

COMUNE DI SOVERATO

Provincia di Catanzaro

REGOLAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato dal Commissario Straordinario

con deliberazione n. 13 del 30/04/2014

Articolo 1
OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione, le modalità di nomina e di funzionamento nonché le competenze del Nucleo di Valutazione della Performance (di seguito: "Nucleo").

Articolo 2
DEFINIZIONI

1. La performance è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la mission dell'Ente.
2. Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.
3. La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione. Il controllo strategico è il supporto per riorientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della performance dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.
4. Il controllo di gestione è l'insieme delle procedure, riferite all'intera attività dell'Ente, dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l'analisi dei processi, delle risorse acquisite e della comparazione tra costi e quantità e qualità dei servizi offerti.

Articolo 3
ISTITUZIONE E COMPETENZE

1. E' istituito il Nucleo di valutazione della performance, cui compete:
 - definire il Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
 - esercitare le funzioni di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Responsabili di Settore e l'attribuzione ad essi dei premi di produttività;
 - monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo dell'Ente, nonché curare le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
 - validare la Relazione sulla performance e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di produttività secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni di questa amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D. Lgs. n. 33/2013;
 - verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - poter definire nuovi sistemi di valutazione della performance o modifiche all'attuale;

- formulare alla Giunta proposte sui criteri per l'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei Responsabili di Settore;
- valutare la graduazione delle funzioni dirigenziali sulla base del precedente comma;
- formulare alla Giunta proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dal CCNL di area dirigenziale a seguito di valutazione negativa delle performance dei responsabili;
- effettuare l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dirigenti e per i dipendenti;
- valutare e validare, sulla base di quanto documentato nella Relazione di performance, la presenza di risparmi sui costi di funzionamento, ai fini dell'applicazione del premio di efficienza, fermo restando che i criteri generali per la distribuzione del relativo premio di efficienza sono definiti dalla contrattazione integrativa;
- svolgere le funzioni attribuite da disposizioni legislative e regolamentari in materia: di controlli interni ed in particolare del controllo successivo di regolarità amministrativa; di prevenzione della corruzione e dell'illegalità; e di pubblicità, trasparenza e diffusione della situazione patrimoniale dei titolari di incarichi politici;
- svolgere ogni altra funzione assegnata da leggi e regolamenti e nonché dai contratti collettivi nazionali agli organi interni di valutazione.

Articolo 4 COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

1. Il Nucleo di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative.
2. Il Nucleo di Valutazione della Performance è costituito da tre componenti, di cui uno di sesso femminile, in possesso dei seguenti requisiti:
 - cittadinanza italiana o di uno Stato dell'U.E.;
 - età non superiore ad anni 65;
 - diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
 - titolo di studio post-universitario in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.
In alternativa al possesso di detto titolo di studio post-universitario è sufficiente il possesso di un'esperienza superiore a cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nelle materie sopra citate, ovvero il possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di analoga durata, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza;
 - una buona conoscenza della lingua inglese e delle fondamentali nozioni di informatica;
 - non cumulabilità con altri incarichi all'interno di questo Ente o di altri enti che possano comunque creare conflitti di interesse;
 - assenza di qualsiasi causa ostativa a ricoprire l'incarico di cui trattasi prevista da norma di legge.
 Alla domanda per essere nominato componente del Nucleo di valutazione, il candidato dovrà allegare apposito curriculum.
2. La nomina dei componenti compete al Sindaco che ne disporrà la scelta, a seguito di procedura ad evidenza pubblica, tramite avviso da pubblicare per quindi giorni consecutivi all'albo pretorio on-line di questo Ente, a cui potranno partecipare soggetti in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 1. Ai fini della scelta tra più candidati, il Sindaco, qualora lo ritenga necessario può sottoporre a colloquio uno o più dei candidati i cui curricula risultano maggiormente validi professionalmente.
3. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione coloro che:
 - sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
 - ricoprono cariche negli organi di governo di questa amministrazione o siano stati eletti o nominati dagli stessi predetti organi di governo in altri organismi anche esterni a questo Comune ovvero abbiano un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con questo Comune;
 - rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o 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;

- si trovino nelle condizioni previste dalla legge di non poter contrattare con le amministrazioni pubbliche.
4. La nomina ha durata triennale e può essere rinnovata.
 5. Il Sindaco può disporre la revoca anticipata, anche di un solo componente, con provvedimento motivato nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato. Resta inteso che i componenti del Nucleo restano in carica sino alla nomina del nuovo Nucleo.
 6. A ciascun componente del Nucleo di Valutazione della Performance è attribuito un forfettario compenso lordo annuo pari al compenso stabilito dalla legge per il Revisore dei Conti. Il compenso da corrispondere al Presidente del collegio viene aumentato di un ulteriore 15%. Al componente residente fuori del territorio comunale non sarà corrisposto alcun rimborso o indennità per le spese di viaggio sostenute per raggiungere la sede di questo Comune. Il decreto sindacale di nomina potrà stabilire le modalità di erogazione del compenso.
 7. Per lo svolgimento delle attività, ai componenti del Nucleo è garantito l'accesso, anche individualmente, a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore utili per l'espletamento delle loro funzioni, nel rispetto delle disposizioni per la protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 30/06/2003, n. 196. Ai fini di cui al d.lgs. n. 196/2003 i componenti del Nucleo sono designati di diritto responsabili del trattamento dei dati personali.
 8. Il Nucleo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni individuali rese dai singoli componenti mediante i necessari accessi presso la sede comunale, anche su richiesta del Sindaco o del Segretario Generale, ovvero mediante elaborazioni o approfondimenti in remoto.
 9. Il Nucleo, al fine di ottemperare a tutti i suoi compiti, opera presso la sede comunale almeno due volte al mese secondo un calendario da concordare con il Segretario Generale.

Articolo 5 DIMISSIONI

1. In caso di sopraggiunta vacanza parziale dei posti di componente del Nucleo di Valutazione, il Sindaco provvede tempestivamente alla nomina del nuovo componente, il cui incarico avrà lo stesso termine che avrebbe avuto il componente sostituito.
2. Il componente subentrante dovrà prendere atto delle operazioni in corso del Nucleo e, se condivise, le farà proprie.
3. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

Articolo 6 PUBBLICITÀ' E VERBALIZZAZIONE

1. Il Nucleo di Valutazione della Performance opera in sedute non pubbliche.
2. Le determinazioni adottate o i pareri espressi dal Nucleo sono riportati in appositi verbali, contraddistinti con un numero cronologico progressivo per anno e con la data nonché sottoscritti con firma autografa o digitale.
3. Copia delle determinazioni sono trasmesse: al Sindaco, all'Assessore al Personale, al Segretario Generale, agli Assessori ed ai Dirigenti interessati nonché all'Organo di revisione dei conti.
4. I verbali del Nucleo sono rese pubbliche ed accessibili a norma delle vigenti disposizioni legislative.

Articolo

7

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Per il raggiungimento delle finalità tese al miglioramento della qualità dei servizi resi, il Comune sviluppa, in maniera coerente con il ciclo e i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:
 - a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e allocazione delle relative risorse necessarie;
 - b) Monitoraggio della performance in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - c) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e conseguente utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - d) Rendicontazione dei risultati agli organi del comune, ai responsabili delle strutture, ai componenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
2. In applicazione del principio di autonomia organizzativa riconosciuto agli enti locali il PEG, opportunamente adattato, assolve a tutti gli obblighi riguardanti la definizione, la misurazione del ciclo del performance del Comune di Soverato.

Articolo 8

OBIETTIVI E INDICATORI

1. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e definiti, in coerenza con quelli del bilancio di previsione, nel Piano degli obiettivi.
2. Gli Obiettivi devono essere:
 - a) Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale;
 - b) Specifici e misurabili nei termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori;
 - c) Tali da determinare un significativo miglioramento delle qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente;
 - d) Riferibili ad un arco temporale determinato;
 - e) Commisurabili ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) Confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento;
 - g) Correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

Articolo 9

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Il Nucleo, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza trimestrale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei responsabili dei settori relativa periodo temporale di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.
2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
 - c) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
 - e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione

- dei giudizi;
- f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
 - g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
 - h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
 - i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.
3. Il Nucleo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili.
 4. La valutazione complessiva annuale della performance individuale è documentata in una apposita scheda per ognuno dei Responsabili di Settore, di cui sono valutati distintamente i risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi.
 5. La valutazione complessiva annuale di cui al precedente comma, indicata attraverso parametri numerici con punteggi, nelle schede finali di valutazione annuale, è approvata dal Nucleo e costituisce la base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

Articolo 10 COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. L'esito della valutazione complessiva annuale della performance viene comunicato dal Nucleo al Sindaco e a ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi.
2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.
3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni dirigenziali, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta i conseguenziali provvedimenti, tenendo conto delle ragioni presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali e delle controdeduzioni del Nucleo.

4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario Generale, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D. Lgs. n. 165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.
5. Le valutazioni complessive annuali sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

Articolo 11
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.
3. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.