



Comune di Vico del Gargano

(Provincia di Foggia)

www.comune.vicodelgargano.fg.it

PEC: vicodelgargano@postecert.it

REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento del Nucleo di Valutazione della performance del Comune di Vico del Gargano nell'esercizio della potestà normativa riconosciuta al Comune dall'art.117, comma 6, della Costituzione, nonché dagli artt. 7, 89 e 147 del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, nel rispetto dei criteri generali in materia di organizzazione stabiliti dallo Statuto comunale e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

Il presente Regolamento, in ottemperanza a quanto stabilito dagli articoli 16 e 31 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, recepisce e dà attuazione, nel Comune di Vico del Gargano, ai principi generali dell'ordinamento in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance degli uffici e dei singoli dipendenti del Comune e di valorizzazione del merito professionale dei medesimi dipendenti, con particolare riferimento ai principi di cui agli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, del medesimo decreto legislativo.

Nella disciplina del procedimento di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e di valorizzazione del merito professionale, il Comune si attiene agli orientamenti proposti dall'ANCI, secondo quanto previsto dal protocollo stipulato il 16 settembre 2010 dalla medesima Associazione con la Commissione indipendente per la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (di seguito CIVIT), ai sensi dell'art.13, comma 2, del citato D.lgs. n.150/2009 nonché a quanto disciplinato nel CCDI del personale dipendente del Comune di Vico del Gargano.

ART. 2 - NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – REQUISITI PER LA NOMINA

1. Il nucleo di valutazione della performance, fatta salva diversa e formale decisione da parte dell'Amministrazione comunale, è lo strumento organizzativo cui è demandato il compito di misurazione e valutazione della performance annuale dei Responsabili dei Settori cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D.lgs. 18.08.2000 n. 267.

2. Non possono far parte del nucleo di valutazione della performance soggetti interni all'Ente, nonché 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 avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

All'atto della nomina i componenti esterni devono dichiarare di non trovarsi in alcuna delle condizioni sopraelencate e, nel caso di soprappiù incompatibilità, devono darne immediatamente notizia al Sindaco.

ART. 3 – COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il nucleo di valutazione della performance di cui al precedente articolo è nominato dal Sindaco.

2. Il nucleo di valutazione della performance è organo collegiale ed è composto da n. 3 (tre) componenti, di cui due membri esterni ed il Segretario comunale con funzioni di Presidente.

3. Per la nomina a componente del nucleo di valutazione della performance sono richiesti:

- a) il possesso della cittadinanza italiana o di Stato membro della U.E.;
- b) età non superiore a 67 anni.

4. Nel nucleo di valutazione della performance è assicurata la presenza di almeno un membro esterno in possesso di conoscenze tecniche e capacità motivatamente utili a favorire processi di innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni e di un profilo professionale e personale ritenuto adeguato al ruolo.

5. Inoltre, i membri esterni devono possedere un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione del personale, della misurazione e valutazione delle performance e dei risultati ovvero di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

È richiesto il possesso del Diploma di Laurea quadriennale o della Laurea Specialistica, o della Laurea Magistrale in materie giuridiche, economiche, aziendali o in ingegneria gestionale.

Il curriculum vitae dai componenti esterni del nucleo di valutazione della performance deve essere pubblicato sul sito del Comune nella sezione Trasparenza, sottosezione personale, OIV.

6. Il nucleo di valutazione della performance resta in carica per la durata di 3 (tre) anni. 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. 18.08.2000 n. 267.

7. Il nucleo di valutazione della performance può essere costituito in forma associata con altri enti del comparto delle autonomie locali. 8. In caso di dimissioni presentate dai componenti del nucleo di valutazione della performance deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.

9. Il Sindaco provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi trenta giorni.

ART. 4 - FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il nucleo di valutazione della performance svolge la sua attività in forma collegiale e risponde direttamente al Sindaco. Nell'esercizio delle sue funzioni può richiedere, a tutti gli uffici, informazioni e/o atti e può effettuare verifiche. Riferisce almeno tre volte all'anno al Sindaco. Segnala, sulla base dell'andamento dell'attività amministrativa, eventuali ritardi e/o scostamenti nei Settori con riferimento al piano della performance. Formula proposte per conformare l'attività amministrativa agli obiettivi programmatici.

2. Per lo svolgimento delle sue funzioni, il nucleo si avvale dell'Ufficio segreteria e dell'Ufficio personale dell'Ente.

3. Il nucleo di valutazione della performance elabora uno schema generale di valutazione e, d'intesa con i Responsabili dei Settori, schemi dettagliati per ogni singolo Settore.

4. I Responsabili dei Settori possono chiedere, al nucleo di valutazione della performance, elementi di supporto per la valutazione dei dipendenti assegnati al loro Settore.

ART. 5 - FUNZIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il Nucleo di valutazione della performance, entro tre mesi dal suo insediamento o comunque in tempo utile per supportare un nuovo ciclo della performance:

- riscontra il previgente sistema di misurazione e valutazione della performance e ne verifica l'efficacia rispetto ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 ed alle linee guida contenute nelle deliberazioni della CIVIT (ora ANAC), ove applicabili;

- formula eventuali ipotesi di integrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance,

- propone all'Organo di indirizzo politico amministrativo, previa predisposizione di apposita relazione tecnica, l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione aggiornato, nonché le schede per la misurazione e la valutazione delle performance organizzative ed individuali.

2. Il nucleo di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;

c) valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui alla normativa vigente in materia e secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti decentrati integrativi, dai regolamenti interni all'Ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone la valutazione annuale dei Responsabili dei Settori/Titolari di Posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi;

f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

h) cura periodicamente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, riferendone al Sindaco.

ART. 6 - COMPENSO

1. I componenti restano in carica fino alla nomina del nuovo nucleo e sono rinominabili.

2. I componenti del nucleo decadono dall'incarico in caso di mancata partecipazione a tre sedute nel corso dell'anno, senza giustificato motivo.

3. Ai soggetti esterni incaricati sarà corrisposto per l'espletamento di detta attività un compenso in forma di gettone di presenza, stabilito con apposito e separato atto della Giunta comunale.

ART. 7 - RIUNIONI

1. Il nucleo di valutazione della performance si riunisce almeno una volta al mese ed ogniquale volta sia necessario, anche eventualmente su richiesta del Sindaco per l'esame di specifiche questioni e relazionerà entro il termine fissato dal richiedente.

2. Di ogni riunione viene redatto un apposito verbale del quale viene inviata copia al Sindaco.

3. La convocazione avviene normalmente in forma scritta ma può essere anche fatta in via breve nei soli casi di urgenza.

4. Il nucleo di valutazione della performance, qualora lo ritenga necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale del supporto e dell'operato dei Responsabili di Settore che sono tenuti a collaborare, con la massima diligenza, con quest'ultimo.

ART.8 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE INCARICATO DELLA RESPONSABILITA' DI SETTORE/ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La misurazione e la valutazione dei Responsabili di Settore in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla 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.

2. Nella valutazione il nucleo di valutazione della performance deve, comunque, tenere conto degli obiettivi e delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnati ai Responsabili in sede di relazione previsionale e programmatica, nonché di piani, programmi ed altri atti di indirizzo approvati dall'Amministrazione. Essa deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali e tenere conto delle eventuali difficoltà del contesto operativo in cui è chiamato ad operare il Responsabile, nonché di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

3. La procedura di valutazione costituisce il presupposto per l'eventuale accertamento della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165.

4. L'esito della valutazione viene comunicato ai valutati.

5. In caso di valutazione negativa, l'interessato, nel rispetto del principio del contraddittorio, può chiedere di essere sentito, ovvero può presentare osservazioni scritte.

6. Il nucleo di valutazione della performance adotta le proprie determinazioni definitive, dopo aver sentito l'interessato, ovvero dopo aver esaminato le osservazioni scritte.

7. I risultati della valutazione sono trasmessi al Sindaco che adotta i conseguenti provvedimenti con proprio decreto.

8. L'attività di valutazione dei Responsabili di Settore, normalmente, ha cadenza annuale ed è formalizzata nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART.9 - ACCESSO AI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI

1. Il nucleo di valutazione della performance ha accesso a tutti i documenti amministrativi attinenti alla propria attività e può richiedere ai Responsabili di Settore, agli Uffici e al revisore dei conti, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o informazione necessaria per lo svolgimento dei propri compiti e funzioni.

ART.10 COMPORTAMENTO DEI COMPONENTI

1. I componenti del nucleo di valutazione della performance sono tenuti:

- Al rispetto della massima riservatezza in ordine a fatti e situazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio della attività svolta;
- A comunicare al Sindaco e, tramite questi, alla Giunta comunale e, tramite il Presidente del Consiglio comunale, al Consiglio comunale, i risultati del controllo e della valutazione, nonché ogni suggerimento, raccomandazione, od altro ritenuto utile per il buon andamento dell'attività amministrativa ai sensi dell'art. 97 della Cost.;
- A non interferire con l'attività organizzativa e gestionale di competenza dei Responsabili dei Settori, né con l'attività di controllo e indirizzo politico di competenza del Sindaco e degli altri organi di governo.

ART.11 - DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si fa espresso rinvio alle disposizioni del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e sue successive modificazioni e integrazioni; al T.U.P.I., approvato con D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e sue successive modificazioni e integrazioni; al D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150; ai CC.CC.NN.LL. vigenti per il comparto delle Regioni e delle Autonomie locali; al contratto decentrato integrativo; alle deliberazioni della CIVIT, poi ANAC (con il d.l. n. 101/2013, convertito in legge n. 125/2013), ed oggi con i provvedimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica (con il D.l. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014) o qualsiasi organismo competente in materia di misurazione e valutazione della performance di cui agli artt. 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del Decreto legislativo n. 150 del 2009.

