COMUNE di PRAIANO

COMUNE DI PRAIANO
Provincia di Salerno

REGOLAMENTO

SULL'ISTITUZIONE E SUL

FUNZIONAMENTO

DEL

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.122 del 21.09.2023

ARTICOLO - 1
Norme di riferimento

Le fonti primarie, riguardanti l'istituzione del Nucleo di valutazione della performance, sono previste dal D.lgs. n. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art.147 del D.Lgs. n. 267/00 e dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii.
Le fonti secondarie sono rappresentate dallo Statuto, dal Regolamento di contabilità e dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021.

ARTICOLO - 2
Composizione e nomina dell'organismo

Per l'attività di valutazione è istituito il "***Nucleo di Valutazione della performance***", di seguito denominato **Nucleo**.
Il Nucleo è composto da un solo componente, dotato di specifica professionalità e competenze.
Il componente è scelto tra funzionari della Pubblica amministrazione, docenti universitari e liberi professionisti competenti per studi effettuati in materie giuridiche, economiche e umanistiche, unitamente a significative esperienze maturate in materia di organizzazione e valutazione.
Le citate competenze sono desunte dall'esame dei *curricula*, riconducibili a esperienze formative e/o concrete direttamente acquisite.
Il componente è nominato dal Sindaco e l'incarico dura tre anni ed è rinnovabile, salvo revoca motivata.
Il Nucleo è posto alle dirette dipendenze del Sindaco, in posizione di autonomia rispetto a ogni altra struttura dell'Ente e risponde direttamente del proprio operato al Sindaco medesimo.
Per le esigenze di supporto organizzativo, di comunicazione interna e di flusso informativo il Nucleo si avvale di personale messo a disposizione dal Segretario Comunale.
Il componente del Nucleo deve, inoltre, essere in possesso dei seguenti requisiti generali:

a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e dei paesi della Comunità europea.
b) Divieto di nomina: il componente non può essere nominato tra coloro che, nel territorio dei Comuni limitrofi, rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti.
c) Non può, altresì, essere nominato colui il quale abbia:
   - rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune di Praiano e dei Comuni limitrofi, e il relativo personale dipendente;
   - subito provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche;
d) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone conoscenze tecnologiche di *software*, anche avanzati.

ARTICOLO - 3
Decadenza

Il componente del Nucleo può essere revocato, prima della scadenza, per gravi inadempienze o per accertata inerzia. Nei riguardi del componente dell'organismo, in analogia a quanto previsto dal vigente Codice di procedura civile si applicano gli istituti dell'astensione e della ricusazione.

ARTICOLO - 4
Funzioni

Al Nucleo sono assegnate le funzioni di:

a) validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sitoistituzionale dell'amministrazione;
b) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e predisposizione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;
c) verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel PIAO in materia di rischi corruttivi e Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
d) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che il PIAO, contenente la sezione rischi corruttivi,sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
e) verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo nonché può effettuare audizioni di dipendenti;
f) promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
g) garanzia per la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
h) proposizione, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 150/2009, al Sindaco della valutazione annuale degli incaricati di elevata qualificazione;
i) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

ARTICOLO - 5
Funzionamento

Il Nucleo si avvale della collaborazione del servizio finanziario e, comunque, di tutti i servizi secondo necessità, che il Comune s'impegna a mettere a disposizione.
Può richiedere agli Uffici informazioni o atti e effettua verifiche dirette.

ARTICOLO - 6
Competenze economiche

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto al componente del Nucleo il compenso annuo lordo pari ad € 1500,00 comprensivi di IVA ed oneri previdenziali.
Dal detto compenso sono da sottrarsi le spese di viaggio documentate che non saranno soggette a ritenuta fiscale.

ARTICOLO - 7
Collaborazione con l'Organo di Revisione

Il Nucleo, conformemente alle attinenti disposizioni, compiti e attribuzioni dell'organo di revisione, qualora ritenuto necessario, può informare il Revisore Unico dei conti sullo svolgimento della propria attività e riferire allo stesso sullo stato di attuazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

ARTICOLO - 8
Trasparenza e Nucleo di Valutazione della performance

Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:

- **Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance;**
- **Merito e Premi;**

recepisce integralmente quanto disposto dal D.lgs. n. 150/2009 ai Titoli II e III e costituiscono norme di immediata applicazione i commi 1 e 3 dell'art. 11 che disciplinano la trasparenza delle prestazioni erogate dall'Ente. L'Ente, pertanto, adotta ogni strumento utile per garantire l'accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, 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, allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili di Posizione Organizzativa è riservata al Nucleo.
La valutazione ha periodicità di norma annuale e tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

ARTICOLO - 9
Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.

Relativamente all'oggetto della valutazione con il presente regolamento, ex art. 3, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, si individuano tre diversi livelli di valutazione:

a) dei singoli dipendenti e Responsabili di Elevata qualificazione (valutazione individuale);
b) delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura;
c) dell'amministrazione nel suo complesso.

Al fine di assicurare la massima trasparenza, secondo quanto disciplinato negli articoli precedenti, sarà assicurata la pubblicazione delle informazioni, concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance di tutti i dipendenti in organico all'Ente.
Inoltre, la valutazione delle performance sarà effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 10
La valutazione Individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del funzionario con l'incarico di elevata qualificazione è collegata a:

a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;
d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione del personale delle aree e/o unità organizzative è rimessa ai singoli Responsabili con l'incarico di elevata qualificazione, secondo quanto previsto nel contratto collettivo decentrato.
I Funzionari di elevata qualificazione devono, comunque, a fine anno ed entro il termine di cui al successivo art. 14, relazionare al Nucleo sulle modalità attuate per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nel proprio Servizio.

ARTICOLO - 11
La valutazione della struttura nel suo complesso

Per quanto riguarda la valutazione della struttura amministrativa dell'Ente nel suo complesso, il Nucleo opererà, per la misura della performance organizzativa, secondo le linee guida adottate dall'ANCI e secondo quelle fissate dall'Organo Politico.

ARTICOLO - 12
Strumenti di programmazione e valutazione

Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali, dal Regolamento di Contabilità e sono riferiti Documento Unico di Programmazione e al Piano Performance.
In particolare, la valutazione dei Funzionari di Elevata qualificazione dovrà essere effettuata utilizzando le previsioni del ***Sistema di misurazione e valutazione della performance,*** chesarà approvato dalla Giunta comunale previo parere obbligatorio e vincolante del Nucleo di valutazione.
La Giunta, all'inizio di ogni anno, e in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e del PIAO approva o modifica o integra e/o conferma il sistema di misurazione e valutazione, sottoponendolo al parere obbligatorio del Nucleo.
La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.
La valutazione ha periodicità annuale e il procedimento valutativo è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.
La valutazione negativa, comunicata al Sindaco, comporta, su proposta di questi, l'applicazione delle misure previste dal contratto collettivo nazionale per l'incarico di Responsabile di Posizione Organizzativa.
Tuttavia, quando il rischio grave di un risultato negativo si dovesse verificare prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso ai sensi dell'art. 5, 4° comma, D. Lgs. n. 286/99.

ARTICOLO - 13

Finalità e oggetto della valutazione dei Funzionari di elevata qualificazione.

La valutazione del personale, incaricato di elevata qualificazione, è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato e, comunque, a graduare annualmente le stesse nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incaricati.

Il processo valutativo deve, inoltre, tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di elevata qualificazione, migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato,salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.

Il Nucleo coadiuva il Sindaco nella:

- formulazione della proposta di graduazione della retribuzione di posizione da indicare nell'incarico di Elevata qualificazione, ovvero nell'attribuzione annuale della retribuzione medesima e, altresì, nella valutazione dell'adeguatezza della relativa metodologia di cui al Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi approvato dalla Giunta;
- applicazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, ai fini della liquidazione annuale ai Funzionari di elevata qualificazione della retribuzione di risultato.

La valutazione finale dei Funzionari di elevata qualificazione è effettuata dal Sindaco sulla scorta della proposta formulata dal Nucleo.

ARTICOLO - 14
Procedure per la valutazione dei Funzionari di elevata qualificazioneper l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il Nucleo può procedere con controlli, da effettuarsi in contraddittorio e presso l'Area/Settore/Servizio corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati e contenuti nel D.lgs. n. 150/2009 e di cui al precedente articolo.

Entro il termine annuale, indicato nel ***Sistema di misurazione e valutazione della performance***, i Funzionari di elevata qualificazione presentano al Nucleo un'articolata ed esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il **Piano Performance** nonché di quelli indicati e riportati nel Documento Unico di Programmazione, allegato al Bilancio di Previsione Annuale.

Successivamente il Nucleo esamina le relazioni, di cui al comma 1, e realizza l'ultima seduta di verifica con un colloquio finale con i *Funzionari di elevata qualificazione*. Il colloquio finale di valutazione è una fase di fondamentale importanza e costituisce uno strumento necessario per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni.

La proposta di valutazione è inviata al Sindaco e ai Funzionari di elevata qualificazione.

Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e il Sindaco ne terrà conto all'atto dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

ARTICOLO - 15
Procedure di conciliazione per valutazione negativa

In caso di valutazione negativa, il Funzionario incaricato di elevata qualificazione può esprimere, tramite motivata relazione, da inviare al Nucleo e al Sindaco, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o le altre ragioni che hanno determinato il giudicato negativo.

Il Nucleo valuta l'istanza del Funzionario ed esprime un nuovo parere. Qualora dovesse essere confermata la valutazione negativa, il Funzionario potrà produrre nuova richiesta al Sindaco che, al fine di prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, individuerà un soggetto terzo, rispetto al valutato e valutatore, che, ispirandosi ai concetti di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, esprimerà il parere entro il termine di trenta giorni. Detto parere, non vincolante, dovrà essere rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.

Il Sindaco, qualora dovesse essere confermato anche dal soggetto terzo il risultato negativo della gestione del Responsabile, revoca l'incarico conferito di Elevata qualificazione.

Il provvedimento di revoca avviene con atto Sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il Funzionario interessato, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso con le funzioni.

ARTICOLO - 16
Funzione di supporto all'attività di valutazione dei Responsabili delle Aree

Ai responsabili delle Aree è attribuita la valutazione del personale assegnato secondo i criteri e le procedure previste dal c.c.d.i. vigente.

ARTICOLO - 17
Pubblicità del regolamento.

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Praiano, Sezione "Amministrazione Trasparente".

ARTICOLO - 18

Diffusione del presente regolamento.

Copia del presente regolamento, a cura del Segretario Comunale, sarà consegnata a tutti i Titolari di incarichi di elevata qualificazione e al Revisore Unico dei Conti.

ARTICOLO - 19

Norme abrogate

Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari con esso contrastanti.

ARTICOLO - 20

Entrata in vigore.

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno successivo a quello di esecutività della delibera di approvazione.
Le norme del presente regolamento s'intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti comunitarie per la parte direttamente applicabile, statali e regionali.
In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sovraordinata.