



Comune di Rometta

Città Metropolitana di Messina

REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 67 DEL 13
SETTEMBRE 2011

MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 127 DEL
23.11.2016

INDICE

Art. 1	3
Oggetto del regolamento	
Art. 2	3
Composizione e nomina	
Art. 3	3
Requisiti	
Art. 4	4
Incompatibilità ed ineleggibilità	
Art. 5	4
Compenso	
Art. 6	4
Funzioni	
Art. 7	5
Sistema di misurazione e valutazione della performance	
Art. 8	5
Criteri per la predisposizione del Sistema di Misurazione e valutazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009	
Art. 9	7
Collocazione organizzativa e funzionamento	
Art. 10	8
Norma transitoria	
Art. 11	8
Disposizioni finali ed entrata in vigore	

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 e Controlli interni, svolto nel Comune di Rometta, giusta Deliberazione di consiglio Comunale n. 19 del 23 marzo 2011.
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 del Comune di Rometta è organo collegiale composto dal Segretario comunale, con funzioni di presidente, e da due esperti esterni all'Ente, nominati dal Sindaco per un periodo di tre anni.**
2. **La nomina può essere confermata per una sola volta. Gli esperti possono essere rimossi dal Sindaco con atto motivato.**
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 dei componenti del Nucleo di valutazione avviene previa valutazione dei curricula degli interessati attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l'incarico *de quo*. I curricula sono acquisiti mediante apposito avviso pubblico reso noto sul sito istituzionale dell'Ente.
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 il rispetto dell'equilibrio di genere.

Art. 3

Requisiti

1. I componenti del Nucleo di Valutazione devono 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, nonché, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza, maturata nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche.

2. I requisiti di cui al comma 1 sono comprovati da apposito curriculum acquisito secondo le modalità previste nel precedente art. 2, comma 4.

Art. 4

Incompatibilità ed ineleggibilità

1. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra 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.
2. Non possono essere nominati i revisori dei Conti del comune.
3. Ai componenti il Nucleo di Valutazione si applicano le cause di incompatibilità ed ineleggibilità stabilite per i Revisori dei Conti.

Art. 5

Compenso

- 1. Ai componenti esterni del nucleo di valutazione nominati dal Sindaco spetta un compenso annuo, stabilito con il decreto di nomina del Sindaco non superiore a quello previsto per un componente del Collegio dei Revisori dei Conti. Al Segretario Comunale non compete alcun compenso per l'esercizio delle funzioni di cui al presente capo.**

Art. 6

Funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione, svolge a favore del Comune i seguenti compiti:
 - a. Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni 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 dei principi di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e. Predispone un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance conforme ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009;
 - f. Rielabora, adeguando ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, i criteri per la pesatura delle Posizioni Organizzative;
 - g. 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. 150/2009;
 - h. Propone al Sindaco, la valutazione annuale del Segretario comunale ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;

- i. 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 dell'ANCI;
- l. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- m. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- n. cura annualmente, sulla base di appositi modelli forniti dalla CIVIT, la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale e ne riferisce **al Sindaco**;
- o. 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;
- p. svolge il controllo strategico, volto a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti,
- q. svolge il controllo di gestione, volto a verificare 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;
- r. svolge l'attività di valutazione e misurazione della performance come disciplinata dal sistema di valutazione vigente, approvato dalla Giunta Comunale.**

Art. 7

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Al Nucleo di Valutazione è attribuito il compito di predisporre un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D.lgs. 150/2009.
2. Il nuovo sistema di cui al presente regolamento sostituirà il vigente sistema di valutazione previa adozione da parte della Giunta Comunale.

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 su tre diversi livelli: dei singoli dipendenti, 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. Alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La misurazione e 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, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
4. Il procedimento di valutazione - sulla base degli obiettivi definiti e assegnati agli incarichi di Posizione Organizzativa, unitamente alle risorse finanziarie, strumentali ed umane nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori - si articola in tre fasi:
 - a. Monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione trimestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;
 - b. Valutazione finale, che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - c. Rendicontazione dei risultati al Sindaco, al Segretario, 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. Al fine di assicurare una significativa differenziazione dei giudizi, sono istituite, in conformità alle disposizioni di principio di cui all'art. 31 del D.lgs. 150/2009 per ciascuna graduatoria, n. 3 fasce di merito, corrispondenti a tre differenti livelli di performance:
 - a. 30% fascia di merito alta cui corrisponde il 40% delle risorse stanziare;
 - b. 45% fascia intermedia cui corrisponde l'ulteriore 40% delle risorse stanziare;
 - c. 25% fascia bassa cui corrisponde il 20% delle risorse stanziare;

La proposta delle due graduatorie viene rimessa 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 dei 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 dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché l'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.

8. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo , a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni correttive del D.lgs 150/09 approvate con D.Lgs. 01.08.2011, n.141, risultano sospese. Il sistema di valutazione disciplina nella fase transitoria le modalità di ripartizione del budget complessivo destinato alla produttività nonché la trasformazione della valutazione in trattamento economico per i responsabili di Area;

Art. 9

Collocazione organizzativa e funzionamento

1. Il Nucleo è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Nel caso si debbano adottare decisioni in cui vi siano divergenze di vedute tra i suoi membri, il Nucleo delibera a maggioranza.
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 risponde al Sindaco e svolge la sua attività in modo collegiale; può richiedere agli uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette. Nelle comunicazioni al Sindaco segnala, per ogni Area, l'andamento delle attività e avanza le proposte che ritiene più idonee. Per lo svolgimento dei suoi compiti, il nucleo si avvale di personale e strutture del Comune. I Responsabili di Area dell'Ente possono chiedere al nucleo di fornire elementi di supporto per la loro attività di valutazione dei dipendenti;**
7. Il numero delle sessioni dell'Organismo 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.

8. 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 carattere organizzativo, nonché modifiche ed aggiornamenti al processo di controllo di gestione e al sistema di valutazione.
9. Il Nucleo di valutazione presenta al Sindaco **entro i termini previsti dal sistema di valutazione vigente**, 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, in quanto gli stessi, sono stati prodotti successivamente alla decadenza del precedente organo di valutazione.

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 in quindicesimo giorno dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, successiva alla esecutività della deliberazione che lo approva.
3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle disposizioni sul precedente Nucleo di Valutazione, ed ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni del presente regolamento.
4. Il presente regolamento viene trasmesso alla Giunta Comunale al fine della presa d'atto mediante apposita deliberazione. Dal giorno della formale adozione della Giunta Comunale, cesserà l'efficacia e l'applicabilità delle disposizioni sul precedente Nucleo di Valutazione ed ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni del presente regolamento.