



CITTÀ DI PARABITA
Provincia di Lecce

REGOLAMENTO
per l'istituzione, le modalità di nomina e
di funzionamento nonché le competenze
del Nucleo di Valutazione della
Performance

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 (comprensivo di 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. È 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 dirigenti 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 i nuovi sistemi di valutazione della *performance* o modifiche all'attuale;
- valutare la graduazione delle posizioni organizzative dell'ente;

- valutare e validare, sulla base di quanto documentato nella Relazione di *performance*, la presenza di risparmi sui costi di funzionamento;
- 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 è composto dal Segretario Comunale dell'Ente, che assume le funzioni di Presidente, e da due componenti esterni, in possesso dei seguenti requisiti:
 - cittadinanza italiana o di uno Stato dell'U.E.;
 - età non superiore ed anni 65;
 - diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
 - non cumulabilità con altri incarichi 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.

La composizione del Nucleo di valutazione garantisce la parità di genere.

Alla domanda per essere nominato componente del Nucleo di Valutazione, il candidato dovrà allegare apposito *curriculum*.

La nomina dei componenti esterni compete al Sindaco, che ne disporrà la scelta, a seguito di procedura ad evidenza pubblica, tramite avviso da pubblicare per dieci giorni consecutivi all'albo pretorio on-line dell'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 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 esterno del Nucleo di Valutazione della *Performance* è attribuito un compenso forfettario annuo determinato dalla Giunta Comunale. 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.

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 da remoto.

9. Il Nucleo, al fine di ottemperare a tutti i suoi compiti, opera presso la sede comunale, ovvero anche attraverso collegamenti telematici;

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

PUBBLICITA' 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 resi pubblici ed accessibili a norma delle vigenti disposizioni legislative.

Articolo 7

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) il 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 dirigenti, 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 8

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 consequenziali 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 9

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.