

Comune di Sant'Agata li Battiati

Provincia di Catania



DETERMINAZIONE SINDACALE N. 8 DEL 21-01-2014

Oggetto: Nomina Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

IL SINDACO

Richiamato il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 "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 in particolare l'art. 14 che prevede la costituzione di un Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) e ne indica modalità di nomina e funzioni;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 21/3/2013 con cui è stato adottato il nuovo regolamento per l'istituzione e il funzionamento dell'OIV in sostituzione degli artt. 29 e 30 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

PREMESSO CHE :

l'art 29 comma 2 del regolamento in questione prevede che l'OIV è un organo monocratico composto da un esperto esterno;

l'art 29 comma 3 prevede la nomina sindacale del componente l'OIV sulla base della presentazione dei curricula vitae et studiorum, dell'esperienza e dell'attitudine a ricoprire l'incarico, dopo aver esposto avviso pubblico all'albo pretorio on-line;

l'art 29 comma 4 prevede che il componente dell'O.I.V. deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale. Inoltre, deve avere capacità di leadership, intesa come capacità di promuovere una visione condivisa, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, efficienza e miglioramento della performance; è richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale vecchio ordinamento oppure specialistica in materie aziendali, economiche, giuridiche, in ingegneria gestionale ed equipollenti; il compenso da corrispondere all'O.I.V. è pari al 50 % del compenso percepito dal Presidente dei Revisori dei Conti ed è inserito nella determinazione Sindacale di conferimento dell'incarico, sulla base dello stanziamento previsto in bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa imposti dalla normativa vigente.

RILEVATO CHE :

- l'Avviso Pubblico di selezione per la nomina dell'O.I.V. a firma del Segretario Comunale è stato pubblicato sul sito del Comune dall'8/7/2013 al 18/7/2013 ;
- Con nota prot. 12424 del 24/7/2013 il Segretario Comunale, dopo aver riscontrato le candidature, al solo fine di determinarne l'ammissibilità alla selezione sulla scorta delle autodichiarazioni rese dai professionisti e dei curricula allegati, ad eccezione della domanda prot. 12047 del 18/7/2013 che è priva delle dichiarazioni richieste nella sezione A) punto 4 dell'avviso e del titolo di studio richiesto nella sezione B) punto 1 dell'avviso, le trasmetteva al Sindaco e precisamente :
 - Nota prot. 11838 del 16/7/2013 presentata dal Dott. Salvatore Parisi
 - Nota prot. 120120 del 18/7/2013 presentata dall'Avv. Giovanna Caruso
 - Nota prot. 12047 del 18/7/2013 presentata dalla Dott.ssa Paola Alessia Marini
 - Nota prot. 12078 presentata dall'Ing. Santi Monasteri.
- in esecuzione di quanto previsto nella sezione F) dell'avviso di selezione " Esame delle domande e dei Curricula" il Sindaco deve provvedere a successiva valutazione attraverso l'esame e le comparazione dei curricula sulla base dei requisiti richiesti al punto B) dell' avviso integrato da un colloquio per l'accertamento delle competenze e delle capacità specifiche;

Tutto ciò premesso, esaminati gli stessi e rilevato che in particolare l'Ing. Santi Monasteri risulta avere un'esperienza specifica acquisita presso amministrazioni pubbliche o aziende private, nel campo della valutazione della performance e dei risultati, della comunicazione e dei processi di innovazione (già membro dell'OIV in altro ente locale , responsabile progetti di controllo di gestione e gestione del personale presso molteplici aziende private del territorio nazionale) nonché il possesso delle competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali capacità di valutazione e visione strategica e competenze sulla valorizzazione delle risorse umane, attitudine al lavoro di gruppo appropriato alla cultura organizzativa, tutti requisiti richiesti al punto 4) dell'avviso di selezione come si evince dal curriculum presentato che si allega alla presente ;

Visto management, della pianificazione e controllo di gestione, nell'organizzazione del personale, della misurazione che ai sensi dell'art.14 comma 3 del Dlgs 150/2009, con nota prot. 15903 del 4/10/2013 la candidatura dell'Ing. Santi Monasteri è stata inviata alla Commissione Indipendente per la Valutazione, Integrità e Trasparenza (CIVIT) per il prescritto parere e che ad oggi nonostante il decorso del termine previsto dalla legge nessuna comunicazione o integrazione di istruttoria è pervenuta in merito;

DETERMINA DI NOMINARE

L'Ing. Santi Monasteri , nato a Piazza Armerina il 21/5/1967 e residente a Mascalucia (CT) Via Mameli n. 30, CF MNSSNT67E21G580F, quale Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Sant'Agata Li Battiati , per un periodo di tre anni decorrenti dalla sottoscrizione del disciplinare di incarico .

Tale Organismo eserciterà, in piena autonomia, le attività previste dall'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009, nonché tutte le funzioni attualmente svolte dal Nucleo di Valutazione e ogni altro compito ad esso assegnato dalle Leggi, Statuti e Regolamenti.

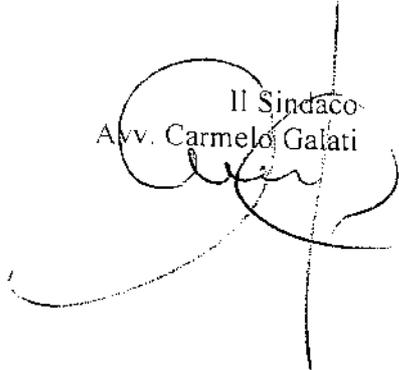
Ai sensi del comma 4 dell'art. 29 del vigente regolamento , il compenso annuale da corrispondere al professionista incaricato è pari al cinquanta per cento del compenso spettante al Presidente del

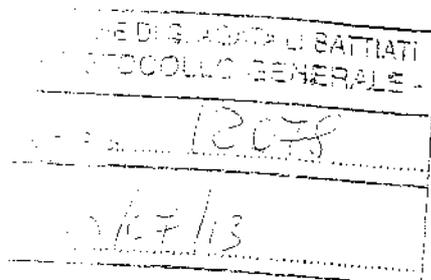
Collegio dei Revisori (€ 11.124,00 comprensivo della decurtazione del 10% disposta dal DL 78/2010 oltre cassa previdenziale ed IVA).

Si demanda al Segretario Comunale, incaricato del presente procedimento giusta provvedimento sindacale prot. n.4840 de 15/3/2013, di porre in essere gli atti consequenziali alla presente compresa l'assunzione dell'impegno di spesa.

Di dare atto che sono state assunte con note prot. 15936, 15937, 15938 del 4/10/2013 prot. le dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di incompatibilità e la dichiarazione di esclusività del rapporto così come richiesto dalla delibera CIVIT 12/2013.

Il Sindaco
Avv. Carmelo Galati





INFORMAZIONI PERSONALI

Nome Monasteri Santi
Indirizzo Via Mamefi, 30 - 95030 - Mascali (CT)
Telefono 348/25.50.813
Fax 095-7232773
E-mail santi.monasteri@qsm.it
Nazionalità Italiana
Data di nascita 21/05/1967

ESPERIENZA LAVORATIVA

- Date Da Aprile 1997 alla data corrente
- Nome e indirizzo del datore di lavoro **QSM S.r.l. Viale Africa, 174 – 95129 Catania**
- Tipo di azienda o settore Società di consulenza e formazione
- Tipo di impiego Socio della Società, progettista sistema di gestione
- Principali mansioni e responsabilità
Progettista dei sistemi Qualità (secondo le norme UNI EN ISO 9001 Edizione 1994, Edizione 2000 ed Edizione 2008), Ambiente (secondo le norme UNI EN ISO 14001 Edizione 1996 ed Edizione 2004 e regolamento Emas I, Emas II ed Emas III, Etici (secondo la SA 8000), sicurezza (secondo la norma OHSAS 18001), HACCP e marcatura CE
Responsabile della Direzione Ingegneria e dell'Ufficio Tecnico.
Responsabile progetti di Controllo di Gestione:
 - Sikelia Service S.r.l. – Acirelale
 - San Consulting. Sas – Cagliari
 - Fondazione Santa Maria Bambina - Oristano
 - Fondazione Guspini per la vita - Guspini
 - Sicilipese S.r.l. – CaltagironeResponsabile progetti di controllo, selezione e gestione del personale
 - Fondazione Guspini per la vita - Guspini
 - Fondazione Santa Maria Bambina - Oristano
 - Sais Autolinee S.p.A. - Enna
 - Etna Trasporti S.p.A. - Catania
 - Interbus S.p.A. - Enna
 - Sider Sipe S.p.A. – EnnaSvolgimento attività di Coordinamento e docenza relativa a "La Customer Satisfaction nel settore sanitario" – "Teoria e attori della comunicazione pubblica" – "I fondamenti delle Relazioni Pubbliche".
 - Centro di cura e di riabilitazione S. Maria Bambina – OristanoCoordinamento, aggiornamento, Inserimento e Progettazione di nuove attività formative in attuazione Piano Formativo Aziendale adottato per il biennio 2006 -2007 / Crediti Formativi per il personale con obbligo di ECM per l'Azienda Ospedaliera UMBERTO I – ENNA
Responsabile del progetto di accreditamento sanitario alla regione Sicilia
 - Centro medico Odontoiatrico del Dott. Santo Luneri
 - Centro medico Radiologico della Dott.ssa Rosaria Assennato
 - Laboratorio di Analisi del dott.ssa Paola Rubino
 - Laboratorio di Analisi dott. Francesco Imbarrato
 - Laboratorio di Analisi dott. Giacomo Li Volsi
 - Laboratorio di Analisi del dott. Angelo Vignera
 - Azienda Ospedaliera Villa Sofia CTO
 - Azienda Sanitaria Provinciale 6 di Palermo (Servizio Medicina Trasfusionale)Responsabile progetti di implementazione e gestione della qualità secondo la ISO 9001
 - AUSL 4 di Enna (Unità di Patologia Clinica sede di Piazza Armerina, Leonforte e di Nicosia)
 - Azienda Ospedaliera Umberto I di Enna (Unità di Patologia Clinica, Centro Trasfusionale, Radiologia, Pronto Soccorso, Ufficio Formazione e Anatomia Patologica)

- Azienda Ospedaliera Villa Sofia di Palermo
- Azienda Sanitaria Provinciale (A.S.P.) di Palermo (Servizio Medicina Trasfusionale)
- Istituto Tecnico Industriale Ettore Majorana di Piazza Armerina
- Sibeg S.r.l. – Catania e Palermo (Società della Coca Cola)
- Gussio Service – Leonforte
- COT S.r.l.(Centro Pasti) – Palermo
- STP S.p.A. (Società Trasporti Provinciale) – Bari
- Sider Sipe S.p.A. - Catania
- Filben S.r.l. - Bologna
- DPA S.r.l. – Padignano
- Sais Autolinee S.p.A. - Enna
- Etna Trasporti S.p.A. - Catania
- Interbus S.p.A. - Enna
- San Consulting, Sas – Cagliari
- Fondazione Santa Maria Bammolina - Oristano
- Sicilipese S.r.l. - Caltagirone
- Betoncat S.p.A. – Catania
- Consorzio Hiram – Roma
- Luxor S.p.A. - Valguarnera
- I & ST S.r.l. - Roma
- Servizi e Formazione S.r.l. – Guidonia
- Istituto Tecnico d'Istruzione Superiore Ettore Majorana di Piazza Armerina
- Soc. coop. IL POLIEDRO – Casanablott
- ETNA TRASPORTI IN S.r.l. – Enna
- Interbus IN S.r.l. – Palermo
- Segesta Autolinee S.r.l. - Palermo
- Sicilia Service S.r.l. - Catania
- e di altre 300 imprese

Responsabile progetti di implementazione e gestione della ambiente ISO 14001:2004

- Gussio Service –Leonforte
- Falegnameria GSM - Rosolini
- I.M.A.DI S.r.l. – Carini
- Sikelia Service S.p.A. – Acireale
- Herz Submicron Lathing S.r.l. - Catania
- Betoncat S.p.A. – Catania
- Consorzio Hiram - Roma
- COT S.r.l.(Centro Pasti) – Palermo
- STP S.p.A. (Società Trasporti Provinciale) – Bari
- ILAP S.r.l. – Belpasso
- BSF S.r.l. – Caltanissetta
- e di altre 30 imprese

Responsabile progetti di implementazione e gestione della qualità secondo il Regolamento EMAS II

- Comune di Sant'Antonio di Gallura
- CFI Ristorazione S.r.l. Palermo (presso la Mensa della ERG di Priolo)

Responsabile progetti di implementazione e gestione della sicurezza OHSAS 18001:2007

- Sais Autolinee S.p.A. - Enna
- Etna Trasporti S.p.A. - Catania
- Interbus S.p.A. - Enna
- La Puligienica S.r.l. – Caltanissetta
- Betoncat S.p.A. – Catania
- Soc. Coop Avvenire 90 – San Cataldo

Responsabile progetti di implementazione di marcatura CE

- Biomedic Corporation S.r.l. – Catania
- Trinacria Costruzioni L. Titola - Mascalucia
- Centro Lavorazione Pietra Lavica – Belpasso
- S.C.A.L.F. dei Fratelli Grasso S.n.c. – Giarre
- Fira Medica S.a.s. - Catania

Relazione di accompagnamento al curriculum vitae

La mia esperienza professionale è stata caratterizzata da una forte connotazione nell'ambito delle risorse umane ed organizzazione; tali esperienze, iniziate in un contesto associativo imprenditoriale.

Particolare attenzione deve poi essere posta sull'ultimo quinquennio che è stato caratterizzato dall'assunzione di un ruolo di direzione generale che ha riguardato tutti gli aspetti della vita aziendale in un contesto difficilissimo dal punto di vista di mercato.

Se già il curriculum vitae, di cui questa breve relazione è parte integrante, espone in modo dettagliato le competenze acquisite dal sottoscritto, credo sia opportuno citare alcune delle esperienze ed obiettivi ottenuti nel corso del periodo lavorativo, soffermando l'attenzione sul ruolo di direttore risorse umane ed organizzazione.

Preme anche evidenziare che, grazie alla mia esperienza svolta come imprenditore, mi è stato possibile acquisire un'importante flessibilità ed adattabilità. Da ciò ne è conseguita una capacità di cogliere in breve tempo le criticità di processo all'interno delle singole aziende ed enunciarle dalle tipicità esclusive di ogni settore.

Si riporta quindi un breve excursus di esperienze significative e meritevoli di essere evidenziate.

Sviluppo di sistemi di pianificazione e controllo all'interno di amministrazioni pubbliche e private.

L'attività ha riguardato sia lo sviluppo ed impostazione ex novo del sistema di pianificazione e controllo sia il miglioramento/sviluppo di sistemi già esistenti.

Significativa l'esperienza è quella relativa al Coordinamento, aggiornamento, Inserimento e Progettazione di nuove attività formative in attuazione Piano Formativo Aziendale adottato per il biennio 2006 -2007 / Crediti Formativi per il personale con obbligo di ECM per l'Azienda Ospedaliera UMBERTO I – ENNA

Come Componente del O.i.v. del comune di Barrafranca ho definito un piano di misurazione delle performance settoriale con il massimo coinvolgimento delle figure apicali. Il coinvolgimento è stato possibile mediante incontri plenari e individuali dove è stato possibile concordare obiettivi e risultati. Il sistema è stato reso misurabile mediante supporti informatici che hanno permesso di monitorare il sistema in maniera pressoché settimanale. Per ottenere il massimo della performance sono stati definiti anche il livelli di responsabilità con le relative deleghe. Gli obiettivi sono stati suddivisi per metodologia e tempistica garantendo qualità, misurazione, valutazione e trasparenza.

Come responsabile progetti di creazione modello organizzativo secondo DLgs 231 presso la Gisec S.p.a di Caserta.

Mi sono anche occupato (coordinando e dirigendo il lavoro del mio staff interno e di tecnici esterni) della implementazione di un modello organizzativo secondo il D.lgs 231 che ha interessato la totalità del personale e delle procedure dell'ente.

Come direttore risorse umane della QSM srl e Associazione Master School società che si occupano di consulenza e formazione azienda di cui sono legale rappresentante. Ho seguito il processo di sviluppo delle aziende adattando l'organizzazione alla crescita dimensionale.

In particolare ho portato all'interno delle società da me amministrare una nuova cultura che ha visto nella direzione risorse umane un organo non più di servizio ma di strategia per l'ottenimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine ho:

- accentrato nella mia direzione la politica della formazione interna diventando il soggetto di riferimento per ogni azione formativa tanto individuale quanto di gruppo. La formazione è stata quindi vista come uno strumento di crescita finalizzato al raggiungimento di obiettivi condivisi dal singolo e dalla azienda di cui la direzione risorse umane era l'organo propositivo, controllore, organizzatore (precedentemente non vi era un nesso causale tra azioni e bisogni);
- riorganizzato l'azienda mediante un progetto che ha seguito le linee kaizen;
- realizzato un sistema di valutazione delle performances delle strutture organizzative (direzioni, aree, progetti) mediante creazione di strumenti ad hoc; individuando obiettivi, indicatori, correttivi eventuali ecc. ecc..

Interfaccia di supporto tra i soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance;

- Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema e rilevazione e comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate;
- Garante per la corretta attuazione del ciclo di performance e del sistema di valutazione, in particolare relativamente a:
 - qualità degli obiettivi
 - misurazione
 - valutazione
 - trasparenza

Per quanto infine concerne la richiesta di avere un mio parere su attività ed obiettivi che l'organismo di valutazione debba perseguire evidenzio che O.I.V. deve essere in grado di acquisire conoscenza di tutti i processi aziendali (da c.d.a. a direzioni operative) al fine di comprendere gli obiettivi strategici e funzionali tanto del complesso quanto di ogni singola direzione.

Una volta predisposto lo strumento di valutazione O.I.V. dovrà esercitare un'azione di monitoraggio dell'andamento degli obiettivi mediante revisione periodica attraverso colloqui con le risorse soggette a valutazione.

Questo organo deve però essere un supporto oggettivo alla direzione aziendale (cda) diventando quindi un elemento che permette alla direzione (cda) di cogliere gli obiettivi economico politici. Pertanto è fondamentale che O.I.V., interfacciandosi con la Presidenza ed il Consiglio prima di ogni azione di verifica, sia in grado di trasferire sugli obiettivi le azioni correttive che eventuali esigenze sopravvenute da parte del cda abbiano reso attuali.

Solo con un atteggiamento ed un pensiero caratterizzato da apertura e flessibilità si potrà quindi creare uno strumento di forte impatto organizzativo nell'ottica di un positivo sviluppo della struttura in linea con le esigenze dell'organo politico direttivo.

Catania, 31/01/2013

Ing. Santi Monasteri