

L'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione in attuazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, il Sindaco e la Giunta comunale si avvalgono della collaborazione dell'organismo indipendente di valutazione (OIV), che opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance del Comune di Calangianus di seguito OIV, è stato istituito ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'OIV esercita in piena autonomia le funzioni di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo e, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, del medesimo decreto, svolge le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

L'OIV è composto da due membri esterni in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza con comprovate competenze tecniche di valutazione e di controllo di gestione, e precisamente :

- Dott. **CALDARINI Mario** - esperto in materia di valutazione della performance del personale nelle Pubbliche Amministrazioni, con esperienza in controllo strategico e Nuclei di Valutazione;
- Dott. **GENIALE Claudio** - esperto in materia di valutazione della performance del personale nelle Pubbliche Amministrazioni, con esperienza in controllo strategico e Nuclei di Valutazione;

All'OIV sono state attribuite ,con regolamento, le seguenti funzioni:

- a. propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle OO.SS. secondo il sistema di relazioni vigente, e, le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b. Effettua il monitoraggio costante sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - c. comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - d. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e. propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di struttura apicale e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - f. 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);
 - g. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i. esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni delle P.O. e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - j. propone una graduazione delle posizioni delle P.O. in applicazione della metodologia di pesatura delle P.O. in relazione alle risorse disponibili;
 - k. esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
 - l. valida la relazione sulla performance dell'Ente.
- La validazione della Relazione sulla performance lettera l), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito