



COMUNE di ARDEA

Città Metropolitana di Roma Capitale

REGOLAMENTO SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 7 DEL 26/07/2017

MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE 105 DEL 14/09/2022

1. OGGETTO

Il presente regolamento disciplina l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione (di seguito NdV) del Comune di Ardea nel quadro di riferimento fornito:

- a) dal D.Lgs.268/1999 per le parti non disapplicate;
- b) dall'art.147 del D.Lgs.267/2000;
- c) dagli artt. 16 e 64 del D.Lgs.150/2009;
- d) dal DPR 105/2016;
- e) dalle deliberazioni CIVIT/ANAC nn.4/2010,121/2010,23/2012,12/2013;
- f) dalla normativa in materia di trasparenza e anticorruzione (da ultimo, artt.44-45 D.Lgs.33/2013 e ss.mm e deliberazione ANAC 43/2016)

2. AUTONOMIA

Il NdV opera in posizione di assoluta autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto al Segretario, dirigenti e responsabili. Risponde esclusivamente al Sindaco.

3. COMPOSIZIONE, REQUISITI E NOMINA

Il NdV può essere monocratico o collegiale. In, in quest'ultimo caso è composto da tre membri. E' nominato dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e della valutazione dell'esperienza in possesso del soggetto. **L'indicazione inerente la composizione viene fornita dalla Giunta comunale con propria deliberazione.**

Il Sindaco nel provvedimento di nomina, in caso di organo collegiale, individua altresì il membro con funzioni di Presidente. Non si applicano le disposizioni di cui all'art.7 comma 6 del D.Lgs. n.165/2001.

I membri del NdV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, **preferibilmente** in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti;

b) possesso di un'esperienza pluriennale (almeno cinque anni) in posizione direttiva e/o dirigenziale o equivalente, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati **e/o elevata professionalità ed esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli Enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali.**

CAPOVERSO ABROGATO

Non possono essere nominati tra i 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 tre anni precedenti la nomina.

I componenti del NdV sono scelti a seguito della pubblicazione di avviso pubblico, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Amministrazione, finalizzato alla raccolta dei curricula dei

soggetti in possesso dei requisiti di cui sopra ed a seguito della valutazione dei medesimi. Potrà seguire colloquio con il Sindaco con i candidati di cui i curricula sono ritenuti più idonei rispetto al ruolo da ricoprire.

Con il provvedimento di nomina, il Sindaco determina la durata in carica del Nucleo di Valutazione che non può comunque eccedere il mandato del Sindaco, salvo revoca anticipata da motivare per iscritto. Il NdV continua ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del Sindaco fino alla nomina del nuovo Nucleo, che deve avvenire entro il termine di 90 (novanta) giorni dalla data di insediamento del Sindaco, decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.

L'importo da corrispondere al componente o ai componenti del NdV è determinato dalla Giunta comunale al momento dell'individuazione della composizione.

4. FUNZIONI

Ai sensi del vigente art.147 del D.Lgs. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità dell'art.14 del D.Lgs.150/2009 alle autonomie territoriali, il NdV è individuato con le seguenti finalità:

a) supporta il Servizio interno competente nella predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e annualmente fornisce parere vincolante in merito;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs.150/2009, dai CCNL, dal CCDI, dai regolamenti comunali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone le modifiche necessarie per l'allineamento degli strumenti di valutazione predisposti dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti approvate dalla Giunta in materia di misurazione e valutazione della performance;

g) valida la relazione annuale sulla performance dell'ente;

h) ABROGATO

i) propone alla Giunta, con il supporto del Servizio interno preposto, la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative con i correlati valori economici,

j) supporta il Sindaco e la Giunta nella graduazione delle posizioni dirigenziali/di titolarità di posizione organizzativa effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta stessa e delle risorse disponibili;

k) collabora con gli organi di governo, con il Segretario, i dirigenti ed i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;

l) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità dei controlli interni;

m) verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;

n) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

o) esprime eventuali pareri richiesti dall'amministrazione sulle tematiche della gestione e della valorizzazione delle risorse umane e sull'evoluzione dei sistemi di controllo;

p) collabora con l'Ente nell'attuazione del controllo strategico, effettuando il monitoraggio dei risultati conseguiti rispetto ai documenti di programmazione e alle linee strategiche dell'Ente, attraverso l'analisi preventiva e consuntiva della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché attraverso l'identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, ed elaborando proposte di possibili strumenti correttivi;

q) ogni altra funzione richiesta dal Sindaco e/o prevista da leggi o regolamenti.

5. FUNZIONAMENTO

Il NdV si riunisce ogni qualvolta lo richieda uno dei componenti o l'Amministrazione.

Le sedute hanno luogo presso la sede municipale **o in modalità remota.**

Ai fini della validità della seduta deve risultare presente, in caso di organo collegiale, oltre che il Presidente, almeno un componente. Il Presidente provvede alla convocazione del NdV senza formalità e dirige i lavori della seduta.

Il NdV decide a maggioranza dei suoi componenti.

Il Servizio interno preposto fornisce supporto al NdV e garantisce la conservazione di tutta la relativa documentazione.

Il NdV si avvale del Servizio interno deputato al Controllo di Gestione.

Il NdV può richiedere ad ogni soggetto gestionale dell'ente documenti, informazioni, specifici report ed indicatori economico-finanziari ai fini dell'esercizio della propria attività.

L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art.24, comma 2 della L.241/90.

6. LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

1. La valutazione del personale dirigente riguarda:

a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire i risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'Ente e/o nel piano della performance.

b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;

c) l'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'Ente.

2. L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa e di orientare le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.

3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del dirigente e nella sua quota parte, il titolare di Posizione Organizzativa, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

7. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo valutativo deve attivarsi, di norma ed in accordo con il sistema di valutazione adottato, attraverso le seguenti fasi:

- individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
- modalità preliminare di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di Performance Individuale ed Organizzativa;
- negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali ai fini della verifica sulla valutazione finale;
- indicazione dei comportamenti direzionali attesi; analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
- attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
- analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
- istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie previste dal sistema di valutazione;
- contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
- invio della valutazione per opportuna conoscenza al Sindaco e, successivamente, all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza;
- pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione.

8. IL CONTROLLO STRATEGICO Abrogato

9. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di Valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero Ente e quella delle strutture di massima dimensione.

Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nei documenti di programmazione e pianificazione come il Bilancio ed il Documento Unico di Programmazione, i risultati raggiunti in termini di: miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza, innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità, soddisfazione dei bisogni della collettività.

La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente e delle strutture di massima dimensione, predisposta dal Nucleo di Valutazione della Performance, è pubblicata sul sito internet dell'ente.

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.

10. SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE Abrogato

11. COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE Abrogato

12. CODICE DI COMPORTAMENTO

I componenti del NdV sono tenuti ad osservare il Codice di Comportamento dell'Ente.

I componenti del NdV sono altresì tenuti al rispetto delle seguenti norme:

- a) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- b) i risultati, le indicazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate dal NdV al Sindaco;
- c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

13. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.

La mancata nomina del NdV preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i dirigenti e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.

E' abrogata la precedente normativa comunale in materia e più specificatamente la deliberazione di G.C. n.40 del 30.05.2014.