

## **REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* – N.V.P**

### **ART. 1**

#### **OGGETTO**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Nucleo monocratico di Valutazione della *Performance* (d'ora in poi, N.V.P.).

### **ART. 2**

#### **DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

1. La "performance" è il "contributo" – risultati e modalità di raggiungimento dei risultati – che un determinato "attore" (Ente locale, singole unità organizzative intese come aree/settori/servizi/uffici, gruppi di lavoro anche interfunzionali, singoli dipendenti) apporta al raggiungimento delle finalità ultime aziendali, mediante lo svolgimento delle proprie attività.
2. La misurazione e la valutazione della *performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente locale, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente locale e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. L'Ente locale è tenuto a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. L'Ente locale adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*. L'Ente locale adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla *performance*.
3. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui al comma precedente, l'Ente locale sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della *performance* che si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
4. Gli obiettivi sono:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente locale;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

- c) non necessariamente tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi, potendo anche essere di natura ripetitiva;
  - d) ragionevolmente realizzabili e riferiti ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
5. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei “responsabili degli uffici e dei servizi” – ovverosia dei dipendenti inquadrati nella categoria professionale “D”, incaricati delle posizioni organizzative previste dall’art. 8 del nuovo Ordinamento Professionale del personale degli Enti locali sottoscritto in data 31/3/99 – è collegata:
- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all’unità organizzativa di diretta responsabilità, tenendo conto degli indicatori di *performance* relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al contributo assicurato alla *performance* complessiva dell’amministrazione;
  - c) ai comportamenti organizzativi posti in essere ed alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai “Responsabili di Settore” sulla *performance* individuale dei propri collaboratori sono effettuate sulla base del sistema di cui all’articolo 7 del D.Lgs. 150/09, tenendo conto delle modifiche apportate dall’art. 5, commi 11 e ss. del D.L. n. 95/2012, convertito nella Legge n. 135/2012 e sono collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) al contributo assicurato alla *performance* dell’unità organizzativa di appartenenza;
  - c) ai comportamenti organizzativi dimostrati.
7. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
8. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* definisce:
- a) gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
  - b) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
  - c) le procedure di conciliazione relative all’applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*;
  - d) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - e) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
9. L’Ente locale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, 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 monocratico di Valutazione della *Performance*, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall’Ente locale ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

### ART. 3

#### **RESPONSABILITÀ DELL’ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO**

1. L’organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, del merito, della trasparenza e dell’integrità.
2. L’Ente misura e valuta annualmente la *performance* organizzativa e individuale. A tal fine, la Giunta adotta, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

## ART. 4

### COMPITI DEL NUCLEO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il N.V.P. sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.Lgs. 286/99, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al successivo comma 2.
2. Il N.V.P. svolge i seguenti compiti:
  - a) propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema, la trasparenza e l'integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato del sistema, sulla trasparenza e sull'integrità dei controlli interni;
  - c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/09, secondo quanto previsto dal decreto medesimo, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni dell'Ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - d) compete la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dalla Giunta;
  - e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 150/09, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Responsabili di Settore. Il N.V.P., inoltre, propone l'attribuzione ai responsabili in parola dei premi di cui al Titolo III del decreto medesimo;
  - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza di cui all'art. 11, commi 1 e 3, del D.Lgs. 150/09;
  - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

## ART. 5

### COMPOSIZIONE E REQUISITI PER LA NOMINA

1. Il N.V.P. ha sede presso l'Ente ed è composto da un unico membro (Nucleo monocratico di Valutazione della *Performance*).
2. Il N.V.P. è costituito, in via preferenziale, da un soggetto esterno all'Ente, in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale in economia o ingegneria conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in possesso di certificate competenze di alta professionalità e di esperienza – di almeno tre anni – maturata nel campo del *management*, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del *management*, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è necessario il possesso dell'esperienza – di almeno quattro anni – in posizioni di responsabilità, anche 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 ovvero il possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza. Ove non scelto all'esterno, le funzioni del N.V.P. sono esercitate dal Segretario Comunale titolare, in possesso di un'esperienza – di almeno tre anni – in posizioni di responsabilità nell'organizzazione e nella gestione del personale ovvero nella misurazione e valutazione della *performance* e dei risultati.
3. Il N.V.P. deve possedere, inoltre, capacità intellettuali, manageriali, relazionali e di *leadership*, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, nonché un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Infine, il N.V.P. deve possedere buona conoscenza almeno della lingua inglese, nonché buone conoscenze tecnologiche di *software*, anche avanzati.
4. Il componente del N.V.P. non può essere nominato tra 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 rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

## **ART. 6**

### **NOMINA**

1. Il N.V.P. è nominato dal Sindaco, tra i soggetti in possesso dei requisiti di cui al regolamento comunale sul funzionamento del N.V.P.
2. La durata della nomina è triennale, ferma restando la possibilità di revoca anticipata dell'incarico, laddove vi sia la possibilità di condividere il suddetto organismo con altri Comuni a mezzo di apposita convenzione. L'incarico è rinnovabile.
3. Il Sindaco, previa motivata deliberazione della Giunta, potrà disporre revoca anticipata.
4. Al N.V.P. è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito con il decreto del Sindaco di nomina entro i limiti compresi tra € 4.000,00 ed € 6.000,00 (oltre IVA e contributi previdenziali nelle misure di legge) e comunque in base allo stanziamento di bilancio. Se il N.V.P. è residente fuori del territorio comunale, gli potrà essere eventualmente corrisposta anche un'indennità chilometrica per l'accesso alla sede municipale pari al quinto del prezzo di un litro di carburante per ogni chilometro percorso. Il decreto del Sindaco di nomina potrà stabilire le modalità di erogazione del compenso.

## **ART. 7**

### **FUNZIONAMENTO**

1. Per lo svolgimento delle sue attività, al N.V.P. è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.
2. Il N.V.P. è coadiuvato nella attività di misurazione e valutazione delle *performance* e nell'esercizio delle relative funzioni dal Segretario Comunale e dai Responsabili di Settore.

## **ART. 8**

### **DIMISSIONI**

1. In caso di dimissioni del N.V.P., il Sindaco provvede alla nomina del nuovo Nucleo monocratico entro il termine dei successivi trenta giorni.
2. Il nuovo Nucleo dovrà prendere atto delle operazioni in corso.
3. 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. 9**

### **DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

1. 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.
2. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.
3. Stante l'imminente chiusura dell'esercizio 2013, si precisa che il preesistente Nucleo di Valutazione, costituito con deliberazione di G.C. n. 117 del 22/05/2009, resterà in carico sino alla fine dell'anno 2013, anche al fine di portare a termine la valutazione dei Responsabili di Settore riferita alla predetta annualità.

---

Approvato con deliberazione di G.C. n.129 del 12/11/2013

