

COMUNE DI NOVOLI
(Prov. di Lecce)

REGOLAMENTO

**PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
E DELLE PERFORMANCE.**

(D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

Approvato con Deliberazione Commissario Straordinario n. 72 del 12.11.2018

Indice

TITOLO I Principi generali

- Art. 1 - Finalità**
- Art. 2 - Ambito di applicazione**
- Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

TITOLO II Sistema di valutazione delle prestazioni

- Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori**
- Art. 5 - Valutazione dei risultati**
- Art. 6 - Valutazione delle capacità manageriali**
- Art. 7 - Valutazione delle competenze professionali**
- Art. 8 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction**
- Art. 9 - La capacità di valutazione dei collaboratori**
- Art. 10 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore**
- Art. 11 - Attribuzione della retribuzione di risultato**
- Art. 12 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali**

TITOLO III Il Nucleo di Valutazione

- Art. 13 - Composizione**
- Art. 14 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi**
- Art. 15- Compiti**
- Art. 16 - Decadenza – revoca - dimissioni**

TITOLO IV Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance

- Art. 17 - La performance organizzativa**
- Art. 18 - Rendicontazione**
- Art. 19 - Trasparenza**
- Art. 20 - Comunicazione e conciliazione della valutazione**

NORME TRANSITORIE E FINALI

- Art.21 - Entrata in vigore e pubblicazione.**

TITOLO I

Principi generali

Art. 1

Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune (successivamente richiamato come “ente”) è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articolano le posizioni organizzative.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance, l'adeguamento alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 150/09, integrazioni all'Ordinamento degli Uffici.

Art. 3

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a) Il Sindaco;
 - b) la Giunta;
 - c) il Consiglio (con funzioni di pianificazione e di controllo);
 - d) il Nucleo di Valutazione;
 - e) i singoli responsabili di settore;
 - f) i titolari di posizione organizzativa (con compiti di proposta);
 - g) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

TITOLO II

Sistema di valutazione delle prestazioni

Art. 4

Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di settore saranno definiti annualmente nel PEG e nel PDO sulla base del bilancio di previsione.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere: 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; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili di settore, sentiti gli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei responsabili di settore, fattore capacità di proposta. Essi sono negoziati con il Segretario Generale, e dallo stesso coordinati con il Nucleo di Valutazione e raccolti in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. Lo stesso Segretario li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale attribuito all'esito della negoziazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta nell'ambito del Piano delle Performance e del PEG.
5. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile di settore, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.
6. I termini previsti sono ordinari e possono subire variazioni in dipendenza del differimento del termine previsto dalla legge per l'approvazione del bilancio.
7. In concomitanza con le variazioni del Piano Esecutivo di Gestione di cui all'art.175 del TUEL, gli obiettivi possono essere rivisti.

Art. 5

Valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile di settore con il PEG e il PDO.
2. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo responsabile di settore per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità dello stesso.

Art. 6

Valutazione delle capacità manageriali

1. La valutazione delle capacità manageriali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno.

Art. 7

Valutazione delle competenze professionali

1. La valutazione delle competenze professionali dei responsabili di settore tiene conto della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
2. Il Segretario Comunale, con l'assistenza del Nucleo di Valutazione, individua ed assegna, unitamente agli obiettivi ed ai fattori di valutazione delle capacità manageriali, anche gli indicatori su cui effettuare la valutazione delle competenze professionali.

Art. 8

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal Settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati.
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni responsabile di settore dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction nel primo anno ed almeno tre indagini a regime. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.
3. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati dal Nucleo di Valutazione.

Art. 9

La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal Nucleo di Valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di settore nei confronti dei propri collaboratori.

2. Nella valutazione di cui al comma precedente, il Nucleo di Valutazione si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità previsti dalla metodologia di valutazione.

Art. 10

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. La metodologia di valutazione è proposta dal Nucleo di valutazione ed approvata con atto deliberativo.
2. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione.
3. Il Nucleo di Valutazione consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale dei responsabili di settore entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal fine esso acquisisce la relazione al consuntivo, il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni dei responsabili di settore.
4. La proposta di valutazione individuale avviene con la presenza dei Responsabili di settore. Il Nucleo di Valutazione è tenuto ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dai responsabili di settore in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente nei successivi giorni.
5. Il Nucleo di Valutazione elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal responsabile di settore interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
6. Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo. Nel caso in cui si discosti dalla proposta del Nucleo di Valutazione deve motivare la sua scelta.

Art. 11

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Nella attribuzione ai responsabili di settore della retribuzione di risultato si deve tenere conto del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

Art. 12

Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali

1. La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con i responsabili di settore, con i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e con i dipendenti.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. Unitamente all'assegnazione degli obiettivi i responsabili di settore provvedono alla individuazione dei fattori e degli indicatori di capacità manageriale e degli indicatori di competenza professionale.

TITOLO III

Il Nucleo di Valutazione

Art. 13

Composizione

1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal presidente e 2 componenti, nominati fiduciariamente dal Sindaco sulla base delle manifestazioni di disponibilità da parte degli aventi titolo all'esito di una procedura di evidenza pubblica. Il relativo avviso è pubblicato sul sito istituzionale del comune.
2. Il ruolo di presidente è ricoperto dal Segretario Comunale. Il Segretario Comunale nominato responsabile della trasparenza non partecipa alla seduta di verifica sul rispetto degli obblighi della trasparenza.
3. Il Nucleo di Valutazione può essere istituito in forma associata con altri Comuni. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione, fermo restando che l'Ente deve essere rappresentato dal Segretario Comunale.
4. L'atto di nomina del Nucleo di Valutazione è pubblicato nel sito istituzionale del Comune unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti ed al compenso percepito.
5. I componenti sono nominati tra laureati esperti in discipline economiche, e/o giuridiche, e/o organizzative in possesso di competenze ed esperienze maturate nel management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della performance e della valutazione del personale. Può svolgere l'incarico di componente l'organo unico di revisione economico-finanziario.
6. 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 due anni precedenti la nomina.

Art. 14

Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi

1. Il Nucleo di Valutazione dura in carica tre anni e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento.
2. Le riunioni del Nucleo di Valutazione sono convocate dal Presidente. Il Nucleo si riunisce ogniqualvolta sarà ritenuto necessario e, comunque, secondo un calendario definito dal Presidente; le riunioni sono valide con la presenza di almeno 1 componente esterno; le stesse possono essere organizzate anche in video-conferenza

e sono valide ad ogni effetto, con il raggiungimento del quorum di cui sopra. In caso di parità di voti prevale quello del Presidente.

3. Il Nucleo di Valutazione è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative ed individuali da un dipendente che svolgerà funzioni di segreteria e verbalizzante appartenente al Settore Affari Generali con lo scopo di redigere i verbali di seduta.
4. Il compenso spettante ai componenti è determinato nell'avviso e nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dai componenti il collegio dei revisori. Gli oneri non possono superare le cifre spese allo stesso titolo negli anni precedenti.

Art. 15 Compiti

1. Il Nucleo di Valutazione svolge i seguenti compiti:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, e relaziona annualmente alla Giunta;
 - b) riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate. Nel caso in cui ri-levi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, per come previsto dalla normativa;
 - c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
 - e) elabora la proposta di metodologia di valutazione delle PO e di pesatura della posizione delle PO ove richiesta;
 - f) verifica e valida annualmente il rispetto degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni fornite dall'ANAC;
 - g) concorre all'attività di controllo strategico;
 - h) monitora in corso d'anno il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e l'andamento delle iniziative attuative del Piano della Performance;
 - i) valida, al termine di ciascun anno, la Relazione sulla Performance organizzativa dell'Ente.

Art. 16 Decadenza – Revoca - Dimissioni

1. I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14 c. 8 del D.lgs 150/2009.
2. Non possono assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso.
3. Sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.
4. Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati

dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

5. I componenti del Nucleo di Valutazione incaricati restano in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.
6. In caso di dimissioni presentate dai componenti, il Sindaco provvede alla nomina di nuovi componenti entro il termine dei successivi quarantacinque giorni.
7. I componenti subentrati dovranno prendere atto delle operazioni in corso.
8. A seguito di cessazione delle 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.

TITOLO IV

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 17

La performance organizzativa

1. Il Nucleo di Valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero Ente e quella delle singole articolazioni organizzative relative agli incaricati delle PO.
2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Art. 18

Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente e delle sue singole articolazioni organizzative relative agli incaricati delle PO, validata dal Nucleo di Valutazione è pubblicata sul sito internet dell'Ente.
2. Essa viene illustrata, nel corso di uno o più specifici incontri, ai consiglieri dell'Ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai singoli cittadini.

Art. 19

Trasparenza

1. Sul sito internet dell'Ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
 - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
 - b) Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello dirigenziale;

- d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei responsabili di settore, dei titolari di posizione organizzativa, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i responsabili di settore, da una parte, i titolari di posizione organizzativa, da un'altra, ed i dipendenti, da un'altra ancora;
 - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
 - f) nominativi e curricula dei componenti il Nucleo di Valutazione;
 - g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti dei responsabili di settore e del Segretario;
 - h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa;
 - i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'Ente o di altre PA.
2. Della pubblicazione e dell'aggiornamento di queste informazioni è responsabile il titolare di P.O. che gestisce il personale. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al dirigente che non comunica le informazioni necessarie. Il Nucleo di Valutazione verifica il rispetto di queste prescrizioni.

Art. 20

Comunicazione e conciliazione della valutazione

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.
2. Nel caso in cui il valutato non condivida la valutazione finale può avanzare istanza di revisione al Nucleo di Valutazione. Il pronunciamento avverrà in contraddittorio entro 7 giorni dalla data di richiesta.
3. La valutazione delle PO è recepita con decreto del Sindaco.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 21

Entrata in vigore e pubblicazione

- a.i.1. Il presente Regolamento, ai sensi dell'art.85, comma 6, dello Statuto Comunale, entrerà in vigore al compimento di un deposito presso la Segreteria Comunale della durata di 15 (quindici) giorni, da effettuarsi successivamente all'esecutività della relativa deliberazione di approvazione.
- a.i.2. Il presente Regolamento verrà pubblicato sul sito web ufficiale del Comune nella sezione "Regolamenti".

