data di scadenza dell'incarico.
4. La valutazione della performance relativa a ciascun anno ed ogni altro adempimento connesso alle sue funzioni sono effettuati dall'OIV in carica al momento.

Articolo 3 Requisiti per la nomina

1. Il componente dell'OIV deve possedere i seguenti requisiti:

A) REQUISITI GENERALI:

1. Cittadinanza – possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'UE;
2. Godimento dei diritti civili e politici;
3. Età – L'età del componente deve essere tale da assicurare all'Organismo esperienza e capacità di innovazione. E' esclusa la partecipazione di coloro che siano privi di una esperienza significativa o che abbiano superato la soglia dell'età della pensione di vecchiaia;

4. Divieto di nomina: ai sensi dell'articolo 14, comma 8, del D.Lgs. n. 150/2009, il componente dell'OIV 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 simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono essere nominati, inoltre, associazioni, società e, in generale, soggetti diversi dalle persone fisiche, anche nell'ipotesi in cui il conferimento dell'incarico avvenga scindendo il rapporto personale con il nominando dal rapporto economico, prevedendo l'erogazione del corrispettivo ad una società per l'attività prestata dal singolo.

5. Conflitto di interessi e cause ostative:

- a) aver riportato una condanna penale, con sentenza passata in giudicato, per qualsiasi reato;
- b) aver svolto incarico di componente del Consiglio di Amministrazione o ricoperto incarichi funzionali presso l'Ente SPES nel triennio precedente la nomina;
- c) essere stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione presso questa amministrazione;
- d) trovarsi, nei confronti di SPES, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, dei conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- e) essere un magistrato che svolga le sue funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui eroga e sviluppa la propria attività l'ente SPES;
- f) aver svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione SPES;
- g) aver un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con i dirigenti in servizio nell'ente presso cui deve essere costituito l'OIV;
- h) essere stato motivatamente rimosso dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
- i) di incorrere nelle ipotesi di incompatibilità ed ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d.lgs. n. 267/2000.

B) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE

1. Titolo di Studio: diploma di laurea specialistica o quadriennale, se conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

2. Tipologia del percorso formativo: è richiesta la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale. 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 della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance. Sono ammessi anche titoli di studio universitario e

post-universitario in discipline attinenti alla gestione dei servizi socio educativo assistenziali e di istruzione che caratterizzano l'attività istituzionale di SPES. In alternativa al possesso del titolo di studio postuniversitario è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista al successivo paragrafo: "Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali", di almeno cinque anni.

3. Titoli valutabili: sono valutabili i titoli di studio nelle materie, di cui al paragrafo 2), conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Dovranno essere distinti 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.

4. Studi o stage all'estero: è valutabile, se afferente alle materie di cui al precedente paragrafo 2), un congruo periodo post-universitario di studi o stage all'estero, oltre a pubblicazioni attinenti all'incarico.

C) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI

1. Il componente deve essere in possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, maturata nel campo del management, della pianificazione e del controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero in possesso di un'esperienza giuridico – amministrativa, tenuto conto dei compiti che derivano dall'applicazione della legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

2. Esperienza già maturata nella stessa qualità di OIV presso altre amministrazioni, fermo restando quanto previsto al punto 5 lettera h) in ordine alla rilevanza di una eventuale rimozione dall'incarico prima della scadenza.

D) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA'

1. Il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il suo ruolo di promotore del miglioramento, dovrà dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Le citate capacità saranno accertate sulla base degli elementi desumibili dal curriculum e dalla relazione di accompagnamento al medesimo nonché da un eventuale colloquio. Qualora il candidato abbia già rivestito il ruolo di componente di OIV, anche presso altra amministrazione, dovrà darne indicazione nel curriculum e nella relazione di accompagnamento e illustrare l'attività precedentemente svolta nella qualità.

2. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

E) REQUISITO LINGUISTICO

Il componente dovrà avere conoscenza della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

F) CONOSCENZE INFORMATICHE

Il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software.

G) DEROGA ALL'ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO

Il componente potrà appartenere contemporaneamente ad altri Organismi di valutazione o Nuclei di Valutazione a condizione che si tratti di incarichi in enti che trattano problematiche affini.

L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione sarà oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato in sede di presentazione della disponibilità ad assumere l'incarico.

Articolo 4 - Funzioni dell'OIV

1. L'OIV esercita le funzioni previste dalla legge e, in particolare:

- definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e ne verifica la condivisione, apporta i necessari adeguamenti e comunica eventuali criticità al Consiglio di Amministrazione;
- verifica la corretta formulazione degli obiettivi sui quali effettuare la valutazione del Direttore Generale e dei Responsabili dei Settori/Posizioni Organizzative, contenuti nel Piano della Performance;
- valida la Relazione sulla Performance;
- propone al Presidente la valutazione annuale del Direttore Generale e dei Responsabili dei Settori/Posizioni Organizzative e la relativa attribuzione dell'indennità di risultato;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- assume la responsabilità della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit);
- garantisce ogni altra incombenza prevista dalle disposizioni normative e regolamentari nel tempo vigenti.

Articolo 5 Rapporti tra OIV e controllo di gestione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c) del D.lgs. 286/99, utilizza ai fini della propria attività, i risultati del Controllo di Gestione dell'Ente e si avvale del personale addetto all'Ufficio Controllo di Gestione.
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi e può richiedere ai Responsabili dei Settori/Posizioni Organizzative, agli uffici e alle strutture dell'Ente, qualsiasi atto o notizia .

Articolo 6 - Procedimento di nomina

1. Il procedimento per il conferimento dell'incarico di componente monocratico OIV, si articola secondo le disposizioni di seguito riportate.
2. Il conferimento dell'incarico avviene mediante procedura comparativa. Il relativo bando dovrà essere pubblicato all'Albo e sul sito istituzionale dell'Ente, per almeno 15 giorni.
3. Ai fini della nomina, i candidati, entro i termini stabiliti dall'avviso pubblico, dovranno produrre la seguente documentazione:
 - a) dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, relativamente al possesso dei requisiti generali e dei requisiti attinenti all'area delle conoscenze;
 - b) curriculum vitae da cui risulti il possesso dei requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali e all'area delle capacità, corredato da una relazione di accompagnamento, in cui l'interessato dovrà illustrare le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti ed esporre l'attività e gli obiettivi che ritenga che l'Organismo debba perseguire.
4. Sono ammessi alla procedura comparativa i candidati che, a seguito di apposita istruttoria da parte del Direttore Generale dell'ente, risultino in possesso dei requisiti generali e di quelli attinenti l'area delle conoscenze.
5. La procedura comparativa consiste nella valutazione dei curricula presentati dagli interessati ed attiene ai requisiti delle conoscenze, delle esperienze professionali e delle capacità. La valutazione può essere integrata da un colloquio con i candidati, a discrezione del Presidente.
6. La valutazione dei curricula è di competenza del Presidente, il quale formulerà, a conclusione della procedura, una relazione istruttoria sulle candidature pervenute. Non verrà attribuito alcun punteggio di valutazione, né verrà formata alcuna graduatoria di merito, con riserva per l'Amministrazione di effettuare un colloquio con i candidati istanti.
7. La nomina verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, tenuto conto della relazione di cui al precedente comma 6) e insindacabile giudizio.
8. La nomina è subordinata al parere della CIVIT, alla quale devono essere trasmessi i curricula dei candidati, le rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità, la relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti per il

conferimento dell'incarico, gli esiti della procedura comparativa eventualmente espletata e il compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico.

9. La delibera di nomina del candidato prescelto verrà pubblicata sul sito Internet di SPES nell'apposita sezione, unitamente al curriculum dello stesso.

Articolo 7 Compenso

1. Per lo svolgimento dell'incarico all'OIV viene corrisposto un compenso annuo forfetario, omnicomprensivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione con la delibera di nomina nel rispetto del principio di economicità di gestione.

2. Il compenso annuo spettante verrà erogato dietro presentazione di apposita fattura/notula in due soluzioni semestrali posticipate (gennaio/giugno e luglio/dicembre), rapportando il compenso annuo all'effettivo periodo di svolgimento dell'attività.

Articolo 8 - Struttura tecnica di supporto

1. Presso l'Ente è istituita, senza nuovi o maggiori oneri finanziari, una Struttura Tecnica permanente di supporto all'OIV, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. Essa è individuata nella persona del Responsabile delle Risorse Umane, riservando al Direttore Generale dell'ente la possibilità di nomina di ulteriori componenti dell'ufficio per attività di supporto tra il personale dell'Ente, in possesso di specifica professionalità ed esperienza nell'ambito dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane e dei sistemi di valutazione.

2. Le funzioni della Struttura Tecnica Permanente si esplicano in attività di collaborazione all'OIV, mediante lo studio e l'approfondimento delle tematiche d'interesse, di monitoraggio delle evoluzioni normative nella materia in argomento e di supporto organizzativo, consistente nella predisposizione di modelli valutativi del personale dipendente, nonché nella cura delle relazioni con altri enti o amministrazioni.

Articolo 9 - Decadenza e revoca

1. Il componente dell'OIV, decade:

- per cause naturali;

- per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 3, comma 1, lettera A), del presente regolamento.

2. Il componente è revocabile per gravi inadempienze o per inerzia.

3. I provvedimenti che dispongono la revoca o la decadenza per incompatibilità sono adottati dal Consiglio di Amministrazione, previa contestazione dell'addebito, nel rispetto del contraddittorio.

Articolo 10 - Codice di comportamento

1. Il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione è tenuto ad osservare le seguenti norme:

- a) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve, quindi, interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- b) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Presidente;
- c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

Articolo 11 - Disposizione di rinvio

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