



CITTA' DI FERRANDINA

PROVINCIA DI MATERA

REGOLAMENTO DEL NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE E PRINCIPI IN MATERIA DI VALUTAZIONE E PERFORMANCES

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 6 Febbraio 2013)

INDICE

Art. 1	Oggetto del Regolamento
Art. 2	Composizione e Nomina Nucleo di Valutazione
Art. 3	Requisiti per la nomina
Art. 4	Incompatibilità ed ineleggibilità
Art. 5	Ufficio di supporto
Art. 6	Durata e compenso
Art. 7	Funzioni e compiti
Art. 8	Criteri per la predisposizione del Sistema di misurazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.Lgs. 150/2009
Art. 9	La valutazione delle Posizioni Organizzative
Art. 10	La valutazione del personale
Art. 11	Sistema premiante
Art. 12	Valutazione del Segretario Comunale
Art. 13	Abrogazioni
Art. 14	Norme finali
Art. 15	Pubblicità del Regolamento
Art. 16	Entrata in vigore.

Art. 1
Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina le attività di monitoraggio, controllo e valutazione degli obiettivi ai sensi dell' articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000, nonché la valutazione della performance.
2. Il Comune di Ferrandina, nell'ambito della propria potestà organizzativa,provvede ad adeguare i propri ordinamenti alle disposizioni del D. Lgs. n.150/2009 ed istituisce l'Organismo indipendente di valutazione della performance denominato "NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE" come previsto all'art.14 del citato decreto adeguandone le disposizioni alle peculiarità dell'ente.
3. Il Nucleo Interno di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.
4. Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni,risponde esclusivamente al Sindaco ed alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.

Art.2
Composizione e Nomina Nucleo di Valutazione

1. Ai sensi dell' 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 territoriali, presso il Comune di Ferrandina è costituito un Nucleo Interno di Valutazione, composto dal Segretario Comunale pro-tempore, con funzioni di Presidente e da n. 2 componenti esterni all'Amministrazione.
2. I componenti esterni dell'Organismo di valutazione sono individuati e formalmente nominati da apposito decreto Sindacale.
3. L'istruttoria per la selezione dei Curricula Vitae con l'approvazione dell'avviso di selezione è a cura del titolare di P.O. cui ricade la gestione giuridica del personale, previo atto di indirizzo da parte dell'organo esecutivo in ordine alle linee fondamentali alle quali dovrà attenersi il Responsabile del Servizio Personale.
4. L'avviso di selezione dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente per non meno di 15 gg consecutivi.

Art. 3
Requisiti per la nomina

1. I componenti esterni dell'Organismo di valutazione devono possedere elevata professionalità ed esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati, maturata nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico e privato , agli aspetti giuridici ed economici del personale degli Enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali in ambito pubblico o privato, ovvero professionisti, iscritti nei rispettivi albi professionali, con comprovata esperienza in analisi aziendale , controllo di gestione, analisi e selezione del personale.
2. I requisiti di cui sopra devono essere comprovati da apposito curriculum che deve essere pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione "Operazione Trasparenza- Amministrazione aperta".
3. Vista la ridotta dimensione dell'Ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività possono far parte del Nucleo di valutazione di questo Ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi individuali di valutazione.
4. I componenti esterni devono essere in possesso di diploma di laurea ed iscrizione all'Albo professionale.

Art. 4
Incompatibilità e Ineleggibilità

1. I componenti del Nucleo di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che:
 - a) rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione, ovvero che abbiano in corso rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni;
 - b) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 267/00 (Consiglio, Giunta, Sindaco) o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
 - c) il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori e dei dipendenti comunali entro il 4° grado e coloro che sono legati all'ente, ovvero lo siano stati nell'ultimo quinquennio da un rapporto continuativo retribuito di prestazione d'opera, amministratori o revisori dei conti dello stesso Ente.
2. Per le cause di incompatibilità e ineleggibilità, trova applicazione la disposizione stabilita per l'organo di revisione economico-finanziaria (art. 236 del D.Lgs. n. 267/2000).

Art. 5
Ufficio di supporto

1. Il Responsabile del Servizio Personale garantisce le risorse umane ed organizzative necessarie al Nucleo Interno di Valutazione per lo svolgimento delle proprie funzioni.
2. Il Nucleo Interno di Valutazione, qualora lo ritenga necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale del supporto e dell'operato dei Responsabili di Area, che sono tenuti a collaborare, con la massima diligenza, con quest'ultimo.
3. Il Nucleo Interno di Valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi attinenti alla propria attività e può richiedere ai Responsabili di Area, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o informazione necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni.

Art. 6
Durata e compenso

1. Il Nucleo Interno di Valutazione dura in carica due anni decorrenti dal decreto di nomina sindacale. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.
2. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata purché adeguatamente motivata. Il componente del Nucleo Interno di Valutazione può 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.
3. Ai componenti esterni del Nucleo Interno di Valutazione spetta un compenso annuo lordo onnicomprensivo che sarà determinato dalla Giunta Municipale in sede di atto di indirizzo relativo all'avviso di selezione e, comunque, per ciascun membro esterno, in misura non superiore al 50% di quello corrisposto al Revisore dei conti del Comune di Ferrandina, per il Segretario Comunale trovano applicazione le specifiche disposizioni contrattuali.

Art. 7
Funzioni e compiti

1. Il Nucleo Interno di Valutazione a cui è attribuito il compito di predisporre un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i principi stabiliti dal D. Lgs. 150/2009, e di cui agli articoli successivi, da approvare con apposita delibera di Giunta Municipale, esercita le seguenti attività:
 - a) sottopone all'approvazione della Giunta le metodologie permanenti di valutazione delle posizioni e delle prestazioni delle posizioni organizzative e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica;

- b) verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Area e del personale dipendente e dei sistemi di controllo interno di cui all'art. 147 del D.Lgs. 267/00;
- c) effettua, entro il primo trimestre dell'anno successivo, e propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo i risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo delle posizioni organizzative (Responsabili di Area), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione o, in caso di motivato apprezzamento negativo, delle misure da applicare secondo le disposizioni legislative e negoziali collettive in vigore; per tutti gli adempimenti concernenti la misurazione e valutazione degli anni pregressi all'entrata in vigore del regolamento in oggetto, l'Organismo "Nucleo Interno di Valutazione" si avvarrà dei relativi sistemi già in vigore per gli anni di riferimento;
- d) garantisce, ai sensi del presente regolamento, la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) promuove l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
- f) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco e alla Giunta comunale e rielabora, a seguito delle criticità riscontrate, un nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- g) collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili delle Aree per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente e monitora periodicamente il funzionamento complessivo del sistema della performance e della trasparenza ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- h) certifica, se richiesto, la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999;
- i) 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 ed obiettivi predefiniti. A tal fine il Nucleo Interno di Valutazione riferisce periodicamente, con cadenza almeno trimestrale, al Sindaco con report operativi, costituiti da dati sintetici e relazioni illustrative, che rappresentano il documento ufficiale con cui si concretizza l'attività istituzionale dell'Organismo. Il report dovrà evidenziare, in termini documentali, ogni valutazione utile a verificare il corretto e normale andamento delle attività e segnalando eventuali aspetti critici, evidenziando le cause dell'eventuale mancato totale o parziale raggiungimento degli obiettivi, proponendo, altresì, possibili soluzioni anche a carattere organizzativo, tesi al miglioramento dell'azione amministrativa al fine di garantire l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, la trasparenza, l'imparzialità e il buon andamento dell'attività dell'Ente. Il report di cui al presente punto saranno utilizzati ai fini della predisposizione della Relazione dell'Organo Esecutivo in occasione dell'approvazione del Rendiconto della Gestione e della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'art. 193 del TUEL.
- j) Fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;

2. Il Nucleo Interno di Valutazione inoltre:

- a) suggerisce percorsi formativi per il personale dipendente dell'Ente;
- b) supporta l'attività di definizione dei sistemi delle performance dell'organizzazione comunale;
- c) assolve ogni altra funzione prevista dalle linee guida, metodologia e strumenti predisposti e forniti dall'ANCI e dalla CIVIT, legislative e regolamentari

7. Il Sindaco, in caso di particolari esigenze, può richiedere al Presidente l'immediata convocazione del Nucleo e/o la predisposizione di report ad hoc su particolari aspetti dell'attività dell'Ente, in aggiunta a quelli ordinariamente previsti dai precedenti comma.
8. Il Nucleo di valutazione svolge le sue attività collegialmente con la presenza di almeno 2 componenti e definisce autonomamente le proprie modalità di funzionamento, nell'ambito di quanto previsto dalla legge. Le sedute non sono pubbliche e vengono svolte presso la sede comunale; i verbali delle sedute sono depositati presso l'Ufficio del personale che svolge funzioni di segreteria del Nucleo Interno di Valutazione e inviati, per conoscenza, al Sindaco.
9. Il Nucleo, nello svolgimento delle attività collabora, altresì, con il revisore dei Conti e con il Controllo di Gestione per le rispettive competenze e, ove necessario, scambiando informazioni sullo stato di realizzazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

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 due diversi livelli: delle unità organizzative e dell'Amministrazione nel suo complesso.
2. Ai fini della misurazione (*pesatura della posizione di responsabilità*) 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 la 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 incaricati di Posizione Organizzativa, unitamente alle risorse finanziarie, strumentali ed umane nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori - si articola in 3 fasi:
 - a) monitoraggio intermedio, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendano necessarie;
 - b) valutazione finale, che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - c) rendicontazione dei risultati all'Amministrazione
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, saranno individuate procedure e criteri in conformità alle disposizioni di principio di cui all'art. 31 del D.lgs. 150/2009 e successive variazioni ed integrazioni, per quanto vincolanti per gli EE.LL.
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 di 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 nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
8. Per l'individuazione degli indicatori per il controllo e la valutazione dei risultati, il Nucleo Interno di Valutazione assume le indicazioni contenute nel documento di programmazione (Bilancio di previsione annuale e pluriennale, bilancio pluriennale, relazione previsionale e programmatica) e soprattutto del PEG/PDO e nei piani operativi delle Strutture, per gli obiettivi annuali assegnati ai responsabili delle strutture stesse.

Art. 9

La valutazione delle Posizioni Organizzative

1. La valutazione delle Posizioni Organizzative è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato.
2. La metodologia di valutazione e relativi criteri dovrà essere approvata con atto deliberativo dell'organo politico dell'Ente.
3. La valutazione fornisce altresì agli organi di governo – Sindaco e Giunta – elementi di supporto per l'assegnazione revoca dell'incarico ai sensi del D.Lgs. N.165/2001, della normativa vigente in materia e dei CCNL vigenti per l'area delle Posizioni Organizzative.
4. Tale attività ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi posti nell'ambito degli atti di direzione politica adottati dai competenti organi politici, le capacità dirigenziali e l'andamento qualitativo del servizio a cui è preposto il singolo Responsabile di Area.
5. A norma dell'art 109 del D.Lgs. 267/200, l'inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi di governo elettivi, contenuti in documenti o atti, o il risultato negativo annuale della gestione, in relazione al loro grado di gravità, possono comportare previe controdeduzioni degli interessati:
 - a) la revoca dell'incarico e l'affidamento di un altro incarico di responsabilità di valore economico inferiore all'interno dell'Ente;
 - b) effetti sulla retribuzione di posizione.
- 8) Le valutazioni sono accolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o rinnovi di incarichi di Responsabilità di Servizio.

Art. 10
La valutazione del personale

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è di competenza del Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. Per la valutazione del personale dipendente, il responsabile della struttura potrà richiedere il supporto del Nucleo Interno di valutazione, nell'ambito dei compiti di cui al precedente art. 6.
4. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento del Nucleo Interno di Valutazione in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai responsabili.

Art. 11
Sistema premiante

1. Il sistema premiante è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale annuale o pluriennale.
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e ai responsabili titolari di posizione organizzativa solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati alla performance e in base alla fascia di valutazione ottenuta.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

Art. 12
Valutazione del Segretario Comunale

1. La valutazione del Segretario comunale concerne l'apporto fornito all'integrazione e ai risultati complessivi di gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, e le capacità, le competenze tecniche e decisionali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo. La valutazione è diretta in primo luogo a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale e il miglioramento organizzativo dell'attività della gestione e progettuale dell'Ente, ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
2. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario sono effettuate dal Sindaco.
3. Alla valutazione del Segretario Comunale provvede il Sindaco su proposta formulata dai componenti esterni del Nucleo Interno di valutazione, sulla base gli elementi indicati al precedente comma.

Art. 13
Abrogazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari disciplinanti il Nucleo di Valutazione in quanto contrastanti con il presente, in particolare il regolamento approvato con delibera di G.C. n. 243 del 3 agosto 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, fermo restando la validità del Regolamento approvato con la delibera di G.C. n. 40/2008, e successive modificazioni ed integrazioni, le cui disposizioni regolamentari sono afferenti al Controllo di Gestione.

Art. 14
Norme finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, al D. Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Enti Locali e alle direttive emanate dagli Organismi di settore.

Art. 15
Pubblicità del regolamento

1. Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sarà tenuta presso l'Area Amministrativa a disposizione del pubblico perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento.
2. Il presente Regolamento, e le sue eventuali modifiche, sono altresì pubblicate sul sito web del Comune di Ferrandina.

Art. 16
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dal quindicesimo giorno dalla data di pubblicazione all'albo pretorio comunale dell'atto deliberativo di approvazione.