



**COMUNE**  
**CONCA DEI MARINI**  
**PROVINCIA SALERNO**

***REGOLAMENTO***  
***NUCLEO DI VALUTAZIONE***

***SISTEMA DI VALUTAZIONE IN ATTUAZIONE***  
***DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267 - TESTO UNICO DELLE LEGGI***  
***SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI E DEL DECRETO LEGISLATIVO***  
***N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009***

**ART.1**  
**Norme di riferimento**

Le fonti primarie riguardanti il Nucleo di valutazione sono previste dal D.lgs. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art. 147 del D. Lgs. 267/00 e dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009. Le fonti secondarie sono rappresentate dallo Statuto, Regolamento di contabilità e dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

**ART.2**  
**Composizione e nomina del Nucleo**

Per il controllo di gestione e l'attività di valutazione è istituito il Nucleo di Valutazione, di seguito Nucleo.

L'organismo 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 ed umanistiche, unitamente a significative esperienze maturate in materia di organizzazione e valutazione.

Le citate competenze sono desunte dall'esame dei curricula, riconducibili ad esperienze formative e/o concrete direttamente acquisite.

Il componente è nominato dal Sindaco e l'incarico dura per l'intero mandato del Sindaco, salvo revoca motivata. Per la revoca nonché per la cessazione della carica per qualsiasi altro motivo, si applica la disciplina prevista per l'organo di revisione contabile, dall'art. 235 del D.lgs 267/2000.

L'organismo continuerà ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del Sindaco e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo che dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di insediamento del Sindaco decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.

Il Nucleo è posto alle dirette dipendenze del Sindaco, in posizione di autonomia rispetto ad 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 l'organismo si avvale di personale messo a disposizione dal Segretario Comunale.

**ART.3**  
**Competenze economiche**

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto al componente del Nucleo il compenso annuo di € \_\_\_\_\_ ogni onere escluso.

**ART.4**  
**Funzioni**

Al Nucleo sono assegnate le funzioni di:

- a) predisposizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui al D.Lgs n. 150/2009;
- b) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) 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;
- d) proposizione, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, al Sindaco della valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009;
- e) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- f) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- g) fornire la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C e D non incaricati di posizione organizzativa;
- h) eseguire ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

#### **ART.5**

#### **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 ed riferire allo stesso sullo stato di attuazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

#### **Art. 6**

#### **Trasparenza e Nucleo di Valutazione**

I. Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:

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

recepisce integralmente quanto disposto dal decreto 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 ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dal Nucleo di

Valutazione, allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili di Posizione Organizzativa è riservata al Nucleo
3. Il nucleo risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, può avvalersi di personale interno all'Ente, ha accesso agli atti e documenti amministrativi e può richiedere informazioni, apporti e collaborazione agli uffici.
4. La valutazione ha periodicità di norma annuale e tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

#### **Art. 7**

##### **Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.**

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

- a) *dei singoli dipendenti e Responsabili di Posizione Organizzativa (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, verrà 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 verrà effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

#### **Art. 8**

##### **La valutazione Individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa in posizione autonoma e responsabilità è collegata a :
  - 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, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;*
  - d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*
2. La misurazione e la valutazione del personale delle aree e/o settori è rimessa ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa, secondo quanto previsto nel contratto collettivo decentrato. I Responsabili di posizione organizzativa devono comunque, a fine anno ed entro il termine di cui al successivo art. 23, relazionare sulle

modalità poste in essere per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nel proprio Servizio.

#### **Art. 9**

##### **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 a quelle fissate dall'Organo Politico.

#### **Art.10**

##### **Strumenti di programmazione e valutazione**

1. Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali, dal Regolamento di Contabilità e riferiti alla Relazione Previsionale e Programmatica, al Piano esecutivo di gestione ed al Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Detti obiettivi saranno definiti in maniera tale che risultino:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- 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'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

2. In particolare, la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, sulla scorta anche dei risultati del controllo di gestione, si basa:

- a) *sulla qualità del contributo fornito rispetto alla complessità delle attività previste e degli indicatori previsti nel PEG, se istituito, e/o nel P.D.O. e della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione Annuale;*
- b) *sul perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi programmati in termini di qualità, quantità e tempestività ed alle condizioni organizzative;*
- c) *sulla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di soddisfare i bisogni dei fruitori della propria attività "clienti interni ed esterni" (efficacia sociale);*
- d) *sulla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito;*
- e) *sulla qualità dell'apporto personale in riferimento alle criticità affrontate e personalmente risolte.*

Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del Nucleo e della partecipazione al procedimento del valutato.

3. Gli elementi utili per la valutazione dei Responsabili, con riferimento ai programmi, agli obiettivi, agli indirizzi, alle direttive, alle priorità degli organi di governo, terranno conto, in particolare:

- a) *della dimensione quantitativa dell'organizzazione gestita, in termini di risorse finanziarie, umane, tecniche e strumentali;*
  - b) *delle responsabilità giuridiche, gestionali e di risultato;*
  - c) *della propensione allo sviluppo, alla sperimentazione e all'innovazione (di servizio o di processo organizzativo);*
  - d) *la considerazione del grado di autonomia tecnica e funzionale, della rilevanza giuridica, economica e sociale dei provvedimenti predisposti.*
4. La Giunta, all'inizio di ogni anno, ed in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi approva o modifica o integra e/o conferma una metodologia di valutazione, proposta dal Nucleo, che individui criteri riferiti agli elementi precedentemente elencati.
5. 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. Il procedimento per la valutazione 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.
6. 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.
7. Tuttavia quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso ai sensi dell'art. 5, 4° comma, D. Lgs. n. 286/99.

#### **Art. 11**

#### **Finalità e oggetto della valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa.**

1. La valutazione del Personale incaricato di Posizione Organizzativa 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.
2. Il processo valutativo deve inoltre tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di P.O., migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.
3. Il Nucleo coadiuva il Sindaco:

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

4. Il soggetto preposto alla valutazione finale dei Responsabili è il Sindaco supportato da elementi forniti attraverso la valutazione prevista dal presente regolamento da parte del Nucleo.

#### **Art. 12**

##### **Procedure per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa e per l'attribuzione della retribuzione di risultato.**

1. Il Nucleo procederà con verifiche quadrimestrali, da effettuarsi in contraddittorio e presso il Servizio corrispondente, del raggiungimento degli obiettivi programmatici fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati e contenuti nel decreto n. 150/2009 e di cui al precedente articolo. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, i Responsabili delle Posizioni Organizzative presentano al Nucleo un'esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di approvazione dell'eventuale P.D.O. e degli obiettivi programmatici indicati e riportati nella Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione Annuale, nonché sui criteri e modalità seguite per la valutazione dei propri collaboratori.
2. Nel mese successivo il Nucleo esamina le relazioni di cui al comma 1 e realizza l'ultima seduta di verifica con un colloquio finale con i Responsabili delle posizioni Organizzative. 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. In base alle relazioni e al colloquio finale, l'organismo formula un dettagliato rapporto di valutazione avvalendosi dei modelli di schede di valutazione, che prima della definitiva adozione da parte della Giunta sono oggetto di concertazione ai sensi del vigente CCNL di categoria.
3. La relazione di valutazione è inviata al Sindaco e ai Responsabili di Posizione Organizzativa.
4. In caso di valutazione negativa, il Responsabile 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 giudizio negativo. Il Nucleo valuta il ricorso del Responsabile ed esprime un parere non vincolante che viene rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.
5. Il Sindaco, qualora sia accertato il risultato negativo della gestione del Responsabile revoca l'incarico conferito di Posizione Organizzativa.

6. Il provvedimento di revoca avviene con atto Sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il Responsabile interessato, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso con le funzioni.
7. In caso di responsabilità grave o reiterata, il Sindaco può attivare, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, il procedimento e irrogare le sanzioni previste dall'art. 21 del D. Lgs 165/01 e dai CCNL vigenti.
8. Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse ne terrà conto il Sindaco all'atto delle assegnazioni dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

##### **ART.13**

##### **Pubblicità del regolamento.**

Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sarà tenuta a disposizione del pubblico e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

##### **Art. 14**

##### **Diffusione del presente regolamento.**

Copia del presente regolamento, a cura del Segretario Comunale, sarà consegnata a tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa e al Revisore Unico dei Conti.

##### **Art. 15**

##### **Norme abrogate**

Il presente regolamento abroga il Regolamento precedentemente vigente nonché qualsiasi altra disposizione afferente il Nucleo di valutazione.

##### **Art. 16**

##### **Entrata in vigore.**

Il presente regolamento entrerà in vigore il primo giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione di approvazione.