

Comunità



Europea

COMUNE DI PARONA

COMUNE DI PARONA



Provincia di Pavia

Regione



Lombardia

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Parte III

Norme per la costituzione e il funzionamento dell'Organismo di Valutazione

Sommario

Articolo 1 - Soggetti	2
Articolo 2 - Organismo di valutazione funzioni	2
Articolo 3 - Composizione e nomina dell'Organismo di valutazione.....	2
Articolo 4 - Presidenza dell'Organismo e norme di funzionamento interno	2
Articolo 5 - Compenso e durata dell'Organismo di valutazione.....	3
Articolo 6 - Requisiti per la nomina.....	3
Articolo 7 - Struttura di controllo interno	3
Articolo 8 - Il sistema di valutazione e incentivazione	4
Articolo 9 - Gestione associata dell'Organismo di Valutazione.....	4
Articolo 10 - Valutazione delle prestazioni del Segretario comunale	4
Articolo 11 - Entrata in vigore	4

Articolo 1 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a) dall'Organismo di valutazione della performance, che valuta la performance di Ente, dei Servizi, e dei loro Responsabili;
 - b) dai Responsabili di Servizio e dal Segretario, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
 - c) dal Segretario, che valuta il rispetto degli standard relativi alle linee di attività ordinaria

Articolo 2 - Organismo di valutazione funzioni

1. L'Organismo di valutazione:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, nonché agli altri organi di controllo esterno previsti dalla legge;
 - c) valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune;
 - d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla legge, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di Servizio e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
 - f) è sede di riesame, con le modalità e per gli ambiti previsti dal sistema di valutazione;
 - g) è responsabile 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) limitatamente a quanto di diretta applicazione all'Ente;
 - h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - j) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - k) supporta il Segretario comunale, nella graduazione delle posizioni organizzative effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
 - l) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
 - m) in sede di prima applicazione, definisce il sistema di valutazione della performance.

Articolo 3 - Composizione e nomina dell'Organismo di valutazione

1. L'Organismo di valutazione è composto dal Segretario e da due esperti esterni, ovvero solo da tre esperti esterni, con competenze in materia di valutazione del personale e di sistemi di programmazione e controllo.
2. La nomina dell'Organismo di valutazione spetta al Sindaco, che procede con proprio decreto previa acquisizione dei curriculum dei soggetti interessati sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.
3. L'Organismo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
4. I componenti dell'Organismo di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali nell'ambito territoriale su cui insiste il Comune di Parona.

Articolo 4 - Presidenza dell'Organismo e norme di funzionamento interno

1. L'Organismo di valutazione è presieduto dal Segretario.
2. Quando composto solo da tre esperti esterni, il Presidente dell'Organismo di Valutazione è individuato dal Sindaco in sede di decreto di nomina.
3. Il Presidente dell'Organismo di Valutazione:
 - a) convoca l'Organismo e ne presiede i lavori;
 - b) dispone la predisposizione delle analisi e dei rapporti di gestione finalizzati all'acquisizione

- da parte dell'Organismo di tutti gli elementi conoscitivi indispensabili per l'attività di valutazione;
- c) si raccorda con il Sindaco per la formale valutazione delle prestazioni dei Responsabili e per l'attività di supporto agli organi effettuata dall'Organismo;
 - d) riceve le istanze di riesame e dispone le relative audizioni;
 - e) rappresenta l'Organismo.
- 4. L'Organismo opera con la presenza della maggioranza dei suoi componenti e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
 - 5. Dei lavori dell'Organismo è redatto sintetico verbale.

Articolo 5 - Compenso e durata dell'Organismo di valutazione

- 1. Il compenso per i componenti esterni dell'Organismo di valutazione viene stabilito dalla giunta comunale prima di procedere alla nomina. Il compenso, compatibilmente con le risorse di bilancio, deve essere proporzionato all'impegno richiesto all'Organismo di valutazione.
- 2. L'Organismo di valutazione rimane in carica 3 anni e può essere riconfermato una sola volta.
- 3. Ogni componente può decadere per la sopravvenienza di condizioni di incompatibilità e può essere revocato per sopravvenuti motivi di interesse pubblico.

Articolo 6 - Requisiti per la nomina

- 1. I requisiti valutabili per la nomina dei componenti l'Organismo di valutazione attengono all'area delle conoscenze, a quella delle esperienze professionali e a quella delle capacità e, in particolare:
 - a) **REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE.**
 - i) Il candidato deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, ovvero di esperienze professionali almeno decennali svolte in ruoli dirigenziali o direttivi in ambito pubblico o privato.
 - b) **REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.**
 - i) Il candidato deve essere in possesso di esperienza acquisita presso enti pubblici o aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.
 - c) **REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.**
 - i) Il candidato dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali tali da permettere di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.
- 2. Le predette capacità e competenze specifiche possono essere accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, anche mediante un colloquio.

Articolo 7 - Struttura di controllo interno

- 1. Nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente è prevista l'istituzione di apposita struttura di controllo interno e programmazione, ovvero l'assegnazione di tali funzioni ad una delle strutture già previste dall'assetto organizzativo, che:
 - a) collabora con i Responsabili di Servizio nella definizione delle proposte di obiettivi e nell'identificazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) procede alla rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi, compatibilmente con i sistemi di rilevazione contabile in uso nell'Ente, nonché alla rilevazione dei risultati raggiunti;
 - c) svolge le funzioni di struttura di supporto all'Organismo di valutazione.

Articolo 8 – Il sistema di valutazione e incentivazione

1. La Giunta Comunale adotta il sistema di valutazione e incentivazione definito in sede di prima applicazione dall'Organismo di valutazione.
2. Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.

Articolo 9 – Gestione associata dell'Organismo di Valutazione

1. L'Ente promuove o aderisce a forme di gestione associata dell'Organismo di Valutazione, ivi comprese quelle predisposte dalle Associazioni di rappresentanza degli enti locali.
2. In tale evenienza, le norme del presente regolamento sono lette ed interpretate alla luce delle decisioni comunemente assunte in sede di definizione delle forme associative stesse.

Articolo 10 – Valutazione delle prestazioni del Segretario comunale

1. Su specifica richiesta del Sindaco, l'Organismo di Valutazione, attraverso l'opera dei soli componenti esterni, provvede a formulare la proposta di valutazione delle prestazioni del Segretario comunale.
2. La proposta, definita in applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente, è sottoposta all'approvazione del Sindaco.
3. La struttura di cui all'articolo 7 fornisce all'Organismo tutti gli elementi indispensabili per procedere alla valutazione delle prestazioni del Segretario.

Articolo 11 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno successivo all'intervenuta esecutività della deliberazione di approvazione.