

Comune di  
Monte Sant'Angelo



**REGOLAMENTO  
NUCLEO DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE**

# **REGOLAMENTO NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 28/11/2011  
Modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 28/5/2013

## INDICE GENERALE

Art. 1 - Oggetto	1
Art. 2 – Disposizioni di carattere generale	1
Art. 3 – Responsabilità dell’Organo di indirizzo politico-amministrativo	3
Art. 4 – Compiti del Nucleo di Valutazione della Performance	3
Art. 5 – Composizione e requisiti	3
Art. 6 – Nomina	4
Art. 7 – Funzionamento	4
Art. 8 – Dimissioni	4
Art. 9 – Disposizioni finali e transitorie	4

## **ART. 1 - OGGETTO**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Nucleo monocratico di Valutazione della *Performance* (d'ora in poi, N.V.P.).

## **ART. 2 - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

1. La “performance” è il “contributo” – risultati e modalità di raggiungimento dei risultati – che un determinato “attore” (Ente locale, singole unità organizzative intese come aree/settori/servizi/uffici, gruppi di lavoro anche interfunzionali, singoli dipendenti) apporta al raggiungimento delle finalità ultime aziendali, mediante lo svolgimento delle proprie attività.
2. La misurazione e la valutazione della *performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente locale, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente locale e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. L'Ente locale è tenuto a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. L'Ente locale adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*. L'Ente locale adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla *performance*.
3. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui al comma precedente, l'Ente locale sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo 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;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
4. Gli obiettivi sono:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente locale;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Ente locale con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
5. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei “responsabili degli uffici e dei servizi” – ovverosia dei dipendenti inquadrati nella categoria professionale “D”, incaricati delle posizioni organizzative previste dall’art. 8 del nuovo Ordinamento Professionale del personale degli Enti locali sottoscritto in data 31/3/99 – 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.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai “responsabili degli uffici e dei servizi” sulla *performance* individuale dei propri collaboratori sono effettuate sulla base del sistema di cui all’articolo 7 del D.Lgs. 150/09 e sono collegate:
- 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.
7. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
8. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* definisce:
- a) gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
  - b) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
  - c) le procedure di conciliazione relative all’applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*;
  - d) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - e) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
9. L’Ente locale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione svolta dal Nucleo di Valutazione della *Performance*, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall’Ente locale ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

### **ART. 3 - RESPONSABILITÀ DELL'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO – AMMINISTRATIVO**

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
2. L'Ente misura e valuta annualmente la *performance* organizzativa e individuale. A tal fine, la Giunta adotta, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

### **ART. 4 - COMPITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. Il N.V.P. *sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.Lgs. 286/99, ( CANCELLARE)* ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al successivo comma 2.
2. Il N.V.P. svolge i seguenti compiti:
  - a) propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema, la trasparenza e l'integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato del sistema, sulla trasparenza e sull'integrità dei controlli interni;
  - c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/09, secondo quanto previsto dal decreto medesimo, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni dell'Ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - d) compete la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dalla Giunta;
  - e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 150/09, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili degli uffici e dei servizi. Il N.V.P., inoltre, propone l'attribuzione ai responsabili in parola dei premi di cui al Titolo III del decreto medesimo;
  - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza di cui all'art. 11, commi 1 e 3, del D.Lgs. 150/09;
  - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

### **ART. 5 - COMPOSIZIONE E REQUISITI**

1. Il N.V.P. ha sede presso il Comune ed è composto da 1 membro esterno di elevata professionalità.
2. Il Componente dovrà essere in possesso di laurea specialistica o di laurea vecchio ordinamento in giurisprudenza, economia, ingegneria e di esperienza professionale di almeno 5 anni in campi attinenti: management, pianificazione e controllo di gestione, organizzazione e personale, controlli interni, misurazione e valutazione della *performance*. Per lauree in discipline diverse è richiesto titolo di studio post – Universitario in materie attinenti: organizzazione e personale della P.A., management, pianificazione e controllo di gestione, misurazione e valutazione della *performance*.

3. dovrà possedere buona conoscenza della lingua inglese e conoscenze informatiche.
4. Il componente del N.V.P. non può essere scelto tra “soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano avuto rapporti continuativi di collaborazione o di consulenze con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei 2 anni precedenti la designazione.

#### **ART. 6 - NOMINA**

1. Il N.V.P. è nominato dal Sindaco, tra i soggetti in possesso dei requisiti di cui al regolamento comunale sul funzionamento del N.V.P.
2. La durata della nomina è triennale ed è rinnovabile massimo per un altro triennio.
3. Il Sindaco, previa motivata deliberazione della Giunta, potrà disporre revoca anticipata.
4. Per il N.V.P. è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito con decreto del Sindaco di nomina e determinato in misura percentuale rispetto a quello dei Revisori (pari al 100% oltre la maggiorazione del 20%) comunque in base allo stanziamento di bilancio. Se il N.V.P. è residente fuori del territorio comunale, gli sarà corrisposta anche una indennità di trasferta commisurata al quinto del prezzo di un litro di benzina super al momento della effettuazione della trasferta. Il decreto del Sindaco di nomina potrà stabilire le modalità di erogazione del compenso.

#### **ART. 7 - FUNZIONAMENTO**

1. Per lo svolgimento delle sue attività, al N.V.P. è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.
2. Al N.V.P. viene assegnato un dipendente con funzione di Segretario che dovrà coadiuvare nelle attività di misurazione e valutazione delle *Performance*.

#### **ART. 8 - DIMISSIONI**

1. In caso di dimissioni del N.V.P., il Sindaco provvede alla nomina entro il termine dei successivi trenta (30) giorni.
2. Il nuovo Nucleo dovrà prendere atto delle operazioni in corso.
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.

#### **ART. 9 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

1. 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.
2. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.
3. Nelle more dell'espletamento della procedura di istituzione del N.V.P. si ritiene necessario temporaneamente e sino al compimento della procedura di nomina del nuovo, confermare l'attuale esistente che comunque cessa di diritto con l'insediamento del Nuovo N.V..