



Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE COMPETENZE E
DELLE ATTIVITÀ DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 277 del 13/12/2018
Modificato con delibera della Giunta Comunale n. 17 del 05/02/2018

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE COMPETENZE E
DELLE ATTIVITÀ DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Articolo 1

Ambito di applicazione e normativa di riferimento

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento del Nucleo di valutazione della performance del Comune di Ascoli Piceno ai sensi del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150, di cui agli articoli:

a. dell'art. 2, relativo all'adozione di un sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale;

b. dell'art. 7 comma 2, che stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta dagli Organismi Indipendenti di Valutazione della performance di cui all'art. 14 dello stesso decreto;

c. dell'art. 16 che dispone, tra l'altro, che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi contenuti negli art. 3 (principi generali), art. 4 (ciclo di gestione delle performance), art. 5 (comma 2) attinente alle caratteristiche degli obiettivi, art. 7 (sistema di misurazione e valutazione delle performance), art. 9 (ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e art. 15 (comma 1), attinente alla responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo;

d. dell'art. 14, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

2. Le attività ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione sono altresì disciplinate:

a. dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000, T.U. degli enti locali, che detta le norme in materia di controlli interni degli enti locali;

b. dal vigente Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Ascoli Piceno;

c. della delibera n. 12/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche in materia di applicazione del d.Lgs. 150/2009 negli enti locali, in cui si ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di valutazione;

d. dal Regolamento sui Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 23/01/2013.

Articolo 2

Definizione, sede e composizione

1. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Ascoli Piceno è un organismo che opera secondo principi di indipendenza, cui l'Ente affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di performance management, nonché la sua corretta applicazione.

2. E' un organismo composto, di norma, da n. 3 componenti ed ha sede presso il Comune di Ascoli Piceno.

Articolo 3

Nomina, requisiti di ammissione e modalità di selezione

1. Il Nucleo di Valutazione è nominato con decreto del Sindaco che ne disporrà la scelta a seguito di procedura ad evidenza pubblica a cui potranno partecipare soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o UE;
- b) età non superiore a 65 anni;
- c) laurea magistrale conseguita nel previgente ordinamento o laurea specialistica conseguita nel nuovo ordinamento in materie:
 - giuridiche (in via esemplificativa scienze politiche e giurisprudenza);
 - economiche/finanziarie (in via esemplificativa economia e commercio ed economia e finanze);
 - tecniche/informatiche (in via esemplificativa ingegneria, architettura, informatica);
 - umanistiche (in via esemplificativa lettere, filologia, filosofia);
- d) specializzazione ottenuta mediante:
 - corsi universitari in materia di organizzazione e/o formazione del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle performance, del risk management, del pubblico impiego, dei processi di innovazione;
- o
 - esperienza almeno quinquennale sulla valutazione della performance e del personale delle amministrazioni pubbliche
- e) possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno cinque anni nel campo del management, del risk management, del pubblico impiego, dei processi di innovazione, desunta attraverso precedenti incarichi conferiti da enti pubblici e privati, pubblicazioni e/o docenze specifiche in materia ed altre evidenze dalle quali evincere il possesso della necessaria professionalità.
- f) esperienza in materia di pianificazione, controllo strategico e controllo di gestione, esperto in attività di valutazione
- g) esperienza in attività in materie giuridiche con particolare riferimento alle materie amministrative attinenti agli Enti Locali, esperto di valutazione;
- h) esperienza in materie economiche con particolare riferimento ai principi contabili applicati agli Enti Locali.

2. Entro quindici giorni dalla pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale e all'albo pretorio dell'ente, i soggetti in possesso dei suddetti requisiti, possono inviare formale istanza, con allegato il curriculum, all'attenzione del Segretario Generale, il quale provvederà a:

- esaminare quanto ivi riportato;
- effettuare un colloquio con gli stessi teso a verificare anche se i candidati possiedono la capacità di "leadership, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare" nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo e capacità di risoluzione dei problemi;
- provvederà a selezionare una rosa di candidati che saranno sottoposti all'attenzione del Sindaco, il quale individuerà i soggetti a cui affidare l'incarico.

Il Segretario Generale potrà procedere all'individuazione delle candidature da proporre al Sindaco anche in presenza di solo tre manifestazioni d'interesse, ove queste siano ritenute idonee e qualificate ai fini delle eventuali nomine. Non si procederà alla formulazione delle proposte di nomina qualora nessuna delle candidature pervenute siano ritenute adeguate.

3. Non possono far parte del Nucleo di valutazione soggetti che:

- a) rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in associazioni od organismi sindacali anche interni all'ente o che abbiano rivestito tali cariche nei tre anni precedenti la nomina;
- b) che si trovino in altre situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti, in particolare dal codice di comportamento dell'ente, quelle previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile e dalle altre disposizioni di legge;
- c) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
- d) i condannati, anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale;

- e) coloro che abbiano svolto attività professionale in favore o che abbiano avuto un contezioso con l'Amministrazione ;
- f) coloro che ricadano in altre ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità ai sensi e per gli effetti del d.lgs.39/2013.
- L'assenza delle situazioni di incompatibilità sopra indicate deve essere oggetto di una formale dichiarazione da allegare all'istanza di partecipazione all'avviso pubblico.

Articolo 4

Durata e compenso

1. L'incarico sarà regolato da apposito disciplinare, sottoscritto dal Segretario Generale a seguito di decreto del Sindaco.
2. La nomina ha durata triennale e può essere rinnovata una sola volta; resta inteso che i componenti del Nucleo di valutazione restano in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.
L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.
3. I componenti del Nucleo di Valutazione sono revocabili per violazioni di legge ovvero per comportamenti gravemente scorretti tali da consentire la revoca per giusta causa in base ai principi del mandato su rappresentanza e cessa dall'incarico per:
 - a) dimissioni volontarie;
 - b) sopravvenuta causa di incompatibilità, di cui all'art. 3, comma 3;
 - c) inadempienza contrattuale o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine del Comune o in contrasto con il ruolo assegnato;
 - d) impossibilità non motivata, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco, previo contraddittorio.

4. Ai componenti del Nucleo di Valutazione è attribuito ciascuno un compenso lordo annuo complessivo di € 8.600,00 comprensivo delle spese di vitto e viaggio e di ogni altra spesa sostenuta per l'espletamento dell'incarico, da liquidarsi con cadenza semestrale. Tale importo è stabilito tenendo conto dei seguenti elementi:

- lo svolgimento delle attività del Nucleo di Valutazione in modo continuativo; le prestazioni d'opera intellettuale del componente verranno rese, mediante accessi alla sede comunale con una frequenza pari ad una volta a settimana e mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto;
- il compenso spettante non può essere superiore al compenso percepito dai componenti il collegio dei revisori.

Articolo 5

Codice etico del Nucleo di Valutazione

Con l'accettazione dell'incarico il componente del Nucleo di Valutazione si impegna ad osservare il seguente codice etico:

- 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 raccomandazioni di intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta non possono essere indirizzate direttamente alle strutture interessate, ma esclusivamente al Sindaco;
- c. deve essere rispettato l'obbligo di riservatezza in merito alle informazioni o considerazioni derivanti dall'attività svolta.
- d. deve rispettare tutte le disposizioni previste nel Codice di Comportamento dell'Ente approvato con delibera di G.C. n. 8 del 17/01/2014.

Articolo 6

Dipendenza gerarchica e responsabilità del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione autonoma rispetto ad ogni altra struttura del Comune;

risponde del proprio operato direttamente al Sindaco e riferisce periodicamente al Sindaco e al Segretario Generale e, comunque, ogni qual volta gli stessi lo ritengano necessario.

2. Per il Nucleo di Valutazione, in ordine ai fatti segnalati o la cui conoscenza consegue dall'esercizio delle relative funzioni di controllo e valutazione, si configura l'obbligo di denuncia previsto dalla normativa vigente.

Articolo 7

Funzionamento

1. Per lo svolgimento delle attività, al componente del Nucleo di valutazione è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

2. Il Nucleo di Valutazione è supportato per lo svolgimento delle funzioni amministrative dall'ufficio Controlli interni, in capo alla Segreteria Generale.

3. Il calendario dei lavori è concordato con il Sindaco. La convocazione può essere richiesta anche dallo stesso Sindaco o dal Segretario Generale ed in tal caso il Nucleo di Valutazione è convocato entro tre giorni dalla richiesta.

4. Le sedute del NdV non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance. I dipendenti convocati devono garantire presenza personale.

5. Dei lavori del Nucleo di Valutazione viene redatto apposito verbale, pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Articolo 8

Funzioni del Nucleo di Valutazione

1. Le funzioni del Nucleo di valutazione hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e certificazione del sistema di performance management del Comune.

Tra dette funzioni rientrano:

a) Funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla eventuale manutenzione del Sistema della performance, quali:

- la definizione della proposta e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione;
- la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione;
- la definizione della proposta e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative, attraverso fattori ponderali di misurazione, così come predisposto dalla struttura comunale competente;
- l'applicazione delle metodologie di cui alla lettera precedente;
- la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo;
- la verifica dei risultati e le buone pratiche delle promozioni delle pari opportunità;
- la promozione degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici e di promozione del confronto con cittadini e portatori di interessi, sulla base di specifiche direttive degli organi di indirizzo;
- la collaborazione con l'unità organizzativa preposta al controllo strategico.

b) Funzioni di verifica, garanzia e certificazione con riguardo al sistema di performance management, quali:

- la misurazione della performance organizzativa ed individuale attraverso la validazione della relazione sulla performance;
- la valutazione della performance organizzativa ed individuale attraverso la definizione della proposta di valutazione dei dirigenti;
- la garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione delle posizioni organizzative e del personale;
- la garanzia della correttezza del sistema premiante, anche attraverso la compilazione delle graduatorie finali delle valutazioni individuali dei dirigenti e del personale;

- la validazione dei progetti ex art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 ed ex art. 208 del Codice della Strada correlati alle risorse variabili che alimentano i fondi per il trattamento accessorio del personale dirigente e non dirigente. In particolare, oltre alla validazione deve provvedere alla valutazione dei risultati del progetto sulla base di documentate informazioni (art. 6 co. 4 del contratto collettivo integrativo);
- l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione;
- l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di performance management in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso;
- la verifica periodica della rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati dell'art. 2, c. 1 del D.Lgs 165/01;
- la comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate nel sistema di performance management agli organi di governo, alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione pubblica ed all'ANAC.

c) Funzioni di pianificazione e controllo, quali:

- pianificazione;
 - controllo strategico;
 - controllo di gestione
- e relative attività di valutazione.

2. Inoltre, il Nucleo di valutazione svolge le seguenti funzioni:

- con riferimento alla contrattazione decentrata integrativa ed alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio del personale dirigente e non dirigente, effettua le validazioni per le risorse di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 ed all'art. 26, commi 3 e 5, del CCNL 23.12.1999;
- propone alla Giunta i testi contenenti le metodologie di graduazione delle posizioni dirigenziali e dei titolari di posizione organizzativa/alta professionalità;
- applica le predette metodologie al fine di formulare la proposta alla Giunta di pesatura delle posizioni dirigenziali e dei titolari di posizione organizzativa/alta professionalità;
- valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009;
- valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/2009;
- certifica, i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente ai fini di destinare la quota prevista dal Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98, risorse che saranno ripartite per come previsto dalla contrattazione decentrata integrativa.

Oltre a quelle appena indicate, il Nucleo di Valutazione presidia le funzioni al medesimo attribuite dai contratti di lavoro, dalla normativa nonché dalle direttive/linee guida di ANAC e Dipartimento della Funzione Pubblica (anche successivi al conferimento dell'incarico).

Articolo 9

Limiti relativi all'appartenenza a più Nuclei di Valutazione

1. I componenti del N.d.V./O.I.V., in possesso dei requisiti previsti, non possono appartenere a più di tre N.d.V./O.I.V.
2. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite di cui al comma 1 è pari a uno.
3. Per i componenti dei N.d.V./O.I.V. di amministrazioni con oltre mille dipendenti il limite di cui al comma 1 è pari a uno.

Articolo 10

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa espresso richiamo alle disposizioni vigenti ed, in particolare, al TUEL 18.8.2000, n. 267, al D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, al D. Lgs. n. 150/09 nonché ai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale, ai contratti integrativi, dell'area della dirigenza e del personale dipendente del Comparto Regioni – Autonomie locali.

2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

3. Il Regolamento di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 147 del 31/07/2012 è abrogato e sostituito con il presente Regolamento e sono altresì abrogate tutte le disposizioni di questo Ente riferite all'Organismo Indipendente di Valutazione.

