

COMUNE DI MONTEROTONDO

"Regolamento per l'istituzione, la composizione e funzionamento del Nucleo di Valutazione"

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento e riferimenti normativi

1. L'Organismo di valutazione del ciclo della performance, che ai sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie locali, è denominato "Nucleo di Valutazione".

Articolo 2 – Composizione del Nucleo di valutazione

1. L'Organismo valutazione del ciclo della performance (d'ora in avanti "Nucleo di Valutazione"), può avere la forma di organo collegiale o monocratica.
2. Il Nucleo in forma collegiale è composto da tre membri: Il Segretario Generale con le funzioni di Presidente e due membri esterni all'Ente, previa acquisizione dei curricula professionali. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di almeno due componenti. In caso di assenza o astensione del Segretario Generale per conflitto d'interessi, la Presidenza è assunta dal membro esterno più anziano di età.
3. Per l'individuazione dei due membri esterni all'Ente, nominati dal Sindaco, è facoltà dell'Amministrazione attivare una procedura comparativa poiché ai sensi dell'art. 7, co. 6 quater, d.lgs. n. 165 del 2001 non trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 7, commi 6, 6 bis e 6 ter, D.lgs. n. 165/2001;
4. Il Nucleo di Valutazione può essere istituito in forma associata con altri comuni o comunque con altri enti locali. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione.
5. L'atto di nomina del Nucleo di valutazione è pubblico, in particolare esso è pubblicato nel sito istituzionale del comune unitamente al curriculum dei componenti ed al compenso percepito.
6. I componenti esterni sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:
 - a) cittadinanza italiana o UE;
 - b) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste lauree, un titolo di studio universitario, anche di primo livello (L), purchè accompagnato da corsi universitari specialistici in materia di organizzazione e/o formazione del personale della pubblica amministrazione, del management, della

pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. Per tutti i componenti è inoltre richiesto il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione direttiva, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza di almeno cinque anni quale componente di organismi di valutazione (Nuclei di Valutazione).

7. I componenti del Nucleo di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestono 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 abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina. I componenti del Nucleo possono invece partecipare anche ad altri Nuclei di valutazione o Organismi Indipendenti di Valutazione purchè tali incarichi non pregiudichino il corretto funzionamento dell'organo nell'ambito del Comune di Monterotondo.
8. Si applicano ai componenti esterni del N.diV. le disposizioni del Codice di comportamento interno del Comune di Monterotondo in quanto compatibili con il ruolo esercitato.

Articolo 3 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di valutazione dura in carica per il periodo stabilito dall'atto di nomina e comunque la durata non può essere superiore alla durata del mandato del Sindaco. Il Nucleo di valutazione può essere revocato dal Sindaco a seguito di grave inadempienza ovvero di accertata inerzia; è soggetto poi a decadenza in caso di sopravvenuto impedimento o incompatibilità di cui al punto 7 del precedente articolo.
2. Il Nucleo di valutazione si riunisce periodicamente e le sue adunanze non sono pubbliche ma dei relativi lavori viene redatto processo verbale. Esso può operare anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici (sedute telematiche). Il Nucleo di valutazione è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative ed individuali, dal servizio per il controllo di gestione o, ove lo stesso non risulti ancora istituito o funzionante, dal Segretario Generale.
3. Nell'esercizio delle proprie funzioni il N.diV. ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali
4. Il compenso spettante ai componenti esterni è determinato nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dai Revisori dei Conti in relazione alla fascia demografica di appartenenza del Comune al momento di conferimento dell'incarico. Per quanto riguarda il Segretario Generale non è previsto alcun compenso, fatta salva la valutazione ai fini della maggiorazione della retribuzione di posizione per funzioni ed incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001.

Articolo 4– Compiti del Nucleo di valutazione

1. Il N.diV., anche avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, valutando altresì eventuali interventi correttivi in corso di esercizio proposti dall'organo di indirizzo politico amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

2. Il N.diV. garantisce il supporto metodologico alla progettazione del Sistema di valutazione e la verifica della sua concreta attuazione, la validazione a preventivo degli obiettivi di PEG e PDO, la valutazione a consuntivo degli obiettivi, la proposta di valutazione dei responsabili: di struttura, responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia.

3. In tal senso il N.diV.:
 - a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il Sistema di Valutazione della Performance individuale e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) esprime parere vincolante sul Sistema di Valutazione della Performance adottato dall'amministrazione;
 - c) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - d) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - e) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - f) propone al Sindaco la valutazione annuale del Segretario Comunale e del personale apicale, anche ai fini dell'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - g) effettua la valutazione dei dipendenti di categoria D, titolari di posizione organizzativa, ai fini delle progressioni economiche;
 - h) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
 - i) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, in particolare verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
 - l) elabora la proposta di metodologia di valutazione delle posizioni con funzioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - m) propone alla Giunta la graduazione delle posizioni apicali effettuata sulla base del sistema di valutazione della posizione a cui sono attribuite le funzioni dirigenziali;
 - n) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sui sistemi di gestione e sviluppo del personale e di programmazione e controllo;
 - o) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - p) fornisce il parere obbligatorio sul codice di comportamento dei dipendenti dell'ente e sulle proposte di aggiornamento dello stesso.
 - k) valida il Piano e la Relazione sulla performance dell'Ente.

4. Il N.diV. esercita, altresì, le funzioni attribuitegli dalla contrattazione nazionale di lavoro e dai regolamenti interni dell'ente.

Articolo 5 La performance organizzativa e individuale

1. Il N.diV valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella dei singoli Settori, nonché la performance individuale dei responsabili a cui sono affidate le funzioni dirigenziali.
2. La valutazione individuale prevede due ambiti, composti ciascuno da due macro aree, così individuati:

- Performance Organizzativa –

- Risultato di Ente, cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo, ottenuti risalendo "l'albero della performance" (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali di PEG si definisce il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di DUP, che a loro volta concorrono all'attuazione delle linee di mandato dell'amministrazione). Il risultato di Ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.

- Performance Individuale:

- Risultato individuale: inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi di DUP, di obiettivi gestionali di PEG o di attività strutturali di PEG assegnati al valutato.

- Competenze professionali, individuate tenendo conto delle strategie dell'amministrazione e valutate attraverso l'osservazione dei comportamenti lavorativi nel periodo considerato. Per i Responsabili, incaricati di PO/AP, sono prese in considerazione anche le relative *competenze manageriali*.

Articolo 6 Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e dei Settori, predisposta dalle strutture dell'ente, a firma del Segretario Generale e validata dal Nucleo di Valutazione, è pubblicata sul sito internet dell'ente. Essa potrà, su richiesta del Sindaco, essere illustrata nel corso di uno o più specifici incontri, ai consiglieri dell'ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai singoli cittadini.

Articolo 7 Disposizioni finali

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le disposizioni contenute in altri Regolamenti comunali in materia di Nucleo di Valutazione.

Articolo 8 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto dell'approvazione della deliberazione di Giunta comunale dichiarata immediatamente eseguibile.