



**COMUNE
DI GIUNGANO**
PROVINCIA DI SALERNO

REGOLAMENTO
NUCLEO DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE

DELIBERAZIONE DI G.C. N.04 DEL 9.02.2017

Indice

1. Norme di riferimento
2. Composizione e nomina dell'organismo
3. Requisiti
4. Incompatibilità ed inconferibilità
5. Decadenza
6. Funzioni
7. Funzionamento
8. Competenze economiche
9. Collaborazione con Organo di revisione economico finanziaria
10. Referti periodici
11. Trasparenza e valutazione della performance
12. Oggetto e caratteristiche generali della valutazione
13. La valutazione individuale
14. La valutazione della struttura nel suo complesso
15. Strumenti di programmazione e valutazione
16. Finalità ed oggetto della valutazione dei responsabili di posizione organizzativa
17. Procedure per la valutazione dei responsabili di posizione organizzativa e per l'attribuzione della retribuzione di risultato
18. Funzione di supporto all'attività di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa
19. Pubblicità del regolamento
20. Diffusione del regolamento
21. Abrogazioni
22. Entrata in vigore

ART.1
Norme di riferimento

Le fonti primarie, riguardanti l'istituzione del Nucleo di valutazione della performance, sono previste dal D.lgs. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art.147 del D.Lgs. 267/00 e dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii.

Le fonti secondarie sono rappresentate dallo Statuto, dal Regolamento di contabilità e dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

ART.2
Composizione e nomina dell'organismo

Per l'attività di valutazione è istituito il "**Nucleo di Valutazione della performance**", di seguito denominato **Nucleo**.

Il Nucleo è formato da un solo componente, dotato di specifica professionalità e competenze.

Il componente è nominato dal Sindaco con decreto e l'incarico dura tre anni, salvo revoca motivata, ed è rinnovabile.

Il Nucleo è posto alle dirette dipendenze del Sindaco, in posizione di autonomia rispetto a ogni altra struttura dell'Ente e risponde direttamente del proprio operato al Sindaco medesimo.

Per le esigenze di supporto organizzativo, di comunicazione interna e di flusso informativo il Nucleo si avvale di personale messo a disposizione dal Segretario Comunale.

ART.3
Requisiti

Il componente del Nucleo deve:

- a) Avere Cittadinanza italiana o dei paesi appartenenti alla Unione Europea;
- b) Essere scelto tra funzionari della Pubblica amministrazione, docenti universitari e liberi professionisti, competenti per studi effettuati in materie giuridiche, economiche ed umanistiche, o con significative esperienze in materia di organizzazione, valutazione e gestione del personale.
- c) Avere conoscenze buone informatiche e tecnologiche;

Le competenze di cui ai punti b) e c) sono comprovate da apposito curriculum

ART.4
Incompatibilità ed inconferibilità

Il componente del Nucleo di Valutazione non può essere nominato qualora:

- a) *rivesta, nel territorio dei Comuni limitrofi, incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti.*
- b) *Abbia rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune di Giungano e dei Comuni limitrofi, ed il relativo personale dipendente;*
- c) *Abbia subito provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche;*
- d) *Sia organo di revisione economico finanziaria dell'Ente;*

Art. 5
Decadenza

Il componente del Nucleo può essere revocato, prima della scadenza, per gravi inadempienze o per accertata inerzia, nonché nel caso di mancato rispetto del generale principio dell'imparzialità ed indipendenza di giudizio. Nei riguardi del componente dell'organismo, in analogia a quanto previsto dal vigente codice di procedura civile, si applicano gli istituti dell'astensione e della ricusazione.

Art. 6

Funzioni

Al Nucleo sono assegnate le funzioni:

- a) *Predisposizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui al D.Lgs n. 150/2009;*
- b) *Monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza, dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
- c) *Verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, con valutazione altresì dell'adeguatezza dei relativi indicatori;*
- d) *verificare i contenuti della scheda redatta dall' Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT);*
- e) *richiede, se ritenuto opportuno, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo nonché può effettuare audizioni di dipendenti;*
- f) *promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*
- g) *propone al Sindaco, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, la valutazione annuale dei responsabili delle P.O.;*
- h) *verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
- i) *fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C e D non incaricati di posizione organizzativa;*
- j) *esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.*

ART.7

Funzionamento

Il Nucleo si avvale della collaborazione del servizio personale e del servizio finanziario e, comunque, di tutti i servizi secondo necessità, che il Comune s'impegna a mettere a disposizione. Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette.

ART.8

Competenze economiche

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto al componente del Nucleo il compenso annuo lordo pari ad € 1.500,00 oltre IVA ed oneri previdenziali e rimborsi spese di viaggio, se dovuti.

Art.9

Collaborazione con l'Organo di Revisione

Il Nucleo, conformemente alle attinenti disposizioni, compiti e attribuzioni dell'organo di revisione economico finanziaria, qualora ritenuto necessario, può informare il Revisore Unico dei conti sullo svolgimento della propria attività e riferire allo stesso sullo stato di attuazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

Art.10

Referti periodici

Il Nucleo riferisce, secondo la periodicità stabilita dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del Piano della performance, sui risultati della sua attività, mediante l'inoltro dei reports gestionali al capo dell'Amministrazione, ai responsabili dei servizi, all'organo di revisione.

Tali reports, ove ritenuto necessario, o se richiesto dall'Amministrazione, dovranno essere accompagnati da una relazione illustrativa che fornisca una lettura chiara dei dati ed indici riportati ed esprima giudizi valutativi di pertinenza e suggerisca le azioni correttive per ridurre gli scostamenti.

Art. 11

Trasparenza e Nucleo di Valutazione della performance

Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:

- **Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance;**
- **Merito e Premi;**

recepisce integralmente quanto disposto dal decreto n. 150/2009 ai Titoli II e III e costituiscono norme di immediata applicazione i commi 1 e 3 dell'art. 11 che disciplinano la trasparenza delle prestazioni erogate dall'Ente. L'Ente, pertanto, adotta ogni strumento utile per garantire l'accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dal nucleo, allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili di Posizione Organizzativa è riservata al Nucleo.

La valutazione ha periodicità di norma annuale e tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

Art. 12

Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.

Relativamente all'oggetto della valutazione con il presente regolamento, ex art. 3 comma 2 del Decreto n. 150/2009, si individuano tre diversi livelli di valutazione:

- a) *dei singoli dipendenti e Responsabili di Posizione Organizzativa (valutazione individuale);*
- b) *delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura;*
- c) *dell'amministrazione nel suo complesso.*

Al fine di assicurare la massima trasparenza, secondo quanto disciplinato negli articoli precedenti, sarà assicurata la pubblicazione delle informazioni, concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance di tutti i dipendenti in organico all'Ente.

Inoltre la valutazione delle performance sarà effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 13

La valutazione Individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale Responsabile di P.O. è collegata a:

- a) *indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) *raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) *qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;*
- d) *capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

La misurazione e la valutazione del personale delle aree e/o unità organizzative è rimessa ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa, secondo quanto previsto nel contratto collettivo decentrato.

Art. 14

La valutazione della struttura nel suo complesso

Per quanto riguarda la valutazione della struttura amministrativa dell'Ente nel suo complesso, il Nucleo opererà, per la misura della performance organizzativa, secondo le linee guida adottate dall'ANCI e secondo quelle fissate dall'Organo Politico.

Art.15

Strumenti di programmazione e valutazione

Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali, dal Regolamento di Contabilità e sono riferiti Documento Unico di Programmazione e al Piano Performance.

In particolare, la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, dovrà essere effettuata utilizzando le previsioni del **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, che sarà proposto dal Nucleo e proposto per l'approvazione alla Giunta comunale.

La Giunta, all'inizio di ogni anno, e in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e del Piano della Performance può approvare o modifica o integrare il sistema di misurazione e valutazione proposto dal Nucleo che individui criteri riferiti agli elementi precedentemente elencati. Diversamente resta confermato il **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, già in precedenza approvato.

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

La valutazione ha periodicità annuale e il procedimento valutativo è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.

La valutazione negativa, comunicata al Sindaco, comporta, su proposta di questi, l'applicazione delle misure previste dal contratto collettivo nazionale per l'incarico di Responsabile di Posizione Organizzativa.

Tuttavia quando il rischio grave di un risultato negativo si dovesse verificare prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso ai sensi dell'art. 5, 4° comma, D. Lgs. n. 286/99.

Art.16

Finalità e oggetto della valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

La valutazione del personale, incaricato di Posizione Organizzativa, è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato e, comunque, a graduare annualmente le stesse nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incaricati.

Il processo valutativo deve, inoltre, tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di P.O., migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone

l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.

Il Nucleo coadiuva il Sindaco nella:

- *graduazione della retribuzione di posizione da indicare nell'incarico di P.O., ovvero nell'attribuzione annuale della retribuzione medesima ed, altresì, nella valutazione dell'adeguatezza della relativa metodologia di cui al Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi approvato dalla Giunta;*
- *applicazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, ai fini della liquidazione annuale ai Responsabili di P.O. della retribuzione di risultato.*

La valutazione finale dei Responsabili delle P.O. è effettuata dal Sindaco sulla scorta della proposta formulata dal Nucleo.

Art. 17

Procedure per la valutazione dei Responsabili di P.O. per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il Nucleo procederà con controlli, da effettuarsi in contraddittorio e presso l'Area/Servizio corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati e contenuti nel decreto n. 150/2009 e di cui al precedente articolo.

Entro il termine annuale, indicato nel **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, i Responsabili delle Posizioni Organizzative presentano al Nucleo una relazione sull'attività svolta nell'anno e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il **Piano**

Perfomance nonché di quelli indicati e riportati nel Documento Unico di Programmazione, allegato al Bilancio di Previsione Annuale.

Successivamente il Nucleo esamina le relazioni, di cui al comma 1, ed effettua un colloquio finale con i Responsabili delle posizioni Organizzative. Il colloquio finale di valutazione è una fase di fondamentale importanza e costituisce uno strumento necessario per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni.

In base alle verifiche quadrimestrali, alle relazioni ed al colloquio finale, il Nucleo formula la proposta di valutazione, avvalendosi della scheda di valutazione, approvata dalla Giunta comunale.

La proposta di valutazione è inviata al Sindaco e ai Responsabili di Posizione Organizzativa.

Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e il Sindaco ne terrà conto all'atto dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

Art.18

Funzione di supporto all'attività di valutazione dei Responsabili delle Aree

Ai responsabili delle Aree è attribuita la valutazione del personale assegnato secondo i criteri e le procedure previste dal c.c.d.i. vigente.

Il Nucleo può sovrintendere, previa specifica richiesta dei responsabili di posizione organizzativa interessati, ai processi di misurazione e valutazione del personale loro assegnato e di assegnazione delle relative premialità dei dipendenti, secondo le previsioni dei CCNL, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili preposti.

DISPOSIZIONI FINALI

ART.19

Pubblicità del regolamento.

Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990 n. 241 e della legge 69/2009 sarà tenuta a disposizione del pubblico e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nel link "Amministrazione Trasparente" perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento.

Art. 20

Diffusione del presente regolamento.

Copia del presente regolamento, a cura del Segretario Comunale, sarà consegnata a tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa e al Revisore Unico dei Conti.

Art. 21

Norme abrogate

Il presente regolamento abroga le norme sul Nucleo contenute nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi vigente nonché qualsiasi altra disposizione afferente il Nucleo di valutazione.

Art. 22

Entrata in vigore.

Il presente regolamento entrerà in vigore il primo giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione di approvazione.