

COMUNE DI CAMIGLIANO

Provincia di Caserta



REGOLAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 52 del 30.06.2015

INDICE

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

1

Art. 2 - Composizione e nomina	1
Art. 3 - Requisiti	1
Art. 4 - Incompatibilità ed ineleggibilità	1
Art. 5 - Compenso	2
Art. 6 - Funzioni	2
Art. 7 - Sistema di misurazione e valutazione della performance	3
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	3
Art. 9 -Collocazione organizzativa e funzionamento	4
Art. 10- Norma Transitoria	5
Art. 11 - Disposizioni finali ed entrata in vigore	5

Art. 1 Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità ai principi contenuti nel d.lgs. 150/2009 e successive modificazioni nonché della deliberazione Civit n. 12 del 7/2/2013, 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 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 collegiale composto da due componenti di cui uno interno individuato nella figura del Segretario Comunale e uno esterno all'Ente, nominato dal Sindaco, per un periodo di tre anni. L'incarico può essere rinnovato. Il Sindaco nomina il Presidente del Nucleo di Valutazione tra i detti componenti. In caso di mancata indicazione, di norma, è il Segretario Comunale ad assumere il ruolo di Presidente.
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. I componenti del Nucleo di Valutazione possono 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 esterno del Nucleo di Valutazione avviene previa valutazione dei curricula degli interessati attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l'incarico de quo.
5. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, in conformità agli obblighi sulla trasparenza introdotti dall'art. 11 del D.lgs. 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i relativi compensi.
6. La scelta dei componenti deve essere tale da favorire, ove possibile, il rispetto dell'equilibrio di genere.

Art. 3 Requisiti

1. Il componente esterno 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, oppure avere acquisito una specifica ed adeguata professionalità ed esperienza nel campo degli Enti locali nella materia della gestione del personale, della programmazione e gestione economica, delle risorse finanziarie.
2. I requisiti di cui al comma 1 sono comprovati da apposito curriculum.

Art. 4 Incompatibilità ed ineleggibilità

1. Il componente esterno del Nucleo di Valutazione non può essere nominato tra soggetti che svolgano funzioni pubbliche, sindacali o politiche o che abbiano con esse rapporti di collaborazione o consulenza, laddove tali funzioni o rapporti possano

influenzare l'esercizio della funzione di componente del nucleo. La valutazione sulla sussistenza di tale incompatibilità è demandata alla Giunta comunale.

2. Non può essere nominato il Revisore dei Conti del Comune.

3. Al componente il Nucleo di Valutazione si applicano le cause di incompatibilità ed ineleggibilità stabilite per i Revisori dei Conti.

Art. 5 Compenso

1. Ai componenti del Nucleo di valutazione esterni 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 il Revisore dei Conti dell'Ente.

Art. 6 Funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione, svolge a favore del Comune i seguenti compiti:

- pone in atto 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. Tali attività si raccordano e si completano con le attività del Revisore dei Conti, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni(S.I.C.I.);
- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione del 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;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- può sovrintendere, 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;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- valida la Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico amministrativo;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;

- può curare, se chiesto dal Sindaco, la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - la valutazione dei collaboratori da parte dei rispettivi responsabili delle aree;
 - verifica, attraverso il controllo di gestione di cui agli artt. 197 e 198 del D. Lgs. n. 267 del 2000, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
- rielabora, adeguandolo ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, i criteri per la pesatura delle Posizioni Organizzative;
- propone al Sindaco, sulla base dei criteri stabiliti nel nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance di cui alla lettera e), la 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;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.lgs.150/2009 e dall'ANCI;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- collabora, nella fase di prima applicazione, alla corretta implementazione del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 nel Comune;
- verifica, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;

Art. 7 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Al Nucleo di Valutazione è attribuito il compito di predisporre il Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D.lgs. 150/2009.

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, da effettuarsi con relazione semestrale, 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 ed ai destinatari dei servizi.

5. Il Nucleo di valutazione, nei 60 giorni successivi al termine di ciascun esercizio finanziario, compila due graduatorie. Una proposta delle valutazioni individuali del personale Responsabile di Posizione organizzativa, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato nonché, dei premi previsti dal titolo III del D.lgs. 150/2009 ove istituiti e una proposta di valutazione del restante personale, sulla base delle valutazioni svolte e trasmesse dai singoli Responsabili di Posizione organizzativa, relativamente al personale assegnato, finalizzata all'attribuzione delle risorse destinate alla produttività e ai premi previsti al Titolo III del D.lgs. 150/2009 ove istituiti.

Le proposte vengono rimesse al Sindaco per la definitiva approvazione e l'attribuzione delle risorse accessorie al personale.

7. 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. Il Nucleo è validamente costituito con la presenza dei suoi componenti.
2. Le sedute dell'Organismo indipendente di valutazione della performance non sono pubbliche e devono essere verbalizzate; i verbali sono inviati, per conoscenza, al Sindaco.
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, i componenti del Nucleo di Valutazione rispondono esclusivamente al Sindaco.
5. I componenti del Nucleo di valutazione hanno accesso a tutti i documenti amministrativi e possono 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 da un dipendente in servizio nell'Ente, in possesso di adeguata formazione ed esperienza individuato con apposito decreto. La struttura tecnica di supporto ha il compito di raccogliere e coordinare tutte le informazioni necessarie al nucleo per l'espletamento delle proprie funzioni. A tale collaboratore spetta un compenso aggiuntivo annuo lordo nell'ambito degli istituti economici previsti dal vigente CCNL per il personale del comparto autonomie locali, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.
7. I componenti del Nucleo riferiscono, con cadenza almeno annuale, al Sindaco 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, entro il mese di maggio dell'esercizio successivo, i risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo operati per la successiva applicazione del sistema premiale riferito a tutto il personale dell'Ente o, in caso di motivato apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

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. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento si intendono abrogate tutte le disposizioni precedenti che regolino la materia o che siano in contrasto con esso.