

REGOLAMENTO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 30/03/2015)

(Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 188 del 26/10/2016)

Art. 1

Norme di riferimento

Le fonti primarie riguardanti il controllo di gestione e l'istituzione del nucleo di valutazione, denominato anche Organismo Indipendente di Valutazione, 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. art.7, c. 2 lett. a)

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

Art. 2

Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina la realizzazione degli strumenti adeguati a:

A) valutare le prestazioni **dei Responsabili di Posizione Organizzativa**;

Tali strumenti sono realizzati rispettando i seguenti principi generali:

- B) il controllo di gestione e l'attività di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, fermo restando quanto previsto alla lettera a), sono svolte da Organismi e soggetti che relazionano al Sindaco;
- C) l'attività di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa può utilizzare anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta, di norma, da Organismi e soggetti diversi da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;

Art. 3

Composizione e nomina del Nucleo di Valutazione

Per il controllo di gestione e l'attività di valutazione è istituito il "Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione - è costituito da un unico componente esterno, dotato di specifica professionalità e competenze, scelto tra Funzionari della Pubblica amministrazione e/o 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 del curricula, riconducibili ad esperienze formative e/o concrete direttamente acquisite.

Il componente esterno è nominato dal Sindaco con proprio decreto e l'incarico ha durata pari a quella del suo mandato, salvo revoca motivata. Per la revoca, nonché per la cessazione della carica per qualsiasi altro motivo, si applica la disciplina prevista per l'organo di revisione contabile dall'art. 235 del D.lgs 267/2000.

L'organismo continuerà ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del Sindaco e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo, che dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di insediamento del Sindaco decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.

Il Nucleo di Valutazione – collabora con il Sindaco, in posizione di autonomia rispetto ad 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 dalla Amministrazione comunale.

Art. 4

Competenze economiche

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto al componente esterno del Nucleo il compenso annuo stabilito con deliberazione della Giunta Comunale.

Il compenso Annuo previsto dal 1° comma è comprensivo delle spese di viaggio sostenute dal componente esterno dell'Organismo per lo svolgimento delle attività di cui al presente Regolamento.

ART. 5

Valutazioni comparative

Il Nucleo Controllo di Gestione - OIV provvede ad effettuare le valutazioni comparative da indicare nei rapporti gestionali facendo riferimento ai parametri gestionali dei servizi degli enti locali di cui all'art. 228, comma 7, del decreto legislativo n. 267/00.

Art. 6

Collaborazione con l'Organo di Revisione

Il Nucleo di Valutazione -, 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.7

Referti periodici

Il Nucleo di Valutazione - riferisce, secondo la periodicità stabilita dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del PEG e/o del PDO, sui risultati della sua attività, mediante l'inoltro dei reports gestionali al capo dell'Amministrazione, agli Assessori, 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.

Il Nucleo - se previsto dalle norme di legge o altra fonte normativa superiore, trasmette la conclusione del predetto controllo anche alla Corte dei Conti.

Art. 8

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.

MISURAZIONE – VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE (VALUTAZIONE ANNUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA)

Art. 9

Trasparenza e Nucleo di Valutazione -

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 di Valutazione - 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 di Valutazione –

Il Nucleo di Valutazione - risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, può avvalersi di

personale interno all'Ente, ha accesso agli atti e documenti amministrativi e può richiedere informazioni, apporti e collaborazione agli uffici.

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.

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:

- 1) dei Responsabili di Posizione Organizzativa (valutazione individuale);
- 2) delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura;
- 3) dell'amministrazione nel suo complesso.

Al fine di assicurare la massima trasparenza, secondo quanto disciplinato negli articoli precedenti, verrà assicurata la pubblicazione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance di tutti i soggetti sottoposti a valutazione, inoltre la valutazione delle performance verrà 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 posizione organizzativa in posizione autonoma e responsabilità è collegata a:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;
4. alla 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 posizione organizzativa devono comunque, a fine anno ed entro il termine di 31 dicembre, relazionare al Nucleo di Valutazione - sulle modalità poste in essere per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nel proprio Servizio.

Art. 12

La valutazione delle unità organizzative

Per la valutazione complessiva delle unità organizzative, si utilizzeranno le determinazioni assunte dal Nucleo - a seguito delle verifiche e periodiche elaborazioni dei Reports di cui al controllo di gestione.

Relativamente alla definizione dell'unità organizzativa si fa espresso riferimento all'organizzazione interna, secondo quanto disciplinato e previsto dal Regolamento degli Uffici e Servizi.

Art. 13

La valutazione della struttura nel suo complesso

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

Art.14

Strumenti di programmazione e valutazione

Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti

locali, dal Regolamento di Contabilità, al Piano esecutivo di gestione ed al Piano Dettagliato degli Obiettivi. Detti obiettivi saranno definiti in maniera tale che risultino:

1. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
2. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
3. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
4. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
5. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
6. In particolare, la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, anche sulla scorta anche dei risultati del controllo di gestione, si basa:
7. sulla qualità del contributo fornito rispetto ai processi di budget e controllo di gestione in relazione alla complessità delle attività previste e degli indicatori previsti nel PEG e/o nel P.D.O. e al Bilancio triennale Armonizzato e nel documento Unico di programmazione;
8. sulla capacità di percepire, individuare, scomporre, realizzare, valutare ed anticipare le soluzioni attraverso l'elaborazione di un programma o piano di lavoro utilizzando le proprie conoscenze al fine di proporre innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e/o della qualità dei servizi;
9. sul perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi programmati in termini di qualità, quantità e tempestività ed alle condizioni organizzative;
10. sulla capacità di massimizzare il risultato a parità di risorse oppure di raggiungere gli obiettivi prefissati con un minore utilizzo di risorse;
11. sulla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di soddisfare i bisogni dei fruitori della propria attività "clienti interni ed esterni" (efficacia sociale);
12. sulla capacità di coordinamento, motivazione e delega, intesa come capacità di coinvolgimento dei propri collaboratori nel lavoro della propria unità; tale capacità è rilevabile nelle modalità con cui vengono distribuite le deleghe, i compiti e le responsabilità e nel tipo di supervisione esercitata (controllo più per risultato che per procedura). Propensione a valorizzare il lavoro altrui e ad attivare lavori comuni tra più ruoli e funzioni e come capacità di provvedere alla formazione dei collaboratori, allo sviluppo delle loro capacità e delle loro esperienze indipendentemente dalla specifica attribuzione dei compiti di ciascuno questa attenzione del dirigente nei confronti delle dimensioni professionali del personale, va intesa principalmente come crescita professionale sostanziale e come sviluppo conoscitivo e motivazionale;
13. sull'avviamento a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il personale assegnato;
14. sull'orientamento al cliente inteso come attenzione ai problemi dell'utenza interna ed esterna intesa come capacità di ascolto e di individuazione delle risorse e degli strumenti per la soluzione delle richieste della stessa e sul grado di conoscenza dell'utenza interna ed esterna sia da un punto di vista qualitativo che da un punto di vista quantitativo;
15. sulla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito;
16. sulla qualità dell'apporto personale in riferimento alle criticità affrontate e personalmente risolte.

Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del Nucleo e della partecipazione al procedimento del valutato.

Gli elementi utili per la valutazione dei Responsabili, con riferimento ai programmi, agli obiettivi, agli indirizzi, alle direttive, alle priorità degli organi di governo, terranno conto, in particolare:

- 1) della dimensione quantitativa dell'organizzazione gestita, in termini di risorse finanziarie, umane, tecniche e strumentali;
- 2) della complessità dell'organizzazione gestita: standardizzabilità delle attività, variabilità, tensione, innovazione del contesto di riferimento, grado di interrelazione e livello di

- interdipendenza con le strutture organizzative interne, relazioni con l'utenza;
- 3) delle responsabilità giuridiche, gestionali e di risultato;
 - 4) della propensione allo sviluppo, alla sperimentazione e all'innovazione (di servizio o di processo organizzativo);
 - 5) dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati;
 - 6) la considerazione del grado di autonomia tecnica e funzionale, della rilevanza giuridica, economica e sociale dei provvedimenti predisposti, dei margini di discrezionalità rispetto alle prescrizioni di norme giuridiche o alle istruzioni di organi subordinati, del livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione, del livello di professionalità e specializzazione richiesto, dell'eventuale coordinamento di altre professionalità anche esterne all'amministrazione, ed anche nell'ambito di commissioni, gruppi di studio, organi collegiali.

La Giunta, all'inizio di ogni anno, ed in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e/o del Piano Esecutivo di Gestione e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi approva o modifica o integra e/o conferma una metodologia di valutazione, proposta dal Nucleo, 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. Il procedimento per la valutazione 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 verifica prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso.

Art. 15

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 di Valutazione –coadiuva il Sindaco:

- A) 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;
- B) nella 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.

Il soggetto preposto alla valutazione finale dei Responsabili è la Giunta supportata da elementi forniti attraverso la valutazione prevista dal presente regolamento da parte del Nucleo -.

Art. 16

Procedure per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa e per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il Nucleo di Valutazione - procederà con verifiche quadrimestrali, da effettuarsi in contraddittorio e presso il Servizio corrispondente, 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 31 gennaio di ciascun anno, i Responsabili delle Posizioni Organizzative presentano al Nucleo di Valutazione - OIV, un'esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di approvazione dell'eventuale P.E.G e/o del P.D.O. e degli obiettivi programmatici indicati e riportati al Bilancio triennale Armonizzato e nel documento Unico di programmazione, nonché sui criteri e modalità seguite per la valutazione dei propri collaboratori.

Nel mese successivo Il Nucleo di Valutazione - OIV 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 relazioni e al colloquio finale, il Nucleo di Valutazione - OIV formula un dettagliato rapporto di valutazione avvalendosi dei modelli di schede di valutazione, che prima della definitiva adozione da parte della Giunta sono oggetto di concertazione ai sensi del vigente CCNL di categoria.

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

In caso di valutazione negativa, il Responsabile può esprimere tramite motivata relazione, da inviare al Nucleo di Valutazione - OIV e al Sindaco, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o le altre ragioni che hanno determinato il giudizio negativo. Il Nucleo di valutazione -OIV valuta il ricorso del Responsabile ed esprime un parere non vincolante che viene rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.

Il Sindaco, qualora sia accertato il risultato negativo della gestione del Responsabile revoca quando necessario, 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.

In caso di responsabilità grave o reiterata, il Sindaco può attivare, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, il procedimento e irrogare le sanzioni previste dall'art. 21 del D. Lgs 165/01 e dai CCNL vigenti.

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

ART.17

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

Ai responsabili dei Settori è attribuita la valutazione del personale assegnato secondo i criteri e le procedure vigenti.

DISPOSIZIONI FINALI

ART.18

Pubblicità del regolamento.

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

Art. 19

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. 20

Norme abrogate

Il presente regolamento abroga il Regolamento precedentemente vigente nonché qualsiasi altra disposizione afferente il Nucleo di Valutazione.

Art. 21

Entrata in vigore.

Il presente regolamento entrerà in vigore alla data della sua pubblicazione all'albo on line comunale.