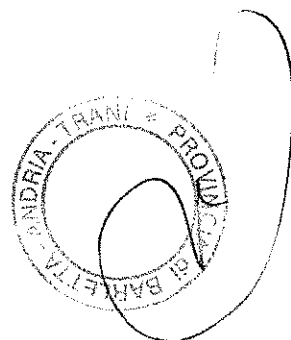


*Provincia*  
*Barletta Andria*  
*Trani*

*REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE  
ED IL FUNZIONAMENTO  
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI  
VALUTAZIONE (OIV)*



## **INDICE:**

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

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

**Art. 3 Esclusività del rapporto**

**Art. 4 Divieto di nomina**

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

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

**Art. 7 Risorse e Funzionamento**

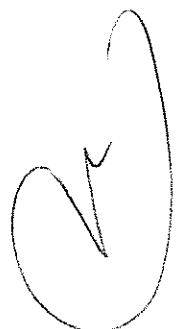
**Art. 8 Il controllo strategico**

**Art. 9 Il processo di valutazione del personale con qualifica dirigenziale**

**Art. 10 Revoca e decadenza**

**Art. 11 Norme abrogate**

**Art. 12 Entrata in vigore**

A large, stylized handwritten signature or mark, possibly a stylized 'S' or 'D', located in the bottom right corner of the page.

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

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Barletta Andria Trani, ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, in forma monocratica, secondo i requisiti ed i criteri dettati dal decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, del 2 dicembre 2016, adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, recante l'istituzione dell'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, di cui all'art. 14, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

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

1. Il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance è nominato dal Presidente dell'Ente, per un periodo di tre anni e previa procedura comparativa volta alla valutazione dei curricula e dando preferenza alla specifica competenza maturata nelle Pubbliche Amministrazioni, tenendo conto, altresì, del possesso di ulteriori titoli strettamente correlati alle funzioni da svolgere.
2. Alla procedura comparativa di cui al comma 1, secondo quanto stabilito dall'art. 2 del D.M. del 02 dicembre 2016, come modificato dal D. M. del 29 settembre 2017, possono partecipare esclusivamente i soggetti 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.
3. L'incarico cessa immediatamente al venir meno dei requisiti di cui al comma 2, ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'elenco nazionale, ovvero in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione all'elenco medesimo.
4. L'incarico non è prorogabile ed è rinnovabile una sola volta, previa procedura comparativa.
5. La Provincia pubblica nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente"/"Performance" del Portale della performance gli avvisi di selezione comparativa e i relativi esiti.
6. La scadenza del componente dell'organo politico amministrativo non comporta la decadenza dall'incarico del componente dell'OIV.
7. L'eventuale revoca dell'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata.
8. 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**  
**Esclusività del rapporto**

1. Il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione deve assicurare l'esclusività del rapporto, secondo quanto disposto all'art. 8, del D. M. 02 dicembre 2016.
2. In particolare, trattandosi di Amministrazione con meno di mille dipendenti, ciascun soggetto iscritto nell'Elenco nazionale e in possesso dei requisiti previsti può appartenere a più OIV per un massimo di tre. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni detto limite è pari ad uno.

## 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, il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione non può essere nominato, tra i dipendenti dell'amministrazione interessata o 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.
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 interesse e cause ostative

1. Non può essere nominato quale componente 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 presso la Provincia di Barletta Andria Trani;
  - 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 della Provincia di Barletta Andria Trani;
  - 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 della Provincia di Barletta Andria Trani 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 la Provincia;
- m) appartengano ad Amministrazioni nelle quali soggetti appartenenti alla Provincia di Barletta Andria Trani 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 inconfiribilità 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 ed in particolare:

- a) coadiuva il Servizio Segreteria Generale Anticorruzione Trasparenza e Controlli, nella elaborazione del Piano delle Performance;
- b) definisce il Sistema di misurazione e valutazione della performance, ispirandosi anche alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'ANAC di cui agli artt. 12 e 13 del D. Lgs. n. 150/2009;
- 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;
- e) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo della Provincia;
- f) 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;
- g) 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;
- h) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- i) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009;
- j) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- k) esercita le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- l) definisce nuovi sistemi di valutazione della performance o modifiche all'attuale, sulla base di indirizzi dell'Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'ANAC;



- m) formula al Presidente nelle funzioni di cui all'art. 1, comma 55, della legge 7 aprile 2014, n. 56, proposte sui criteri per l'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni apicali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei rispettivi Responsabili;
- n) formula al Presidente nelle funzioni di cui all'art. 1, comma 55, della legge 7 aprile 2014, n. 56, proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dal CCNL di comparto a seguito di valutazione negativa delle performance dei Responsabili apicali;
- o) effettua l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dipendenti (art. 11, comma 8 - lett. d del D.Lgs. n. 150/2009);
- p) valuta e valida, sulla base di quanto documentato nella Relazione di performance, la presenza di risparmi sui costi di funzionamento, ai fini dell'applicazione del premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs n. 150/2009, fermo restando che i criteri generali per la distribuzione del relativo premio di efficienza sono definiti dalla contrattazione integrativa;
- q) svolge ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi agli organismi di valutazione;
- r) si raccorda con tutti gli altri organi e soggetti deputati allo svolgimento dei controlli interni come previsti dal vigente Regolamento sul sistema dei controlli interni;
- s) svolge le funzioni previste dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 ivi compresa la denuncia alla Corte dei conti, per fatti che siano causa di danno erariale.

#### **Art. 7**

#### **Risorse e Funzionamento**

1. L'OIV ha sede presso l'Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, ed opera in posizione di piena autonomia, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde per le attività di controllo strategico di cui all'art. 8, esclusivamente al Presidente che provvede alla nomina.
2. Il predetto Organismo si avvale, quale Struttura Tecnica Permanente, del supporto collaborativo di n. 1 unità di personale del Servizio Segreteria Generale Anticorruzione Trasparenza e Controlli nonché di n. 1 unità di personale assegnato al Servizio Programmazione Economico Finanziaria e n. 1 unità di Personale assegnato al Servizio Personale.
3. I soggetti 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 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, al componente 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 trimestralmente al Presidente ed al Segretario Generale con i quali si raccorda per perseguire al meglio la conformazione dell'ente al sistema di performance organizzativa ed individuale e perseguire il benessere lavorativo dei dipendenti. Evidenzia le cause dell'eventuale mancato raggiungimento dei risultati segnalando eventuali irregolarità riscontrate.

#### **Art. 8**

#### **Il controllo Strategico**

1. Il controllo strategico di cui all'art. 6, co. 1 del d.lgs. n. 286/99 si qualifica come attività di consulenza interna per gli amministratori, ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti.
2. A tal fine, l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica 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 è oggetto di riservate relazioni al Presidente 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**

1. La valutazione dei dirigenti ha per oggetto la valutazione del rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espresso nel P.E.G./Piano delle Performance e la valutazione dei comportamenti direzionali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato.
2. L'attività di valutazione del personale dirigente ha lo scopo di erogare la retribuzione di risultato come previsto dal CCNL, di orientare le prestazioni dei dirigenti 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 attiva attraverso le seguenti fasi:
  - a) Proposizione al Presidente, per il successivo iter di approvazione, tenendo conto delle specificità organizzative dell'Ente, dei criteri generali relativi a:
    - I. Individuazione dei parametri per la graduazione delle posizioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
    - II. Modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
    - III. Negoziazione degli obiettivi – risultati attesi, con individuazione degli indicatori misurabili al fine della verifica e della valutazione;
    - IV. Indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
    - V. Predisposizione del sistema di reporting periodico sulla gestione e del monitoraggio delle osservazioni dei comportamenti direzionali;
    - VI. Analisi periodica dei reports;

- VII. Supporto ai responsabili per l'attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nei comportamenti direzionali;
- VIII. Valutazione della performance dei dirigenti, considerando – oltre alla sostanziale corrispondenza dei risultati agli obiettivi assegnati – il complessivo apporto al miglioramento gestionale dell'Ente;
- IX. Proposizione al Presidente, per la relativa approvazione, dell'esito della valutazione annuale dei dirigenti di settore e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al titolo III del do.lgs. n. 150/09 e s.m.i..

**Art. 10**  
**Revoca e decadenza**

- 1. Il componente dell'OIV è revocabile per gravi inadempienze o per accertata inerzia.
- 2. Il provvedimento che dispone la revoca è adottato dal Presidente che provvede alla sua sostituzione avviando nuova procedura per la relativa nomina.
- 3. In caso di reiterata assenza per tre volte consecutive, sfornita di giustificato motivo, il Presidente può revocare l'incarico. L'organismo resta in carica, sino alla nomina del nuovo ed ha 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**

Il presente regolamento abroga e sostituisce qualsiasi altra disposizione afferente analoghi organismi se incompatibile.

**Art. 11**  
**Entrata in vigore.**

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

