COMUNE DI ROVIGO
www.comune.rovigo.it

SETTORE: Programmazione Strategica ed Europrogettazione, Sistemi Informativi, Risorse Umane, Privacy, Elettorale, Affari Generali, Protocollo e Archivio, Ufficio Acquisti e Gare

AVVISO PUBBLICO
PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE

alla procedura per la nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) in forma monocratica ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento sui sistemi di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 25/07/2019.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

richiamato l'articolo 6 del Regolamento sui sistemi di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 25/07/2019, che istituisce e disciplina il ruolo, i requisti, le procedure per la nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance

RENDE NOTO

che questa Amministrazione intende procedere alla nomina, quale Organismo di Valutazione della Performance nella forma monocratica di cui all'articolo 6 del Regolamento del Comune sui sistemi di misurazione e valutazione della performance, di un soggetto esterno in possesso dei requisiti di seguito indicati.
L'incarico avrà durata di tre anni dalla data del **01/07/2023** e potrà essere rinnovato per una sola volta. L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza potrà avvenire solo nei casi previsti dal vigente Regolamento.
L'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) svolge, all'interno dell'Amministrazione, un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti in capo alle Amministrazioni.

L'Organismo è infatti individuato dalla Legge come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 7 del D. Lgs. n. 150/2009, essendo, in primo luogo, chiamato a garantire la correttezza del processo di misurazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi e, di riflesso, a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice.

1 - Competenze dell'Organismo di Valutazione della Performance (OVP)

L'Organismo di Valutazione della Performance (OVP):

1) Misura e valuta la performance di ciascuna struttura amministrativa, cioè di ciascun settore o centro di responsabilità riferito ad ogni dirigente, in base agli strumenti di cui all'articolo 2 del Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.
Quale organo proponente o valutatore di prima istanza, propone al Sindaco (quale organo decidente o valutatore di seconda istanza) la valutazione annuale dei dirigenti secondo le modalità di cui al Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance. Il dirigente partecipa al procedimento di valutazione potendo fornire all'Organismo di Valutazione della Performance le proprie osservazioni. Il Sindaco assume le proprie decisioni finali, sulla base della proposta dell'Organismo di Valutazione della

Performance, sentita la Giunta Comunale. Il processo di valutazione si può concludere con un colloquio finalizzato a comunicare l'esito conclusivo e le motivazioni dei punteggi di valutazione definitivamente attribuiti.

2) Sostituisce i servizi di controllo interno di cui al D. Lgs. n. 286 del 30/07/1999.

3) L'Organismo di Valutazione della Performance (OVP), inoltre:

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

b) provvede a comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);

c) provvede a validare la Relazione sulla Performance, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;

d) provvede a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dalle norme di legge, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni dell'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) provvede a proporre al Sindaco, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione agli stessi dei premi;

f) è responsabile della corretta applicazione dei principi, da considerare quali parametri/criteri di riferimento, contenuti nelle linee guida, nelle metodologie e negli strumenti predisposti da CIVIT/ ANAC e dalla Commissione tecnica per la performance;

g) provvede a promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) provvede a verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

i) provvede ad esprimere il parere sul Codice di comportamento di cui all'articolo 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della Legge n. 190/2012, e svolge le funzioni inerenti detta materia demandate agli Organismi di valutazione dalla Deliberazione CIVIT n. 75/2013;

l) provvede a svolgere le funzioni previste dall'articolo 1, commi 39 e 40, della Legge n. 190/2012 nell'ambito del monitoraggio del lavoro flessibile ex articolo 36, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009.

4) L'Organismo di Valutazione della Performance (OVP), infine:

a) propone al Sindaco la valutazione dei risultati del Segretario Generale, secondo i criteri vigenti;

b) effettua l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dirigenti e per i dipendenti;

c) valuta e valida, sulla base di quanto documentato nella Relazione sulla performance, la presenza di risparmi sui costi di funzionamento, ai fini dell'applicazione del premio di efficienza di cui all'articolo 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;

d) definisce i sistemi di valutazione della performance tenuto conto dei principi contenuti nelle deliberazioni CIVIT/ANAC, riferendosi alle linee guida e ai protocolli di collaborazione di cui all'articolo 13, comma 2 (tra ANCI e Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche), alle indicazioni dell'ANCI emanate in base al protocollo d'intesa tra ANCI e Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 09/10/2009 ed al protocollo ANCI/CIVIT del 16/09/2010;

e) formula alla Giunta Comunale proposte sui criteri per l'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;

f) valuta la graduazione delle funzioni dirigenziali sulla base del precedente alinea;

g) formula alla Giunta Comunale proposte sui criteri per l'individuazione dei parametri per la graduazione degli elementi oggettivi e soggettivi previsti dalla normativa contrattuale ai fini dell'eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale;
h) valuta la graduazione delle funzioni del Segretario Generale ai fini della eventuale maggiorazione di cui al precedente alinea;
i) formula alla Giunta Comunale proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dai CCNL di area dirigenziale a seguito di valutazione negativa delle performance dei dirigenti;
j) svolge ogni altra funzione già assegnata dalle Leggi e dai Contratti collettivi al Nucleo di Valutazione ed all'OIV;
k) ai sensi della disciplina di Legge e della Contrattazione collettiva, accerta, al fine di renderle disponibili, il conseguimento delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, preventivamente programmati ed attivati dall'Ente ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, al fine della destinazione delle correlate risorse nell'ambito del Fondo delle risorse decentrate.

All'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) potrà essere altresì attribuito, da parte della Giunta Comunale, lo svolgimento di attività strumentali all'espletamento delle funzioni e dei compiti di cui al Regolamento per misurazione e valutazione della performance vigente.

2 - Requisti personali e professionali dell'Organismo di Valutazione della Performance (OVP)

1) Il soggetto nominato Organismo di Valutazione della Performance (OVP), in virtù del ruolo di promotore del miglioramento, dovrà possedere capacità professionali, manageriali e relazionali in grado di creare una visione condivisa e di promuovere l'innovazione nonché avere una appropriata cultura organizzativa portatrice dei valori di trasparenza, integrità, valutazione e valorizzazione del merito e primalità;

2) L'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) dovrà essere costituito da soggetto in possesso dei seguenti requisiti:
a) cittadinanza italiana o cittadinanza dell'Unione Europea. In tale ultima ipotesi dovrà essere comprovata una adeguata conoscenza della lingua italiana;
b) possesso di Diploma di Laurea del precedente ordinamento universitario (DL) in Ingegneria, Economia, Giurisprudenza oppure Diploma di Laurea Magistrale (LM) o Specialistica (LS) equiparati. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti ad uno o più dei seguenti settori: Organizzazione, Gestione delle risorse umane, Management, Pianificazione e controllo di gestione, Misurazione e valutazione della performance e dei risultati. In alternativa al possesso di un titolo di studio post - universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza di cui alla lettera c) di almeno cinque anni;
c) possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private o di docenza, in uno o più dei seguenti ambiti: Organizzazione, Gestione delle risorse umane, Management, Pianificazione e controllo di gestione, Misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero possesso di un'esperienza giuridico - contabile - amministrativa correlata all'iscrizione ad uno degli specifici albi professionali.

3) Non possono essere nominati Organismo di Valutazione della Performance (OVP):
a) soggetti in quiescenza;
b) soggetti che 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) i magistrati o gli avvocati dello Stato che svolgano le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'Amministrazione presso cui deve essere costituito l'Organismo di Valutazione della Performance (OVP);
d) soggetti che abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'Amministrazione;
e) soggetti che siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) prima della scadenza del mandato;

f) soggetti che versino nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i Revisori dei conti dall'articolo 236 del D. Lgs. n. 267/2000;
g) soggetti che 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.

4) Non possono, altresì, essere nominati: i componenti dell'Organo di Revisione contabile in carica; i componenti della Giunta Comunale e del Consiglio Comunale in carica; il coniuge, gli ascendenti, i discendenti, i parenti ed affini entro il terzo grado, rispettivamente del Sindaco, dei componenti della Giunta Comunale, del Collegio di Revisione contabile, dei dirigenti dell'Ente in attività di servizio.

5) Non possono essere nominati i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi, cariche politiche od in organizzazioni sindacali, ovvero che hanno rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che hanno rivestito simili incarichi o cariche o che abbiamo avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

3 - Rinvio alle norme di Regolamento

Per quanto riguarda la disciplina della sede, della collocazione organizzativa e del funzionamento dell'Organismo di Valutazione della Performance (OVP), si richiama l'articolo 8 del vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.
Per quanto riguarda la disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi e delle relazioni richieste per l'attività svolta, si richiama l'articolo 9 del vigente Regolamento sul sistema di misurazione valutazione della performance.
Per quanto riguarda le relazioni con gli altri organi e unità organizzative cui è demandata una funzione di controllo, si richiama l'articolo 10 del vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

4 - Profilo del candidato e modalità della nomina

L'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) è nominato dal Sindaco a seguito di procedura ad evidenza pubblica a cui possono partecipare soggetti in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento e dal presente avviso pubblico.
A tale scopo il presente avviso pubblico è finalizzato all'acquisizione ed alla successiva valutazione dei curriculum. Nel corso dell'istruttoria, finalizzata alla nomina, la professionalità e le competenze specifiche sono accertate dagli elementi desumibili dal curriculum vitae ed eventualmente anche mediante un colloquio a cura del Sindaco o di suoi delegati, anche tramite piattaforme software di videofonia.
Dal curriculum dei candidati e/o dall'eventuale colloquio dovranno emergere, in particolare, i seguenti fattori:

- elevata professionalità nei campi del Management, della Pianificazione strategica, dell'Organizzazione, delle Risorse Umane, del Controllo di gestione, ovvero nel campo giuridico - contabile - amministrativo, tenendo conto dei compiti che derivano dall'applicazione della Legge n. 190/2012;
- comprovata esperienza e professionalità nell'ambito della misurazione e valutazione della performance delle strutture e delle risorse umane, con particolare riguardo al personale delle Pubbliche Amministrazioni;
- qualificata conoscenza di tecniche gestionali di strutture organizzative complesse, nonché di tecniche di valutazione dei risultati e delle prestazioni e di servizi di controllo interno, preferibilmente accompagnata da idoneo percorso di studi e specializzazione.

Non verrà attribuito alcun punteggio di valutazione, né verrà formata alcuna graduatoria di merito. Al termine dell'istruttoria curata dal Segretario Generale con il supporto del Servizio Risorse Umane, verrà formulata una rosa di nomi da sottoporre alla scelta del Sindaco. Detta rosa degli idonei potrà essere eventualmente utilizzata in caso di dimissioni dell'Organismo di Valutazione della Performance (OVP). Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente l'atto di nomina del soggetto individuato, il relativo curriculum vitae ed il compenso previsto.

La durata della nomina è triennale e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.
Al soggetto nominato viene attribuito un compenso lordo annuo, stabilito nell'atto di nomina e comunque entro i limiti dello stanziamento di bilancio, che viene liquidato semestralmente su presentazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività svolte.

5 - Misura del compenso

Il compenso per l'incarico, comprensivo di ogni prestazione e rimborsi spese, al lordo delle ritenute di legge, ammonta forfettariamente ad **€. 9.296,20 annui**, per ciascuno degli anni di durata dell'incarico.

6 - Presentazione delle domande

La domanda dovrà essere sottoscritta e redatta in base allo schema allegato; dovrà contenere tutte le dichiarazioni richieste nel presente Avviso ed essere corredata dal curriculum vitae debitamente sottoscritto.
La domanda dovrà pervenire al Comune di Rovigo, Ufficio Risorse Umane, Piazza Vittorio Emanuele II, n. 1, 45100 - Rovigo, **entro 20 giorni dalla data di pubblicazione sul sito dell'Ente** ed all'Albo del Comune **e, quindi necessariamente entro il giorno __/__/2023, esclusivamente, pena l'esclusione,** tramite **posta elettronica certificata** (PEC), all'indirizzo **risorseumane.comune.rovigo@pecveneto.it**, avendo cura di indicare nell'oggetto la dicitura "*Candidatura per Organismo di Valutazione della Performance del Comune di Rovigo 2023-2025*", entro il termine perentorio di scadenza, ossia **entro il __/__/2023.**
Farà fede l'ora di arrivo al gestore di posta elettronica certificata del Comune (ricevuta di avvenuta consegna): questa informazione sarà inviata automaticamente alla casella di PEC del gestore del mittente da parte dal gestore di PEC.

Per l'invio della domanda tramite PEC i candidati potranno scegliere una delle seguenti modalità:
1. invio del file contenente la domanda sottoscritta con firma digitale;
2. invio della scansione della domanda originale sottoscritta con firma autografa;
3. invio del file contenente la domanda anche non sottoscritta, qualora venga utilizzata una casella di posta elettronica certificata personale del candidato.

Alla domanda dovranno essere allegati:
1. scansione di un documento di identità in corso di validità;
2. curriculum vitae regolarmente datato e sottoscritto contenente tutte le indicazioni idonee a valutare le attività di studio e di lavoro del concorrente, attinenti la posizione oggetto dell'avviso di selezione, con l'esatta precisazione dei periodi ai quali si riferiscono le attività medesime, la loro natura ed ogni altro riferimento che il concorrente ritenga utile rappresentare per la valutazione della sua attività.

Alle dichiarazioni rese e sottoscritte nella suddetta domanda e al curriculum **si attribuisce il valore di autocertificazione**, con riserva dell'Ente di procedere alla verifica della veridicità.
Si avvisa che saranno accettate ed esaminate le sole domande inviate secondo la modalità sopra riportata, complete degli allegati richiesti. Saranno escluse, inoltre, le domande che dovessero pervenire oltre i termini, non sottoscritte nelle forme previste, prive del curriculum sottoscritto o delle altre dichiarazioni richieste nel presente avviso di selezione.
Non saranno prese in considerazione e-mail spedite da indirizzi non certificati o pervenute ad indirizzi di posta elettronica dell'Ente differenti rispetto a quello sopra indicato.
L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi telematici comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

7 - Disposizioni finali

Ai sensi della Legge n. 241/1990 e s.m.i., il Responsabile del presente procedimento è il dott. Luigi Scaranello, Istruttore Direttivo Specialista Amministrativo del Servizio Risorse Umane.
Ai sensi del D. Lgs. n. 196/03 e s.m.i. e del Regolamento UE n. 679/2016, i dati forniti dai candidati saranno raccolti dal Servizio Risorse Umane del Comune di Rovigo per le sole finalità connesse all'espletamento della presente procedura di selezione per l'affidamento dell'incarico e, successivamente all'eventuale stipula del contratto individuale, saranno trattati per le finalità inerenti la gestitone del rapporto instaurato con l'Ente medesimo, mediante supporto sia cartaceo che informatico.
Il titolare dei dati è il Comune di Rovigo. Il Responsabile dei dati è il dott. Marco Plechero, Dirigente del Servizio Risorse Umane.
L'Amministrazione si riserva, a suo insindacabile giudizio, la facoltà di revocare o modificare in tutto o in parte il presente avviso qualora ne ravvisi l'opportunità per ragioni di pubblico interesse, nonché di acquisire ulteriori candidature qualora quelle pervenute nei termini di cui al presente avviso risultino insufficienti o inadeguate.
Per eventuali informazioni e chiarimenti è possibile rivolgersi ai seguenti numeri telefonici, dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 11.00: 0425/206121-266-312; e-mail: risorseumane@comune.rovigo.it.

Rovigo, lì __/__/2023

IL DIRIGENTE
dott. Marco PLECHERO
Documento sottoscritto con firma digitale
ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 (CAD) e norme collegate