



COMUNE DI RUFFIA

Provincia di Cuneo

Via Vittorio Veneto n. 22 - 12030 Ruffia (CN) - Telefono: 0172.373207 Fax: 0172.388900

C.F. 85001410043 - P.Iva: 01772970040

E-mail: ruffia@reteunitaria.piemonte.it E-mail certificata: ruffia@postemailcertificata.it

Regolamento Comunale per il funzionamento del Nucleo di Valutazione

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 12.12.2013

INDICE

| | |
|---|--------|
| Art. 01 . Oggetto del regolamento | pag. 3 |
| Art. 02 . Composizione e requisiti | pag. 3 |
| Art. 03 . Nomina, revoca, dimissioni | pag. 3 |
| Art. 04 . Incompatibilità ed ineleggibilità | pag. 4 |
| Art. 05. Compenso e durata | pag. 4 |
| Art. 06. Funzioni | pag. 4 |
| Art. 07. Criteri per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009 | pag. 5 |
| Art. 08. Collocazione organizzativa e funzionamento | pag. 7 |
| Art. 09. Comunicazione e Conciliazione della valutazione | pag. 7 |
| Art. 10. Codice di comportamento | pag. 7 |
| Art. 11. Disposizioni finali ed entrata in vigore | pag. 7 |

Art. 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, le modalità organizzative e le funzioni del Servizio relativo al Nucleo di Valutazione, ai sensi:
 - a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30.07.1999;
 - b) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
 - c) dell' art. 7 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.
2. Il Nucleo di Valutazione è l'organo 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.
3. Il Nucleo di Valutazione è l'organo di controllo 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 requisiti

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, ed è presieduto dal Segretario Comunale.
3. Qualora il Nucleo sia monocratico, esso di norma è composto da un esperto esterno all'Amministrazione. In alternativa, al fine di conseguire economie di spesa, l'incarico può essere conferito al Segretario Comunale.
4. I membri esterni del Nucleo, qualora sia costituito in forma collegiale, sono scelti tra esperti qualificati nelle materie delle relazioni sindacali, della contrattazione, della direzione generale, della valutazione delle prestazioni, dei comportamenti organizzativi, del *management* pubblico e dell'organizzazione e gestione del personale. Tutti i membri del nucleo devono essere laureati con laurea specialistica o del vecchio ordinamento in materie giuridiche e/o economiche.
5. I membri componenti devono essere soggetti di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance del personale delle amministrazioni pubbliche.
6. E', altresì, requisito importante la conoscenza della lingua inglese e delle più diffuse conoscenze tecnologiche di software.
7. I membri del Nucleo vengono nominati con decreto dal Sindaco, il quale, esaminando il *curriculum vitae* presentato dai candidati, valuta l'esperienza degli interessati e l'idoneità a ricoprire l'incarico.
8. Il decreto di nomina stabilisce altresì il compenso da corrispondere agli eventuali componenti esterni del Nucleo di Valutazione.
9. Il Nucleo di Valutazione può essere costituito a livello sovracomunale, previo accordo con altri Comuni.
10. Il Nucleo di valutazione è integrato dal Sindaco che sostituisce il Segretario Comunale in quelle riunioni nelle quali oggetto della misurazione e della valutazione è la performance del Segretario medesimo.

Art. 3

Nomina, revoca, dimissioni

1. La nomina e la revoca del Nucleo di Valutazione è di competenza del Sindaco che vi provvede con Decreto Sindacale, sulla base della valutazione del curriculum dei candidati.

2. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco.
3. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata della nomina, purché adeguatamente motivata, nei casi di gravi e ripetute inadempienze, puntualmente contestate, rispetto ai compiti affidati con il presente regolamento, nonché nei casi di mancato rispetto del generale principio di imparzialità di giudizio.
4. 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.

Art. 4

Incompatibilità ed ineleggibilità

1. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione:
 - A. i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
 - B. associazioni, società e, in generale, soggetti diversi dalle persone fisiche;
 - C. siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
 - D. abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
 - E. si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - F. abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
 - G. abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
 - H. siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione.
2. Ai componenti il Nucleo di Valutazione si applicano le cause di incompatibilità ed ineleggibilità stabilite dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile e le altre previste dalla legge.

Art. 5.

Compenso e durata

1. Agli eventuali componenti esterni del Nucleo di valutazione spetta un compenso annuo, stabilito con il Decreto Sindacale di nomina, in proporzione alle competenze assegnate.
2. Il periodo di durata dell'organismo, nella sua composizione iniziale, è di 3 anni dalla nomina, indipendentemente dal rinnovo degli organi di governo dell'ente, con possibilità di una sola proroga di pari durata. I membri restano in carica fino alla nomina del nuovo organismo.

Art. 6

Funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione, svolge i seguenti compiti:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
 - c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) predispose un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance conforme ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009;
- f) rielabora, adeguandolo ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, i criteri per la pesatura delle Posizioni Organizzative;
- g) propone al Sindaco, sulla base dei criteri stabili 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;
- h) verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e quelli indicati nel Piano della performance e valuta l'adeguatezza dei relativi indicatori, ai sensi del D.Lgs 33/2013;
- i) misura, sulla base di informazioni e dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza, il livello di trasparenza raggiunto rispetto a quello previsto e, così, procedere alla valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati, ai sensi del D.Lgs 33/2013;
- l) svolge gli accertamenti tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013;
- m) esprime parere obbligatorio sulla proposta di codice di comportamento da adottare ai sensi del D.P.R. 62/2013;
- n) propone al Sindaco la valutazione annuale del Segretario comunale al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
- o) 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;
- p) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- q) assolve a tutte le funzioni previste per legge e regolamento in materia di prevenzione della corruzione, ai sensi della Legge delega 190/2012 e successivi decreti legislativi attuativi;
- r) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- s) effettua la verifica delle buone pratiche;
- t) effettua la verifica annuale del clima interno e del benessere organizzativo con la valutazione dal basso;
- u) fornisce il supporto in materia di valutazione di tutto il personale dipendente dell'ente;
- v) redige annualmente le graduatorie sulla performance indicate al successivo art. 7, comma 5;
- z) svolge ogni altra funzione prevista da disposizioni legislative o regolamentari.

2. 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 sul sito istituzionale del Comune, Sezione Amministrazione Trasparente, gli atti di nomina dei componenti, i loro *curricula* ed i relativi compensi.

Art. 7

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 su tre diversi livelli:

- ✓ dei singoli dipendenti,
- ✓ delle unità organizzative,
- ✓ 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) alla 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 detto personale 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;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) ai comportamenti professionali e organizzativi.

In mancanza di Responsabile di P.O., suddetta valutazione verrà effettuata dal Segretario Comunale.

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, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

5. Il Nucleo di valutazione, alla fine di ciascun esercizio finanziario, compila due graduatorie.

- ✓ Una proposta di graduatoria 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;
- ✓ Una proposta di graduatoria sulla 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.

6. 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 ed 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.

Art. 8

Collocazione organizzativa e funzionamento

1. 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 ed ogni altra documentazione trasmessa dai singoli comuni.
2. Nell'esercizio delle proprie funzioni, i componenti del Nucleo di Valutazione rispondono esclusivamente al Sindaco.
3. 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, necessari all'espletamento delle funzioni assegnate. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2 della L. 241/90.
4. Il Nucleo di Valutazione svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dal Comune.
5. Il numero delle sessioni del Nucleo di valutazione è di almeno tre all'anno. Ulteriori sessioni, in caso di necessità, possono essere concordate con il Sindaco per esprimere pareri in materia di diritto del lavoro, di controllo di gestione, di procedure o sistemi di controllo, di contraddittori richiesti dal personale dipendente e di controversie.
6. I componenti del Nucleo riferiscono, con cadenza almeno semestrale, 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.

Art. 9

Comunicazione e Conciliazione della valutazione

Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato. Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare, anche via e-mail, il soggetto valutato entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Al termine del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Se la valutazione finale non verrà accettata dal valutato gli atti verranno rimessi, per la decisione ultima nel merito della valutazione, tenuto conto di una relazione motivata del Nucleo di Valutazione, al Sindaco.

Art. 10

Codice di Comportamento

I componenti del Nucleo di Valutazione sono tenuti ad osservare le disposizioni contenute nel Codice di comportamento adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. 165/2001, approvato con D.P.R. 16.04.2013, n.62 nonché le previsioni specifiche contenute nel Codice di Comportamento adottato dall'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.P.R. 62/2013.

Art. 11

Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.

2. La mancata nomina del Nucleo di Valutazione preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i dirigenti e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.
3. Il presente regolamento entrerà in vigore il quindicesimo giorno dalla sua pubblicazione all'Albo pretorio, successiva alla esecutività della deliberazione che lo approva.
4. Il presente regolamento verrà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente.
5. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità di ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni del presente regolamento.