



*PROVINCIA DI BARLETTA – ANDRIA - TRANI*

**Regolamento per l'istituzione ed il  
funzionamento dell'Organismo Indipendente  
di Valutazione (O.I.V.)**

## **INDICE**

**Art. 1** Organismo Indipendente di Valutazione.

**Art. 2** Nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione

**Art. 3** Caratteristiche del rapporto

**Art. 4** Divieto di nomina

**Art. 5** Conflitto di interessi e cause ostative

**Art. 6** Competenze e funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione

**Art. 7** Risorse e Funzionamento

**Art. 8** Il controllo strategico

**Art. 9** Il processo di valutazione del personale con qualifica dirigenziale/Responsabili di Servizio Autonomo

**Art. 10** Revoca e decadenza

**Art. 11** Norme abrogate

**Art. 12** Entrata in vigore

**Art.1**  
**Organismo Indipendente di Valutazione.**

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Andria, ai sensi:
  - dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 286 del 30.07.1999 recante “Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”;
  - dell'articolo 14 del D.lgs 27 ottobre 2009 n. 150, rubricato “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” e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'Organismo Indipendente di valutazione del Comune di Andria è istituito in forma collegiale, secondo i requisiti ed i criteri dettati dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 6 agosto 2020.
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione è composto da tre componenti di cui uno in qualità di Presidente.

**Art. 2**  
**Nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

1. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance sono nominati dall'organo di indirizzo politico – amministrativo dell'Ente (il Sindaco), per un periodo di tre anni, previo espletamento di una procedura comparativa volta alla valutazione dei *curricula*, dando preferenza alla specifica competenza maturata nelle Pubbliche Amministrazioni e tenendo conto del possesso di ulteriori titoli strettamente correlati alle funzioni da svolgere.
4. Alla procedura comparativa di cui al comma 1, possono partecipare esclusivamente i soggetti in possesso di tutti i requisiti di cui all'art. 2 del D.M. 6 agosto 2020 che, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle candidature, risultino iscritti da almeno sei mesi all'Elenco Nazionale dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione della performance, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri — Dipartimento della Funzione Pubblica.
5. L'incarico cessa immediatamente al venir meno dei requisiti di cui all'art. 2 del D.M. 6 agosto 2020 , ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'elenco nazionale, ovvero in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione all'elenco medesimo.
6. L'incarico non è prorogabile ed è rinnovabile una sola volta, previa procedura comparativa.

7. Il Comune di Andria pubblica nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente”/”Performance” del Portale della performance gli avvisi di selezione comparativa per almeno n. 10 giorni e i relativi esiti.
8. La scadenza dell'organo politico amministrativo non comporta la decadenza dall'incarico dei componenti dell'OIV.
9. L'eventuale revoca dell'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata.
- 10. I requisiti prescritti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione delle candidature.**

### **Art. 3** **Caratteristiche del rapporto**

1. L'incarico di componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.
2. Il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione deve assicurare il rispetto dei limiti relativi all'appartenenza a più Organismi Indipendenti di Valutazione, secondo quanto disposto all'art. 8, del D. M. 6 agosto 2020.
3. In particolare, ciascun soggetto iscritto nell'Elenco nazionale ed in possesso dei requisiti previsti può appartenere a più OIV per un massimo di quattro. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni detto limite è pari a due.

### **Art. 4** **Divieto di nomina**

1. Secondo quanto previsto dall' art. 14, comma 8, del D. Lgs n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017, i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti dell'Amministrazione interessata o tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettorali 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.
2. 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 candidato dal rapporto economico, prevedendo l'erogazione del corrispettivo ad una società per l'attività prestata dal singolo.

### **Art. 5** **Conflitto di interessi e cause ostative**

1. Non possono essere nominati quali componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione soggetti che:
  - a) non siano persone fisiche;
  - b) 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;

- c) siano Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza presso il Comune di Andria;
- d) si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale di appartenenza del Comune di Andria;
- g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con i Dirigenti del Comune di Andria o con il vertice politico – amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico – amministrativo;
- i) siano stati motivatamente rimossi da altro incarico di componente di OIV, prima della scadenza del mandato;
- l) siano Revisori dei Conti presso l'Ente Comunale;
- m) appartengano ad Amministrazioni nelle quali soggetti appartenenti al Comune di Andria svolgano, a loro volta, funzioni di componente di omologo Organismo di valutazione;
- n) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del D.Lgs. n. 267/2000;
- o) incorrano nelle ulteriori ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di cui al D. Lgs. 39/2013.

## **Art. 6** **Competenze e funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

1. L'OIV svolge tutti i compiti ed esercita tutte le funzioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e dalla Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii, nonché ogni ulteriore compito e funzione venga ad esso assegnato dalle leggi, dai regolamenti e/o dal Sindaco direttamente nel decreto di nomina.
2. In particolare e a titolo esemplificativo, l'Organismo Indipendente di Valutazione:
  - a) coadiuva il Segretario Generale nella elaborazione della Sottosezione 2.2 Performance del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione);
  - b) coadiuva l'Amministrazione nella definizione e/o nell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii, su cui rende parere vincolante ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto;
  - c) esercita le funzioni di misurazione e valutazione della performance di ciascun Settore/Servizio e propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009;

- d) 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;
- e) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione del Comune, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- f) valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009 in conformità a quanto previsto dal comma 4 lett. c) del medesimo testo legislativo e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- g) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che la Sottosezione 2.3 “Rischi Corruittivi e Trasparenza” del P.I.A.O. sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- h) 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 medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- i) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- j) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009;
- k) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- l) formula all'organo di indirizzo politico-amministrativo proposte sui criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione dei rispettivi Responsabili;
- m) si raccorda con gli organi e soggetti deputati allo svolgimento dei controlli interni come previsti dal vigente Regolamento sul sistema dei controlli interni;
- n) riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

## **Art. 7** **Risorse e Funzionamento**

1. L'OIV ha sede presso l'Ente, svolge le singole attività di controllo e di valutazione in posizione di piena autonomia, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai responsabili della gestione .

2. Presso l'Organismo indipendente di Valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance, composta da dipendenti dell'Ente, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni, in conformità a quanto disposto dai commi 9 e 10 dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii..
3. I dipendenti di cui al comma 2, coordinati dal Segretario Generale, curano l'acquisizione di atti, notizie e dati presso tutte le strutture dell'ente e le procedure connesse allo svolgimento dell'incarico di OIV.
4. L'OIV può svolgere accertamenti diretti e richiedere relazioni ai Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo e, nell'esercizio delle sue funzioni, procede utilizzando le metodologie che ritiene più consone agli scopi perseguiti (analisi dei costi, delle procedure, della qualità percepita dagli utenti, analisi dei carichi di lavoro etc.).
5. Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'OIV è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascuna Settore/Servizio dell'ente.
6. L'OIV riferisce periodicamente al Sindaco ed al Segretario Generale, con i quali si raccorda per perseguire al meglio la conformazione dell'Ente al sistema di performance organizzativa ed individuale legislativamente previsto. Evidenzia le cause dell'eventuale mancato raggiungimento dei risultati segnalando eventuali irregolarità riscontrate.
7. Il compenso del Presidente e dei Componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione è stabilito con deliberazione di Giunta Comunale e può essere differenziato nell'importo in base al ruolo rivestito da ciascun componente all'interno dell'Organismo.

## **Art. 8 Il controllo Strategico**

1. Il controllo strategico ha lo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico - attraverso la rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsione, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa, degli aspetti socio-economici.
2. A tal fine, l'Organismo Indipendente di Valutazione contribuisce all'effettuazione del controllo strategico verificando la concreta attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo politico-amministrativo, nei documenti di programmazione, nelle direttive emanate dagli organi di governo ed eventualmente dal Segretario Generale. Nel corso di detta verifica valuta la presenza di fattori di criticità che può rivenire da difficoltà obiettive indipendenti dalle capacità di attuazione ovvero da responsabilità ascrivibili a singoli soggetti ai quali, comunque, compete sempre l'uso corretto dei procedimenti utilizzati. Lo svolgimento corretto dell'azione amministrativa può essere oggetto di riservate relazioni al Sindaco ed al Segretario Generale.

3. L'Organismo Indipendente di Valutazione nell'espletamento della propria attività utilizza anche i risultati del controllo di gestione.

### **Art. 9**

#### **Il processo di valutazione del personale con qualifica dirigenziale/Responsabili di Servizio Autonomo**

1. Il processo di valutazione del personale con qualifica dirigenziale nonché dei Responsabili di Servizio Autonomo ha per oggetto sia la valutazione del rendimento, inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel–P.I.A.O. e, in particolare, nella Sottosezione 2.2.Performance, sia la valutazione delle Competenze manageriali e dei Comportamenti Organizzativi espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato.
2. L'attività di valutazione del personale dirigente/Responsabili di Servizio Autonomo ha lo scopo di erogare la retribuzione di risultato come previsto dal CCNL, di orientare le prestazioni dei dirigenti/responsabili di Servizio Autonomo verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi, nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza ed imparzialità della gestione amministrativa.
3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo di responsabile, 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. Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico-amministrativi.
4. Il processo valutativo si articola attraverso le seguenti fasi:
  - a) proposizione dall'OIV al Sindaco, per il successivo iter di approvazione, dei criteri generali relativi alla graduazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della determinazione della retribuzione di posizione;
  - b) analisi preventiva effettuata dall'OIV degli obiettivi–risultati attesi proposti dai Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo, unitamente agli indicatori misurabili, e formulazione di eventuali correttivi, ai fini dell'adozione della Sottosezione 2.2.Performance del P.I.A.O. e della conseguente validazione;
  - c) analisi e monitoraggio da parte dell'OIV delle Competenze manageriali e dei Comportamenti Organizzativi attesi, mediante l'ausilio del Segretario Generale e/o di altri strumenti di rilevazione;
  - d) reporting annuale dei Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo sulla gestione riferita a ciascun esercizio finanziario;
  - e) analisi, da parte dell'OIV, dei report annuali presentati dal personale con qualifica dirigenziale/Responsabili di Servizio Autonomo, nonché dai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, in conformità e con le modalità sancite nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

- f) supporto dell'OIV ai Responsabili di Settore/Servizio per l'attivazione di eventuali azioni correttive scaturenti da criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi assegnati;
  - g) valutazione della performance dei Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo, effettuata dall'OIV sia in ordine alla sostanziale corrispondenza dei risultati agli obiettivi assegnati, sia in considerazione del complessivo apporto al miglioramento gestionale dell'Ente;
  - h) proposizione al Sindaco, per la relativa approvazione, dell'esito della valutazione annuale dei dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo, finalizzata all'attribuzione ad essi dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. n. 150/09 e s.m.i..
5. La valutazione annuale del Segretario Generale è di competenza del Sindaco e viene effettuata sulla base delle funzioni affidate e degli obiettivi assegnati. Tale valutazione dovrà tenere conto della verifica effettuata dall'OIV in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati con decreto sindacale.

**Art. 10  
Revoca e decadenza**

1. I componenti dell'OIV sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.
2. Il provvedimento che dispone la revoca è adottato dal Sindaco, il quale provvede alla sostituzione del componente e/o dei componenti revocati avviando nuova procedura per la relativa nomina.
3. Nel caso in cui si verifichino i presupposti di cui al comma 1 per la revoca dell'incarico, il componente e/o i componenti destinatari del provvedimento di revoca restano in carica sino alla nomina del nuovo componente e/o dei nuovi componenti ed hanno l'obbligo di relazionare e procedere ad un completo passaggio di consegne.
4. L'OIV decade automaticamente nelle ipotesi di comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato con l'incarico, che non consentano neppure la prosecuzione della carica sino a nuova e diversa nomina in favore di un diverso soggetto.

**Art. 11  
Norme abrogate**

1. Il presente regolamento abroga e sostituisce il Regolamento approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 18 del 12.06.2019.

**Art. 12  
Entrata in vigore.**

1. Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività dell'atto deliberativo di approvazione.