



COMUNE DI ADELFA
(Città Metropolitana di BARI)
Via Vittorio Veneto, 122
70010 –Adelfia

REGOLAMENTO COMUNALE PER L'ISTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

-allegato al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi-

Premessa.

È opportuno richiamare la delibera della Commissione per Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) n. 121/2010, la quale, relativamente agli Organismi indipendenti di valutazione, testualmente recita: "Considerato che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai Comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art.16, comma 2, del decreto legislativo n.150/2009), la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)" (vedi anche delibera CIVIT n. 23/2012 e chiarimenti del Dipartimento Funzione Pubblica del 21/02/2017).

Art. 1 – Oggetto e definizioni

1. Il presente regolamento disciplina, le funzioni, i compiti e le attività svolte dal Nucleo di Valutazione, ai sensi del D.Lgs. 18/08/ 2000 n. 267, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, del D. Lgs. 27/10/2009 n.150, della Legge 6/11/2012 nr. 190, del D.Lgs.nr.33/2013, del D.Lgs. n. 96/2016 e del D.Lgs n. 74/2017.
2. L'Ente, con formale atto deliberativo, può prevedere la costituzione di un Nucleo di Valutazione in forma associata con altri Enti Locali.
3. Il Nucleo di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.
4. Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco, a cui periodicamente riferisce della propria attività.
5. La *performance* è il contributo/risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la "mission" dell'Ente.

6. *Il ciclo di gestione della performance* è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.

7. *La valutazione della performance* organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei Settori e dei relativi Responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli Settori e dei relativi Responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

8. *Il controllo strategico* è il supporto per riorientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della *performance* dell'Ente - vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.

9. *Il controllo di gestione* è l'insieme delle procedure, riferite all'intera attività dell'Ente, dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l'analisi dei processi, delle risorse acquisite e della comparazione tra costi e quantità e qualità dei servizi offerti.

Gli attori coinvolti nel processo valutativo e i rispettivi ruoli sono così identificati:

- a) *Gli organi di indirizzo politico amministrativo* esercitano le funzioni ad esse attribuite dalla legge, dallo Statuto Comunale, dal presente ordinamento e dal sistema di valutazione e misurazione della performance;
- b) *Il Nucleo di Valutazione* cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance del Segretario Generale e delle Posizioni Organizzative e le cui funzioni sono meglio descritte nel capo che segue;
- c) *I Responsabili dei Settori/titolari di Posizione Organizzativa*: effettuano e sono responsabili della valutazione annuale dei dipendenti loro assegnati, con il supporto del Nucleo di Valutazione. Per il personale assegnato durante l'anno, ma già in servizio presso l'ente saranno mediate le valutazioni dei funzionari interessati;
- d) *La struttura tecnica permanente*: costituisce la struttura interna dell'Ente per la misurazione della performance a supporto del Nucleo di Valutazione. ai sensi dell'art. 14, comma 9 del D. Lgs n. 150/2009.

Art. 2 – Composizione e nomina

1. Il Nucleo di Valutazione ha la forma di organo collegiale.
2. Il Nucleo è composto da tre membri, tutti esterni all'Amministrazione Comunale, al fine di garantire l'indipendenza dell'Organo. Nella nomina devono essere garantite le Pari Opportunità. Uno dei tre membri viene individuato e nominato dal Sindaco come Presidente in base alle competenze, anche accademiche, ovvero in base alle esperienze specialistiche possedute.
3. I membri del Nucleo sono scelti tra soggetti in possesso di requisiti di elevata professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa ed economica, con competenze in tecniche di valutazione della performance e del personale, management, pianificazione, nonché nei controlli con particolare riguardo al controllo di gestione. Assicura le funzioni di segretario al Nucleo il Segretario Generale o un dipendente delegato dallo stesso.
4. La nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione è effettuata dal Sindaco a seguito di procedura di evidenza pubblica a cui possono partecipare soggetti in possesso dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa con competenze in tecniche di valutazione della performance e del personale delle Pubbliche Amministrazioni e/o nel campo del management, della pianificazione e dei controlli e/o con competenze specialistiche nelle materie giuridico-amministrative, così come disciplinati dal presente Regolamento.
5. A tale scopo viene bandito, a cura del Responsabile del Settore Personale, un avviso pubblico finalizzato alla acquisizione e successiva valutazione dei curricula e delle relazioni di accompagnamento. Nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, la professionalità e le competenze specifiche sono accertate dagli elementi desumibili dal curriculum, dalla relazione di accompagnamento, nonché mediante un colloquio a cura del Sindaco.
6. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale dell'ente l'atto di nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione, i curricula ed i compensi previsti.
7. Il Sindaco effettuerà la nomina, previa delibera di Giunta Comunale di autorizzazione alla spesa sui bilanci degli esercizi finanziari di competenza.
8. Ai componenti del Nucleo di Valutazione spetta un compenso lordo annuo determinato nel provvedimento di nomina, entro il limite di autorizzazione alla spesa complessiva deliberato dalla Giunta Comunale, nel rispetto del art. 6, c. 3, del D.L. 78/2010 nonché del principio desumibile dai principi fondamentali sottesi al D.Lgs n. 190/2009, secondo cui devono essere stabiliti importi adeguati alle dimensioni e alla complessità organizzativa dell'amministrazione stessa, salvaguardando, nel contempo, il profilo di economicità della gestione e del costo opportunità delle risorse, che assume particolare rilievo negli enti di piccole dimensioni.

L'incarico può essere rinnovato una sola volta. Al componente esterno all'Ente residente fuori del territorio comunale, sarà corrisposto anche il rimborso delle spese di viaggio con mezzi pubblici debitamente documentate o, in caso di uso del mezzo proprio, il quinto del prezzo di un litro di carburante non superiore al prezzo medio della benzina verde al momento dell'effettuazione della trasferta.

9. Il Sindaco, previo contraddittorio con l'interessato, potrà motivatamente disporre la revoca anticipata solo per gravi inadempienze. Resta inteso che il componente del Nucleo resta in carica sino alla nomina del nuovo componente.

10. I componenti del Nucleo di Valutazione fanno altresì parte del S.I.C.I (Sistema Integrato dei Controlli Interni) di cui al successivo articolo 13 del presente regolamento.

11. Per lo svolgimento delle attività, ai componenti del Nucleo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa, gestite da ciascun Settore.

12. Il Nucleo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto. Il Nucleo di Valutazione, in ogni caso, rappresenta la propria volontà all'esterno del suo consesso solo ed esclusivamente per mezzo del Presidente.

13. Il Nucleo rappresenta l'Ente in *network* di ricerca attinenti alle materie della propria attività anche al fine di promuovere all'esterno aspetti di gestione innovativi adottati dal Comune, e permettere la partecipazione dello stesso Ente ad attività in rete con altri Enti Locali.

Art. 3 – Durata dell'incarico – Cessazione e revoca

1. L'incarico di componente del Nucleo di Valutazione ha durata di tre anni e può essere rinnovato una sola volta. Resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo Nucleo.

2. I componenti del Nucleo sono revocabili solo per inadempienza e cessano dall'incarico per:

a) scadenza del mandato;

b) dimissioni volontarie;

c) impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

3. In caso di dimissioni presentate dal componente del Nucleo di Valutazione, il Sindaco provvede alla nomina del nuovo componente entro il termine dei successivi trenta giorni. Allo stesso modo il Sindaco provvede in caso di cessazione del componente per incompatibilità sopravvenuta o per revoca.

4. Il componente subentrato dovrà prendere atto delle operazioni in corso.

5. 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. 4 – Requisiti

1. Dato il suo ruolo di promotore del miglioramento i componenti del Nucleo devono possedere capacità professionali, manageriali e relazionali in grado di creare una visione condivisa e di promuovere l'innovazione nonché avere una appropriata cultura organizzativa portatrice dei valori della trasparenza, integrità, valutazione e valorizzazione del merito e della premialità.

2. Il componente del Nucleo deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) essere cittadino italiano o cittadino dell'Unione Europea;

b) essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi universitari in ingegneria gestionale, scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche.

Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori della organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance, con preferenza nella valutazione per titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) rispetto ad altri titoli di specializzazione

In alternativa al possesso di un titolo di studio post – universitario, è sufficiente il possesso di esperienza di cui alla lettera c) di almeno cinque anni.

E' valutabile, se afferente alle materie sopra riportate, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

c) possesso di un'esperienza professionale di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private o di docenza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero nel campo giuridico-amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della Legge n. 190/2012, del D.Lgs. n. 33/2013 e del D.Lgs. n. 96/2016;

d) buone e comprovate conoscenze informatiche;

e) buona e comprovata conoscenza della lingua inglese e, se cittadino straniero, buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

Il componente deve possedere, anche in relazione alla natura ed ai compiti dell'Amministrazione, adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali, dovendo promuovere i valori del miglioramento continuo della performance e della qualità del servizio, nonché della trasparenza e dell'integrità. L'interessato deve

illustrare in una relazione di accompagnamento al curriculum le esperienze che ritenga significative in relazione al ruolo da svolgere. Qualora il candidato abbia già rivestito il ruolo di componente di OIV o di Nucleo di Valutazione, anche presso altra Amministrazione, deve darne indicazione nel curriculum e nella relazione di accompagnamento, illustrando l'attività svolta precedentemente nella qualità.

Art. 5 – Incompatibilità

1. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione soggetti che abbiano superato la soglia dell'età necessaria per l'accesso alla pensione.

2. Non possono, altresì, essere nominati componenti del Nucleo soggetti che:

- a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del Codice Penale e, in ogni caso, per qualsivoglia delitto contro il patrimonio pubblico e privato;
- b) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza presso la stessa amministrazione;
- d) si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale di appartenenza del Comune;
- g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con il Segretario Generale ed i Responsabili dei Settori in servizio nell'Ente, o con il vertice politico - amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo (Sindaco, Giunta, Consiglio);
- i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV o del Nucleo prima della scadenza del mandato;
- j) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
- k) incorrano in ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i Revisori dei Conti dall'art. 236 del D. Lgs n. 267/2000;
- l) incorrano nelle ulteriori ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013.

L'assenza delle situazioni di cui al presente articolo deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato.

Non possono inoltre essere nominati componenti del Nucleo soggetti che rivestano 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 che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono essere nominati, inoltre, associazioni, società e, in generale, soggetti diversi dalle persone fisiche, anche nell'ipotesi in cui il conferimento dell'incarico avvenga scindendo il rapporto personale con il candidato dal rapporto economico, prevedendo l'erogazione del corrispettivo ad una società per l'attività che è prestata dal singolo.

Valgono inoltre le ipotesi di incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile e le altre previste dalla legge.

3. In considerazione della ridotta dimensione organizzativa del Comune e della relativa attività di misurazione e valutazione, possono far parte del Nucleo di Valutazione di questo Ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi di valutazione che operano nella stessa area geografica, anche in relazione alla valutazione complessiva degli impegni desumibili dal curriculum.

L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi Indipendenti di Valutazione o Nuclei di Valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato.

Art. 6 – Struttura Tecnica Permanente

1. Per l'esercizio delle proprie funzioni il Nucleo si avvale del supporto della struttura interna tecnica permanente.

La struttura tecnica permanente è costituita all'interno del Settore Affari Generali, con personale assegnato di categoria non inferiore alla "C" e con il coordinamento del Segretario Generale.

Alla struttura compete l'attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle decisioni del Nucleo nonché la raccolta di dati e informazioni necessarie all'espletamento delle attività dell'organismo e funge da contatto formale e da elemento di raccordo con la struttura dell'ente.

2. Il Responsabile del Settore Affari Generali – Ufficio Personale garantisce le risorse umane ed organizzative necessarie al Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle proprie funzioni.

3. Il Nucleo di Valutazione, qualora lo ritenga necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale del supporto e dell'operato dei Responsabili di Settore, che sono tenuti a collaborare con la massima diligenza.

4. Il Nucleo di Valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi attinenti alla propria attività e può richiedere ai Responsabili di Settore, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o informazione necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni.

Art. 7 – Funzioni e compiti

1. Il Nucleo di Valutazione svolge le seguenti attività:

a) definire il Sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione dell'operato dei Settori e dei Responsabili, valutando l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei Piani, dei Programmi e di altri strumenti di determinazione degli Organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti, raccordando la propria attività con le attività volte al controllo interno di cui all'apposito Regolamento, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

b) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla "Autorità per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche" (ANAC);

c) validare, con parere vincolante, la Relazione sulla Performance definita annualmente dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;

d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dalle norme di legge, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni della Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, anche con il supporto ai Responsabili nella valutazione dei dipendenti al fine del rispetto del sistema e dell'omogeneità delle valutazioni;

e) proporre, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili dei Settori e l'attribuzione ad essi dei premi;

f) curare la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla ANAC;

g) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

i) curare la realizzazione di indagini sul clima organizzativo volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;

l) partecipare al processo di valutazione e gestione del "rischio", secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, alla "mappatura dei processi" ed alle

relative fasi all'interno di ciascuna Area intervenendo, del pari, nei processi di valutazione del "rischio" nelle sottofasi operative di:

a) identificazione;

b) analisi;

c) ponderazione mediante il risultato dell'attività di monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a del D.Lgs. 150/2009;

m) svolgere compiti propri connessi all'anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa secondo quanto disciplinato dall'art. 44 del D.Lgs. nr. 33/2013;

n) esprimere parere obbligatorio sulla bozza del codice di comportamento adottato dall'Ente;

o) proporre la pesatura delle Aree delle P.O.;

p) verificare la coerenza tra il Ptpc ed il Piano triennale della trasparenza in rapporto al piano delle Performance,

q) svolgere un ruolo di guida e di supporto all'Amministrazione nell'elaborazione del Piano della performance;

r) attuare il controllo strategico, teso a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;

s) svolgere il controllo di gestione secondo quanto previsto dal regolamento dei controlli interni;

t) esercitare ogni altra competenza eventualmente attribuitagli dalla legge.

2. Tutte le predette attività possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale della Giunta Comunale che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

Art. 8 - Funzionamento

1. Il Nucleo di Valutazione si riunisce nella sede del Comune in locali messi appositamente a disposizione. Opera in posizione di autonomia rispetto alle strutture operative e risponde direttamente al Sindaco.

2. Le sedute del Nucleo di Valutazione sono convocate dal Presidente, il quale con preavviso di almeno tre giorni, salvo urgenze, – a mezzo pec o mail con notifica della ricezione – comunica agli altri membri l'ordine del giorno della riunione. Il Nucleo si riunisce, di norma, almeno una volta al mese.

3. Le sedute del Nucleo non sono pubbliche. In relazione agli argomenti inseriti all'ordine del giorno possono essere convocati amministratori e/o dipendenti del Comune interessati ai processi di gestione.

4. Il Nucleo di Valutazione è regolarmente costituito con la presenza di almeno due membri. Esso delibera a maggioranza.

5. I verbali e il materiale di lavoro sono depositati presso la Segreteria Generale.

Art. 9 – Valutazione della *Performance* Organizzativa e Individuale

1. La valutazione della performance organizzativa si svolge secondo i criteri fissati nell'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 e del D.Lgs. n. 74/2017. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili dei Settori è collegata ai fattori indicati nel primo comma dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono collegate, ai sensi del secondo comma del citato art. 9, al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2. Il Nucleo di Valutazione, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con cadenza annuale, previo monitoraggio semestrale, e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle *performance* individuali e organizzativa dei Responsabili dei Settori relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.

3. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi generali (macro obiettivi) e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- c) qualità del contributo personale alla *performance* generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
- g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo;
- j) grado di soddisfazione degli utenti;

k) introduzione di metodi improntati all'innovazione alla trasparenza, all'intelligibilità e comunicazione dell'azione amministrativa

4. Il Nucleo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili.

5. La valutazione della *performance* resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco, con il supporto del Nucleo.

6. Il documento di valutazione annuale della *performance* individuale e organizzativa si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei Responsabili dei Settori.

6. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal Nucleo di Valutazione costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

Art. 10 – Comunicazione della valutazione

1. L'esito della valutazione della performance, unitamente agli atti e documenti relativi viene comunicato al Sindaco.

2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, comunica tali risultati al Responsabile di P.O. e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie eventuali osservazioni al riguardo. In caso di assenza di osservazioni la proposta di valutazione viene approvata con Decreto Sindacale.

3. In caso di presentazione di osservazioni il Sindaco, acquisite le stesse anche in contraddittorio con il Responsabile di P.O., e previo esame delle controdeduzioni da parte del Nucleo di Valutazione, adotta i conseguenti provvedimenti di conferma o modifica della valutazione.

4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario Generale, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.

5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

ART. 11 – Controllo Strategico

1. Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

2. Consta delle seguenti fasi:

- a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
- b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
- c) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di *data base* o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;
- d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
- e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
- f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati.

3. In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio.

4. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

5. Resta in ogni caso ferma la disciplina relativa al controllo strategico prevista dal vigente Regolamento dei Controlli interni.

Art. 12 – Controllo di Gestione

1. Il Controllo di Gestione si articola nelle seguenti fasi: rilevazione degli obiettivi, rilevazione dei dati relativi ai costi e dei risultati, valutazione dei dati in relazione agli obiettivi prefissati.

2. Il Nucleo costituisce l'unità organizzativa preposta al controllo di gestione. Nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico della collaborazione con il Segretario Generale e il Responsabile del Settore Ragioneria. In ogni caso, tutti i responsabili adottano idonee misure organizzative nei rispettivi Settori per fornire idoneo supporto alle attività di controllo di gestione.

3. Il Nucleo, con una continua azione di guida, di strategia e di riorientamento nei confronti della struttura:

- a) supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Programma di Mandato del Sindaco, al DUP e al Piano della *Performance*;
- b) sovrintende alla definizione di parametri finanziari, economici e di attività, nonché indicatori specifici per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nell'attuazione degli obiettivi prefissati;

- c) coadiuva la definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati alla agli utenti finali ed intermedi;
 - d) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
 - e) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
 - f) provvede, con il supporto degli uffici sopra indicati, alla stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198-bis del Tuel, per la sua successiva trasmissione agli amministratori, ai Responsabili dei Settori e alla Corte dei Conti.
4. Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad oggettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.
5. Resta in ogni caso ferma la disciplina relativa al controllo di gestione prevista dal vigente Regolamento dei Controlli interni.

Art. 13 – Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.)

1. Il SICI è un organo consultivo, costituito dal Nucleo di Valutazione e dal Collegio dei Revisori dei Conti, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.

Art. 14 – Disposizioni finali e transitorie

- 1. L'intero ciclo di gestione della *performance*, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente e nei network degli EE.LL. ai quali l'Ente avrà aderito.
- 2. 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.
- 3. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.