



COMUNE DI COLOSIMI

Provincia di Cosenza

REGOLAMENTO

SULL'ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 09.01.2014)

Indice

Art. 1- Oggetto del regolamento

Art. 2 – Definizioni

Art. 3 – Composizione e nomina

Art. 4 – Durata dell’incarico - cessazione e revoca

Art. 5 – Requisiti

Art. 6 – Incompatibilità

Art. 7 – Ufficio di supporto

Art. 8 – Funzioni e compiti

Art. 9 – Riunioni

Art. 10 - Valutazione della performance organizzativa e individuale

Art. 11 - Comunicazione della valutazione

Art.12 - Disposizioni finali e transitorie

Art. 1 - Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione, le modalità di nomina e di funzionamento nonché le competenze del Nucleo di Valutazione della Performance (di seguito: "Nucleo").

Art. 2 – Definizioni

1. Il Nucleo di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della *performance*, nonché la sua corretta applicazione.
2. Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.
3. La performance è il contributo-risultato e modalità di raggiungimento dello stesso- che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la mission dell'Ente.
4. Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.
5. la valutazione della performance organizzativa ed individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costruiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione. Il controllo strategico è il supporto per riorientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della performance dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.
6. Il controllo di gestione è l'insieme delle procedure, riferite all'intera attività dell'Ente, dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l'analisi dei processi, delle risorse acquisite e della comparazione tra costi e quantità e qualità dei servizi offerti.

Art. 3 – Composizione e nomina

1. Il Nucleo di Valutazione può avere la forma di organo monocratico o collegiale.
2. Il Nucleo in forma collegiale è composto da tre membri, di cui due esterni all'Amministrazione Comunale.
3. Qualora il Nucleo sia monocratico, esso di norma è composto da un esperto esterno all'Amministrazione.
4. I membri esterni del Nucleo, sia esso costituito in forma collegiale o monocratica, sono scelti tra soggetti con competenze in tecniche di valutazione della *performance* e del personale delle Pubbliche Amministrazioni, nonché sul controllo di gestione.
5. I membri del Nucleo vengono nominati con decreto dal Sindaco, sentita la Giunta, il quale, esaminando il *curriculum vitae* presentato dai candidati, valuta l'esperienza degli interessati e l'idoneità a ricoprire l'incarico.
6. Il decreto di nomina stabilisce altresì il compenso da corrispondere ai componenti esterni del Nucleo di Valutazione.
7. Il Nucleo di Valutazione può essere costituito a livello sovracomunale, previo accordo con altri Comuni.

Art. 4 – Durata dell'incarico - cessazione e revoca

1. L'incarico di componente del Nucleo di Valutazione ha durata di tre anni e può essere rinnovato una sola volta.
2. I componenti del Nucleo sono revocabili solo per inadempienza e cessano dall'incarico per

a) dimissioni volontarie;

b) impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

3. A garanzia dell'indipendenza del Nucleo, non è prevista l'automatica decadenza dei componenti del Nucleo in coincidenza con la scadenza dell'organo di indirizzo politico – amministrativo dell'amministrazione che li ha designati.

4. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

Art. 5 – Requisiti

1. I componenti del Nucleo di Valutazione devono essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, rinvenibile nel *curriculum vitae* dei candidati, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli Enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali.

2. Per la nomina è richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale, specialistica o magistrale in materie aziendali, giuridiche o in ingegneria gestionale.

3. Il *curriculum vitae* dei componenti del Nucleo di Valutazione viene pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione Trasparenza, valutazione e merito.

4. In considerazione della ridotta dimensione del Comune e della relativa attività di misurazione e valutazione, possono far parte del Nucleo di valutazione di questo Ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi di valutazione.

Art. 6 – Incompatibilità

1. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che:

a) rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la nomina;

b) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 267/2000 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;

c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la nomina;

2. Valgono inoltre le ipotesi di incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile e le altre previste dalla legge.

Art. 7 – Ufficio di supporto

1. I Responsabili del Servizio Amministrativo e dell' Ufficio Personale garantiscono le risorse umane ed organizzative necessarie al Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle proprie funzioni.

2. Il Nucleo di Valutazione, qualora lo ritenga necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale del supporto e dell'operato dei Responsabili di Servizio, che sono tenuti a collaborare con la massima diligenza.

3. Il Nucleo di Valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi attinenti alla propria attività e può richiedere ai Responsabili di Servizio, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o informazione necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni.

Art. 8 – Funzioni e compiti

Al Nucleo di Valutazione competono le seguenti attività:

- definire il Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
- esercitare le funzioni di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura;
- amministrativa nel suo complesso e proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la
- valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di produttività;

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo dell'Ente, nonché curare le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
 - validare la Relazione sulla performance e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di produttività secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni di questa amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D. Lgs. n. 33/2013;
 - verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - poter definire nuovi sistemi di valutazione della performance o modifiche all'attuale; - formulare alla Giunta 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;
 - valutare la graduazione delle funzioni dirigenziali sulla base del precedente comma;
 - formulare alla Giunta proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dal CCNL di area dirigenziale a seguito di valutazione negativa delle performance dei dirigenti;
 - effettuare l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i
 - dirigenti e per i dipendenti;
 - valutare e validare, sulla base di quanto documentato nella Relazione di performance, la presenza di risparmi sui costi di funzionamento, ai fini dell'applicazione del premio di efficienza, fermo restando che i criteri generali per la distribuzione del relativo premio di efficienza sono definiti dalla contrattazione integrativa;
 - svolgere le funzioni attribuite da disposizioni legislative e regolamentari in materia: di controlli interni ed in particolare del controllo successivo di regolarità amministrativa; di prevenzione della corruzione e dell'illegalità; e di pubblicità, trasparenza e diffusione della situazione patrimoniale dei titolari di incarichi politici;
 - svolgere ogni altra funzione assegnata da leggi e regolamenti e nonché dai contratti collettivi
 - nazionali agli organi interni di valutazione.
- Rilasciare l'attestazione inerenti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi del DL 33/2013 e secondo le modalità della delibera della CIVIT N° 50/2013. L'attestazione dovrà essere pubblicata sul sito dell'Ente ed inviata alla CIVIT.
- Ogni altra attività o compito affidato dalle norme e dai regolamenti.

2. L'Amministrazione Comunale può richiedere al Nucleo di Valutazione funzioni aggiuntive attinenti con i temi relativi al sistema di gestione della performance, previo adeguamento del compenso base previsto per le funzioni e attività di cui al presente Regolamento.

Art. 9 – Riunioni

1. Il Nucleo di Valutazione si riunisce nella sede del Comune in locali messi appositamente a disposizione.

2. Le sedute del Nucleo di Valutazione non sono pubbliche. In relazione agli argomenti inseriti all'ordine del giorno possono essere convocati amministratori e/o dipendenti del Comune interessati ai processi di gestione.

3. Le determinazioni adottate o i pareri espressi dal Nucleo sono riportati in appositi verbali, contraddistinti con un numero cronologico progressivo per anno e con la data nonché sottoscritti con firma autografa o digitale.
4. Copia delle determinazioni sono trasmesse: al Sindaco, all'Assessore al Personale, al Segretario Comunale, agli Assessori ed ai Titolari di PO interessati nonché all'Organo di revisione dei conti.
5. I verbali del Nucleo sono rese pubbliche ed accessibili a norma delle vigenti disposizioni legislative.

Art. 10 - Valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Il Nucleo, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza trimestrale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei responsabili dei settori relativa periodo temporale di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.
2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
 - c) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
 - e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
 - g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
 - h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
 - i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.
3. Il Nucleo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili.
4. La valutazione complessiva annuale della performance individuale è documentata in una apposita scheda per ognuno dei dirigenti, di cui sono valutati distintamente i risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi.
5. La valutazione complessiva annuale di cui al precedente comma, indicata attraverso parametri numerici con punteggi, nelle schede finali di valutazione annuale, è approvata dal Nucleo e costituisce la base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

Art. 11 - Comunicazione della valutazione

1. L'esito della valutazione complessiva annuale della performance viene comunicato dal Nucleo al Sindaco e a ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi.

2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.

3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni dirigenziali, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta i consequenziali provvedimenti, tenendo conto delle ragioni presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali e delle controdeduzioni del Nucleo.

4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario Comunale, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D. Lgs. n. 165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.

5. Le valutazioni complessive annuali sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

Art.12 - Disposizioni finali e transitorie

1. L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

3. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.