

COMUNE DI SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO

Provincia di Salerno

Ufficio del segretario comunale

Prot. n.
del 4.11.2010

Al sig. Sindaco
Ai sigg.ri Assessori
Sede

OGGETTO: Art.14, co. 1 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 - Proposta di regolamento di istituzione e funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.

L'Organismo Indipendente di Valutazione negli Enti Locali, ai sensi dell'art. 7 del D. lgs. n.150/2009, svolge, all'interno di ciascuna amministrazione, un ruolo fondamentale, in quanto individuato come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche; esso è chiamato a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi e, di riflesso, a presentare una proposta di valutazione della performance dei dirigenti di vertice.

Per espressa previsione dell'art. 16 del D. Lgs n. 150/2009 (vedi le Linee Guida ANCI 4 Febbraio 2010) non trovano applicazione negli Enti Locali le disposizioni recate dall'art. 14 del medesimo decreto che disciplina, nel dettaglio, caratteristiche e funzioni dell'Organismo.

La concreta articolazione delle caratteristiche e, soprattutto, delle specifiche funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nel rispetto delle prescrizioni generali definite dal citato art. 7 del D. Lgs n. 150/2009, è rimessa, dunque, all'autonomia normativa e organizzativa di ciascuna amministrazione locale che provvederà a definire struttura, composizione e compiti dell'Organismo coerentemente con il proprio assetto organizzativo.

Ciò premesso, appare preliminarmente opportuno definire indicazioni di carattere generale in materia di requisiti per la nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, nonché in merito alle funzioni che lo stesso è chiamato a esercitare, peraltro, in conformità di quanto statuito dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche nella delibera n. 04/2010: Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione (artt. 13, co. 6, lett. g e 14 d.lgs.n. 150/2009).

Struttura e Composizione

L'organismo Indipendente può essere un organo monocratico o collegiale; la scelta è evidentemente connessa alle dimensioni e alla complessità della struttura organizzativa dell'Ente.

Al fine di garantire la necessaria pluralità delle competenze professionali propria della composizione collegiale dell'OIV anche negli enti di ridotte dimensioni, una soluzione potrebbe essere individuata nella costituzione in forma associata dell'organo collegiale.

In tal modo infatti, anche in presenza di risorse esigue, sarebbe comunque soddisfatta l'esigenza del carattere multidisciplinare delle competenze espresse, nonché quella di avvalersi di competenze specifiche di alto profilo con costi ridotti per il singolo Ente.

Fermo restando che la scelta della collocazione e delle modalità organizzative atte a garantire la necessaria autonomia ed indipendenza dei componenti dell'Organismo è rimessa all'autonoma determinazione dell'amministrazione, la collocazione rispetto alla struttura amministrativa, sul piano sistematico, deve essere tale da poter garantire autonomia e imparzialità di giudizio e, al tempo stesso, assicurare l'effettività e l'autorevolezza istituzionale dell'esercizio delle funzioni. Ciò induce a ritenere, in linea generale e ferma ogni autonoma determinazione rimessa alla potestà organizzativa dell'amministrazione, che gli Organismi siano posti al di fuori dell'apparato amministrativo in senso stretto, rispetto al quale essi sono chiamati a svolgere i propri compiti in posizione di "indipendenza".

L'Organismo indipendente di valutazione, nominato dal Sindaco, provvede a verificare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, e a formulare le proposte di valutazione dei dirigenti di vertice.

La complessità delle funzioni demandate agli Organismi di valutazione richiede una buona conoscenza degli assetti organizzativi, delle risorse disponibili e delle funzioni proprie dell'amministrazione e, al tempo stesso, l'esigenza che l'Organismo svolga il proprio ruolo con capacità innovativa e in condizione di assoluta autonomia.

Per questa ragione, si ritiene che nella composizione dell'organo collegiale si possa prevedere la presenza di un membro che sia interno all'Amministrazione, avente le opportune competenze e requisiti di professionalità, e che costituisca, dunque, l'elemento di congiunzione tra l'Amministrazione stessa e i componenti esterni dell'OIV.

Nel caso di organo monocratico, andrà comunque assicurata un'adeguata conoscenza dell'amministrazione interessata attraverso l'individuazione di opportuni strumenti di raccordo.

Requisiti personali e professionali

Le funzioni demandate agli Organismi di valutazione richiedono certamente una pluralità di competenze professionali che devono essere espresse dai relativi componenti.

A fronte di previsione non direttamente applicabile alle amministrazioni locali, appare, comunque, opportuno che, anche negli Organismi degli Enti Locali, sia garantita la presenza delle professionalità specificamente richieste dall'art. 14, co. 7, del d.lgs. n. 150/2009, nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale, in quanto necessarie per il corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo.

Relativamente al titolo di studio, ciascun componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

Occorre, altresì, un titolo di studio post-universitario in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale presso soggetti pubblici o privati, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario nelle materie sopra citate, è sufficiente il possesso dell'esperienza superiore ai 5 anni, in posizioni di responsabilità, anche presso 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. Utile è una conoscenza professionale della

lingua inglese. Il sistema ANCI è chiamato a svolgere un ruolo di raccolta dei curricula degli aspiranti membri degli OIV, in modo da assistere i Sindaci nella scelta di professionalità adeguate al compito.

Non trova diretta applicazione negli Enti Locali il disposto di cui all'art. 14, co. 8 del D. Lgs n. 150/2009, in virtù del quale i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati 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”*; ciò nondimeno, stante la delicatezza del ruolo svolto dall'Organismo, nella scelta dei relativi componenti, sarà necessario attenersi il più possibile al rispetto di tale disposto al fine di evitare controproducenti interferenze.

Relativamente alla cumulabilità di più incarichi, nella individuazione dei componenti occorre fare particolarmente attenzione al carico di lavoro degli stessi. Per ragioni di economicità e di contenimento dei costi soprattutto negli Enti di minori dimensioni, è possibile il cumulo di incarichi in più Organismi da parte di uno stesso soggetto, a condizione che ciò tuttavia non pregiudichi il corretto e proficuo svolgimento della funzione nell'ambito di ciascun Organismo.

E' opportuno, pertanto, valutare caso per caso la cumulabilità di incarichi in relazione all'impegno connesso allo svolgimento di ciascuno, evidentemente legato alle dimensioni dell'Ente presso il quale l'incarico è svolto.

Relativamente ai requisiti generali dei membri nel caso di costituzione dell'Organismo in forma collegiale, pare opportuna una composizione dello stesso tale da garantire al tempo stesso esperienza e capacità di innovazione, assicurata mediante una composizione complessiva che sia il più variegata possibile, rilevata sulla base dei curricula presentati.

La scelta dei componenti deve essere tale da favorire, inoltre, il rispetto dell'equilibrio di genere.

Procedure per l'individuazione dei componenti

Al fine di accertare il possesso e il livello dei requisiti dei candidati, le amministrazioni potranno fare riferimento anche ai curricula presentati dagli stessi interessati raccolti da ANCI.

La valutazione dei requisiti che i componenti degli Organismi devono possedere deve riguardare non solo la formazione dell'interessato (percorso di studi e di specializzazione) e delle esperienze pregresse, ma anche le capacità, o competenze specifiche intese come caratteristiche personali intellettuali, manageriali, relazionali, idonee a rivelare l'attitudine dell'interessato a inserirsi in una struttura nuova destinata a diventare centrale nel processo di un reale cambiamento delle amministrazioni.

Pertanto, ai fini dell'ulteriore accertamento del possesso dei requisiti richiesti, può essere opportuno lo svolgimento di un colloquio con l'interessato, da parte degli organi cui è demandata la scelta dei componenti, colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e, soprattutto, le capacità dell'interessato.

In ottemperanza a quanto previsto dai commi 1 e 3 dell'art. 11, direttamente applicabili anche agli Enti Locali, è necessario garantire la massima trasparenza relativamente al procedimento di nomina dei componenti degli OIV, pubblicando, ad esempio, sul sito istituzionale l'incarico assegnato ed il curriculum degli stessi.

Le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione in materia di valutazione dei dirigenti

L'Organismo indipendente di valutazione nell'ambito del nuovo quadro di competenze in materia di valutazione, provvede a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione e della trasparenza, nonché a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso.

A norma dell'articolo 7 del d.lgs.150/2009, poi, dovrà proporre all'organo di indirizzo politico amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

In merito alla qualificazione della nozione di "dirigente di vertice", occorre sottolineare che, secondo quanto disposto dal comma 1 dell'art. 2 del D. Lgs n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche *"definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi"*; l'individuazione di quali sono, nell'ambito della struttura organizzativa, gli uffici di maggiore rilevanza – e dunque, cosa si intenda per "dirigenti di vertice" - rientra nella potestà regolamentare di ciascun Ente esercitata ai sensi dell'art. 89 del D.lgs n. 267/2000.

Pertanto, dunque, la concreta articolazione delle funzioni dell'OIV per quanto concerne la formulazione della proposta di valutazione dei dirigenti di vertice è strettamente connessa al modello organizzativo proprio di ciascun Ente, così come risultante dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

In ogni caso, qualunque sia il modello organizzativo dell'Ente, qualora il dirigente di vertice inteso come organo monocratico coincida con il soggetto interno membro dell'Organismo indipendente di Valutazione, nelle modalità di formulazione della proposta di valutazione dello stesso occorre definire meccanismi idonei a garantire che non si verifichino situazioni di incompatibilità.

Vi rimetto, in allegato, proposta di deliberazione da sottoporre all'esame della Giunta Comunale per l'adozione di regolamento disciplinante l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, evidenziando, nell'occasione, l'urgenza dell'adempimento attesa la necessità di assicurare la piena operatività del sistema di valutazione della performance con decorrenza 1.01.2011.

**Il segretario comunale
Dr. Maria Rosaria Sica**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che,

con propria deliberazione n. 260 del 22.10.1999, in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Regioni e Autonomie Locali del 31.3.1999 e dall'art. 2 del D.lgs. n. 286/99, veniva istituito il nucleo di valutazione di questo ente, disciplinandone la composizione, la nomina e le funzioni, con precisazione che esso è composto da un esperto in tecniche di valutazione, che lo presiede, e da due esperti in materia contabile, nominati dal Sindaco per una durata non superiore a quella del mandato elettivo, salva revoca motivata, e che il compenso è determinato dalla Giunta e assume a parametro di riferimento quello spettante a un revisore dei conti, diminuito del 20% per il presidente e del 30% per i componenti.

Con propria deliberazione n. 86 del 30.5.2008, per esigenze di contenimento della spesa pubblica, veniva modificata la propria deliberazione n. 260/99 di istituzione del nucleo di valutazione, rideterminando il compenso da attribuire al presidente, nella misura del 20% di quello spettante al revisore dei conti, e quello dei componenti, nella misura del 15% dello stesso, con decorrenza dal 1° giugno 2008.

Con decreto sindacale n. 16761 di prot. del 20.10.2009, si disponeva la nomina del suddetto organismo, ai sensi e per gli effetti della surrichiamata deliberazione n. 260/99, come modificata con successiva n. 86/2008, nelle persone dei sigg.ri: dr. Tagliamonte Brunone, Presidente; dr. Ferraioli Nicola e dr.ssa. Zanin Manuela, componenti, dando atto che la durata degli incarichi, con decorrenza 1.11.2009, corrisponde al mandato elettivo del Sindaco, salva revoca motivata e che il compenso annuo spettante al Presidente e ai componenti del suddetto organismo, come determinato al lordo di ogni ritenuta di legge, è pari al 20% di quello spettante al revisore dei conti, per il Presidente, ed è pari al 15% dello stesso per ciascuno dei componenti.

L'art.14, co. 1 del D.Lgs.n. 150/2009, recante *“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”*, entrato in vigore il 16.11.2009, sancisce l'obbligo, in capo a ogni pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, di dotarsi di un Organismo indipendente di valutazione della performance, che operi in sostituzione dei vigenti servizi di controllo interno di cui al D.lgs. 286/1999.

Il suddetto art.14 stabilisce, rispettivamente ai commi 3 e 7, che l'Organismo indipendente di valutazione debba essere nominato *“dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni, che “L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta”* e che lo stesso Organismo sia *“costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre componenti”*.

Il comma 4 sancisce espressamente l'abrogazione, a far data dal 30 aprile 2010, dell'art. 5 del d.lgs. n. 286/1999, recante *valutazione del personale con incarico dirigenziale*, senza introdurre un meccanismo valutativo sostitutivo e senza definire esplicitamente a chi spetti il compito di valutatore, con conseguente obbligo, in capo a tutte le pubbliche amministrazioni, di provvedere alla costituzione degli Organismi indipendenti di valutazione entro tale data.

L'art.16, co. 2, del D.lgs. n. 150/2009, dispone che *“Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli art. 3, 4, 5, comma 2 ,7,9 e 15, comma 1”*; l'art. 16, co.3, stabilisce che *“Nelle more dell'adeguamento di cui all'art. 16, co.2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni ed enti locali si applicano le disposizioni previste dal presente titolo; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo sino all'emanazione della disciplina regionale e locale”*.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, in attuazione dell'art. 14, co.4, del D. Lgs. n. 150/2009 dovrà svolgere, in piena autonomia, le seguenti funzioni:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'ispettorato per la funzione pubblica ed alla Commissione di cui all'art. 13;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) 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 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;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'art. 7, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e la valutazione dei dirigenti (allo stato in numero non superiore a 5) ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al titolo II;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Esso, inoltre, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'art. 13, cura annualmente la 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 alla medesima Commissione.

Sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D. Lgs. n. 286/1999.

Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, co. 1, del D. Lgs. n.286/1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione.

Esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

Infine, ai sensi dell'art. 30, co. 3, del D.lgs. n.150/2009, in sede di prima attuazione, gli organismi indipendenti di valutazione provvedono, sulla base degli indirizzi della

Commissione di cui all'art. 13, a definire i sistemi di valutazione della performance di cui all'art. 7, in modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dall'1.1.2011.

Considerato,

in particolare, l'obbligo, posto in capo agli enti locali dall' art.16, comma 2 del D.lgs. n. 150/2009, di procedere all'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi generali posti dall'art.7 del medesimo.

Ritenuto

opportuno procedere, nella presente fase di prima applicazione della surrichiamata normativa, all'adeguamento della struttura organizzativa di questo Ente alle disposizioni contenute nell'art.14, co.1 del D.lgs.n. 150/2009, rinviando a un momento successivo l'adeguamento dell'ordinamento interno agli altri principi espressi dal citato art. 7 in tema di "Sistema di misurazione e valutazione della performance" al fine di assicurare le condizioni necessarie per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance.

Ravvisata

la necessità di procedere alla riformulazione del previgente testo del Regolamento sull'istituzione del nucleo di valutazione dell'ente, e, per esso, del vigente ordinamento degli uffici e dei servizi, in conformità del disposto dell'art.14, co. 1, del d.lgs. n. 150/2009.

Richiamate

le delibere n. 89/2010 e n. 104/2010 della CIVIT, con precisazione che quest'ultima trova applicazione immediata per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie di cui al D.lgs. n. 300/1999, con esclusione dell'Agenzia del Demanio, mentre costituisce linea guida, tra gli altri, per gli enti locali, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti negli articoli indicati nell'art. 16, co. 2, da realizzarsi entro il 31.12.2010 e, comunque, in attesa della stipula dei protocolli di cui all'art. 13, co.2.

Dato atto

che l'organo di indirizzo politico-amministrativo di cui all'art.14, co. 3 del d.lgs. n. 150/2009, competente a nominare l'Organismo indipendente di valutazione, debba essere individuato nel Sindaco p.t., sulla base di regolamentazione approvata dalla Giunta Comunale, ai sensi degli artt. 48, co. 2, e 50, del d.lgs. n. 267/2000, e assicurare, altresì, continuità di funzioni rispetto al previgente sistema enucleato dall'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente.

Che, conformemente al citato disposto dell'art.14, co. 7 del D.lgs. n. 150/2009, l'Organismo indipendente di valutazione deve essere costituito da un organo monocratico, per il principio di economicità di gestione che deve ispirare l'esercizio dell'autonomia regolamentare e organizzativa da parte delle pubbliche amministrazioni.

Che il nucleo di valutazione in carica svolgerà le propri funzioni istituzionali fino alla propria cessazione prevista per il 31.12.2010 e, comunque, al termine delle operazioni di valutazione demandategli.

Che qualora l'Organismo di che trattasi fosse individuato nel Presidente o in uno dei componenti del nucleo di valutazione in carica, sempre previa verifica del possesso dei requisiti all'uopo previsti, lo stesso rimarrà contestualmente in carica nel predetto

organo, senza alcun compenso aggiuntivo, fino al 31.12.2010, al solo scopo di dare finite le operazioni di valutazione relative al corrente esercizio.

Ritenuto

dover provvedere in merito a quanto sopra.

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49, co. 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi, resi in forma legale.

DELIBERA

- Di prendere atto della normativa in premessa richiamata e, per l'effetto, adeguare il vigente Ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni contenute nell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, dando immediata esecuzione alle prescrizioni contenute nel combinato disposto degli artt.14 e 30 del decreto stesso, in conformità di quanto segue:

Il previgente testo del regolamento sull'istituzione e il funzionamento del Nucleo di Valutazione dell'ente viene sostituito integralmente con il seguente testo:

1. L'Organismo indipendente di valutazione di cui all'art.14, co. 1 del d.lgs. 150/2009 viene nominato con decreto del Sindaco p.t., in conformità di idonea regolamentazione approvata dalla Giunta Comunale, per un periodo di tre anni. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.

2. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'ente negli ultimi tre anni, 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.

3. L'Organismo è costituito da un solo membro scelto tra soggetti che abbiano un cognizione concreta delle realtà operative e organizzative degli enti locali, dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo delle tecniche di monitoraggio, di controllo di gestione, di management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

4. I termini "nucleo di valutazione", "servizio di controllo interno" e tutti i termini analoghi contenuti nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente devono ritenersi sostituiti con la dizione " Organismo indipendente di valutazione della performance".

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance svolge, in piena autonomia, le seguenti funzioni:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'ispettorato per la funzione pubblica ed alla Commissione di cui all'art. 13;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) 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 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;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'art. 7, al Sindaco, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e la valutazione dei dirigenti (allo stato in numero non superiore a 5) ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al titolo II;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

6. Il suddetto organismo, inoltre, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'art. 13, cura annualmente la 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 alla medesima Commissione. Esso sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D. Lgs. n. 286/1999, esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, co. 1, del D. Lgs. n.286/1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione ed esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

7. Ai sensi dell'art. 30, co. 3, del D.lgs. n.150/2009, in sede di prima attuazione, l'organismo indipendente di valutazione provvede, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'art. 13, a definire i sistemi di valutazione della performance di cui all'art. 7, in modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011.

- Di rinviare ad un successivo momento l'adeguamento dell'ordinamento interno agli altri principi espressi dal citato articolo 7 del d.lgs. 150/2009 in tema di "Sistema di misurazione e valutazione della performance".
- Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, a seguito separata, unanime votazione.