

REGOLAMENTO SULLA COSTITUZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI PESCANTINA

INDICE

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Art. 2 - Composizione e nomina

Art. 3 - Requisiti

Art. 4 - Divieto di nomina e cause di incompatibilità ed ineleggibilità

Art. 5 - Compenso

Art. 6 - Funzioni

Art. 7- Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 8 - Criteri per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance,
in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009

Art. 9 - Collocazione organizzativa e funzionamento

Art.10 - Norma Transitoria

Art. 11 - Disposizioni finali ed entrata in vigore

Art. 1
Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni nonché di alcuni indirizzi della CIVIT (ora ANAC), le modalità organizzative e le funzioni del Nucleo di Valutazione.
2. Il Nucleo di Valutazione è l'organo di controllo interno chiamato a svolgere i compiti e le funzioni previste nel presente regolamento e dalla normativa vigente, in posizione di indipendenza rispetto all'apparato amministrativo, garantendo autonomia e imparzialità di giudizio.

Art. 2
Composizione e nomina

1. Il Nucleo di Valutazione è organo monocratico composto da un componente esterno all'Ente, nominato dal Sindaco. L'incarico dura fino al mandato del Sindaco e può essere rinnovato per una sola volta.
2. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata della nomina, purché adeguatamente motivata, nei casi di gravi inadempienze nonché nei casi di mancato rispetto del generale principio di imparzialità di giudizio.
3. Il componente del Nucleo di Valutazione può rassegnare le dimissioni dall'incarico, garantendo comunque un preavviso di almeno trenta giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo dell'incarico esercitato.
4. La nomina sindacale del componente del Nucleo di Valutazione avviene previa valutazione dei curricula degli interessati attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l'incarico de quo e previo colloquio. I curricula sono acquisiti mediante apposito avviso pubblico reso noto sul sito istituzionale dell'Ente e pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente.
5. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, in conformità agli obblighi sulla trasparenza introdotti dal D.Lgs. 33/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune l'atto di nomina, il curriculum ed il compenso del componente del Nucleo di Valutazione.

Art. 3
Requisiti

1. Il componente del Nucleo di Valutazione deve essere in possesso del diploma di laurea, preferibilmente in materie giuridiche o economiche, conseguito secondo il vecchio ordinamento degli studi universitari, ovvero specialistica secondo il nuovo ordinamento, e deve avere acquisito una specifica ed adeguata professionalità ed esperienza nel campo degli Enti locali nella materia della gestione del personale, della programmazione e gestione delle risorse finanziarie.
2. I requisiti di cui al comma 1 sono comprovati dal curriculum acquisito con le modalità previste nel precedente art. 2, comma 4.

Art. 4
Divieto di nomina e cause di incompatibilità ed ineleggibilità

1. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che svolgano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano in essere rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili cariche o incarichi o che abbiano avuto rapporti simili nei tre anni precedenti la designazione.
2. Non possono altresì essere nominati coloro che si trovino, nei confronti dell'Amministrazione, in una situazione di conflitto anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti

ed affini entro il terzo grado ovvero abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il terzo grado con il Sindaco e con gli organi di indirizzo politico-amministrativo.

3. Non possono essere nominati i Revisori dei Conti del Comune.

4. Costituisce causa ostativa alla nomina l'aver riportato una condanna, ancorché non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale.

5. L'assenza delle cause ostative di cui ai precedenti commi deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato.

Art. 5 Compenso

1. Al componente del Nucleo di valutazione spetta un compenso annuo, stabilito con l'atto di nomina del Sindaco, nel rispetto dei limiti legislativi e comunque non superiore a quello previsto per l'organo di revisione dei conti dell'Ente.

Art. 6 Funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione, svolge a favore del Comune i seguenti compiti:
 - la proposta di un eventuale nuovo sistema di valutazione della performance;
 - le attività di valutazione della performance dell'Ente, delle aree e dei relativi responsabili, sotto il profilo dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;
 - la validazione, se presente, della Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
 - nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, il ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione dell'eventuale Piano della performance, in particolare guidando la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
 - il supporto, previa specifica richiesta dei responsabili interessati, ai processi di misurazione e valutazione del personale e delle relative premialità di merito di tutti i dipendenti, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili preposti alla valutazione del personale loro assegnato ai sensi delle previsioni contrattuali in materia;
 - la comunicazione delle criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché nei confronti degli organismi esterni di controllo;
 - la promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
 - la realizzazione di eventuali indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - la rilevazione del livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - la verifica del grado di condivisione del sistema di valutazione e della valutazione dei collaboratori da parte dei rispettivi responsabili delle aree;
 - l'eventuale rielaborazione, in adeguamento ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, dei criteri per la pesatura delle Posizioni Organizzative;
 - la proposta al Sindaco, sulla base dei criteri stabili nel nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance, della valutazione annuale dei titolari delle Posizioni Organizzative e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato nonché, ove previsti dai singoli regolamenti comunali, i premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009;

- la verifica dei risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- la verifica, eventuale, di quanto disposto dall'art. 15 comma 2 e comma 4 del CCNL 1.4.1999.

Art. 7

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Al Nucleo di Valutazione è attribuito il compito di guidare l'ente nell'eventuale adozione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D.lgs. 150/2009. Se già presente, il Nucleo ne coordina l'attuazione.

Art. 8

Criteri per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009.

1. In conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione svolge l'attività di misurazione e valutazione della performance dei Responsabili delle unità organizzative e dell'Amministrazione nel suo complesso.
2. Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale relativa al personale titolare di posizione organizzativa, il Nucleo di valutazione tiene conto:
 - a) degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale non titolare di posizione organizzativa, è svolta da ciascun Responsabile di P.O. cui lo stesso è assegnato ed è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
4. Il procedimento di valutazione – sulla base degli obiettivi definiti e assegnati agli incaricati di Posizione Organizzativa, unitamente alle risorse finanziarie, strumentali ed umane nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori - si articola in 3 fasi:
 - monitoraggio intermedio che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;
 - valutazione finale, che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - rendicontazione dei risultati al Sindaco e Giunta ed ai destinatari dei servizi.
5. La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
 - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 9

Collocazione organizzativa e funzionamento

1. Le sedute del Nucleo di Valutazione non sono pubbliche e devono essere verbalizzate; i verbali sono inviati, per conoscenza, al Sindaco e Giunta.
3. Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le funzioni e le competenze indicate negli articoli precedenti del presente Regolamento, sulla base della documentazione fornita dai Responsabili di Posizione Organizzativa.
4. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il componente del Nucleo di Valutazione risponde esclusivamente al Sindaco.
5. Il componente del Nucleo di valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi e può richiedere ai Responsabili di Posizione Organizzativa, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia detenuta dal Comune, necessari all'espletamento delle funzioni assegnate.
6. Il Nucleo di Valutazione svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dal Comune e si avvale di una struttura tecnica composta dal Segretario Generale e da un dipendente in servizio nell'Ente, in possesso di adeguata formazione ed esperienza individuato con apposito provvedimento del Segretario Generale. La struttura tecnica di supporto ha il compito di raccogliere e coordinare tutte le informazioni necessarie al nucleo per l'espletamento delle proprie funzioni.
7. Il Nucleo riferisce, con cadenza almeno semestrale, al Sindaco e Giunta sull'andamento della gestione, sull'attivazione del sistema di valutazione e sull'applicazione delle norme contrattuali, evidenziando le cause dell'eventuale mancato totale o parziale raggiungimento degli obiettivi e sulla corretta gestione, proponendo, altresì, possibili soluzioni anche a carattere organizzativo, nonché modifiche ed aggiornamenti al processo di controllo di gestione e al sistema di valutazione.
8. Il nucleo di valutazione presenta al Sindaco e Giunta, entro il mese di maggio dell'esercizio successivo, i risultati finali dell'attività di controllo e delle valutazioni a consuntivo riferito a tutto il personale dell'Ente.

Art.10

Norma Transitoria

1. In fase di prima applicazione sono fatti salvi eventuali adempimenti di verifica o validazione di atti relativi agli anni precedenti.

Art. 11

Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni normative in materia.
2. Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente alla esecutività della deliberazione che lo approva.
3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle disposizioni e delle altre norme regolamentari che regolano la medesima materia o che siano incompatibili con le disposizioni del presente regolamento.

