C O M U N E D I C A L V A N I C O

Provincia di Salerno

R E G O L A M E N T O

NUCLEO DI VALUTAZIONE

DELLA PERFOMANCE

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 49 dell'11 aprile 2018

ART.1
Norme di riferimento

Le fonti primarie, riguardanti l'istituzione del Nucleo di valutazione della perfomance, sono previste dal D.lgs. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art. 147 del D. Lgs. 267/00 e dai Decreti Legislativi 150/2009 e 74/2017.
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 perfomance***", di seguito denominato **Nucleo**.
Il Nucleo è composto da un solo componente, dotato di specifica professionalità e competenze.
Il componente è scelto tra funzionari della Pubblica amministrazione, docenti universitari e liberi professionisti competenti per studi effettuati in materie giuridiche, economiche ed umanistiche, unitamente a significative esperienze maturate in materia di organizzazione e valutazione.
Le citate competenze sono desunte dall'esame dei curricula, riconducibili a esperienze formative e/o concrete direttamente acquisite.
Il componente è nominato dal Sindaco e l'incarico dura per l'intero mandato nonché è rinnovabile, salvo revoca motivata.
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.
Il componente del Nucleo deve, inoltre, essere in possesso dei seguenti requisiti generali:

a) *Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e dei paesi della Comunità europea.*
b) *Divieto di nomina: il componente non può essere nominato tra coloro che, nel territorio dei Comuni limitrofi, rivestano 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.*
c) *Non può, altresì, essere nominato colui il quale abbia:*
   - *rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune di Calvanico e dei Comuni limitrofi, ed il relativo personale dipendente;*

- *subito provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche;*

d) *Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.*

Art. 3
Decadenza

Il componente del Nucleo può essere revocato, prima della scadenza, per gravi inadempienze o per accertata inerzia. 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. 4
Funzioni

Al Nucleo competono le seguenti funzioni:

a) *esprimere parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione delle performance, predisposto dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;*
b) *monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
c) *comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, al Dipartimento per la funzione pubblica ed all'A.NA.C.;*
d) *validare la Relazione sulla performance, predisposta dall'organo di indirizzo politico-amministrativo ed assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
e) *garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
f) *proporre, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale del personale apicale;*
g) *responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;*
h) *promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*

i) *verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
j) *eseguire ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.*

ART.5
Funzionamento

Il Nucleo si avvale della collaborazione 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 e effettua verifiche dirette.

ART.6
Competenze economiche

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto al componente del Nucleo il compenso annuo lordo pari ad € 1500,00 oltre IVA ed oneri previdenziali e rimborsi spese di viaggio, se dovuti.

Art.7
Collaborazione con l'Organo di Revisione

Il Nucleo, conformemente alle attinenti disposizioni, compiti e attribuzioni dell'organo di revisione, 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.8
Referti periodici

Il Nucleo riferisce, secondo la periodicità stabilita dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del Piano della perfomance, 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. 9
Trasparenza e Nucleo di Valutazione della perfomance

Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:

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

recepisce integralmente quanto disposto dai vigenti decreti legislativi in materia di valutazione della performanc.
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. 10
Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.

Il presente regolamento individua 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 (**performance organizzativa**).*

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, fermo restando la normativa in materia di privacy.
Inoltre la valutazione delle performance sarà effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 11
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.

I Responsabili di P.O. devono, comunque, a fine anno ed entro il termine di cui al successivo art. 14, relazionare al Nucleo sulle modalità poste in essere per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nel proprio Servizio.

Art. 12
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.13
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 approva o modifica o integra e/o conferma il sistema di misurazione e valutazione della performance, che individui criteri riferiti agli elementi precedentemente elencati.

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. 13
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:

- *formulazione della proposta di 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. 14
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/Settore/Servizio corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati dalle norme vigenti in materia di valutazione.

Entro il termine annuale, indicato nel ***Sistema di misurazione e valutazione della performance***, i Responsabili delle Posizioni Organizzative presentano al Nucleo un'articolata ed esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il **Piano Performance** nonché di quelli indicati e riportati nel Documento Unico di Programmazione, allegato al Bilancio di Previsione Annuale.

Di seguito il Nucleo esamina le relazioni, di cui al comma 1, e realizza l'ultima seduta di verifica con 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 e 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.15
Procedure di conciliazione per valutazione negativa

In caso di valutazione negativa, il Responsabile può esprimere tramite motivata relazione, da inviare al Nucleo e al Sindaco, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o le altre ragioni che hanno determinato il giudicato negativo.

Il Nucleo valuta l'istanza del Responsabile ed esprime un nuovo parere. Qualora dovesse essere confermata la valutazione negativa, il Responsabile potrà produrre nuova richiesta al Sindaco che, al fine di prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, individuerà un soggetto terzo, rispetto al valutato e valutatore, che, ispirandosi ai concetti di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, esprimerà il parere entro il termine di trenta giorni. Detto parere, non vincolante, dovrà essere rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.

Il Sindaco, qualora dovesse essere confermato anche dal soggetto terzo il risultato negativo della gestione del Responsabile, revoca l'incarico conferito di Posizione Organizzativa.

Il provvedimento di revoca avviene con atto Sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il Responsabile interessato, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso con le funzioni.

ART.16
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.

DISPOSIZIONI FINALI

ART.17
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. 18

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. 19

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. 20

Entrata in vigore.

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