



COMUNE DI TRIGGIANO

(Provincia di Bari)

REGOLAMENTO PER COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 1 – Oggetto e Finalità

Il presente regolamento disciplina il *Sistema di Valutazione delle strutture e dei dipendenti* del Comune di Triggiano, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti attraverso la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale. Disciplina, pertanto, la composizione ed il funzionamento del *Nucleo di Valutazione delle Performance* (NdV) ai sensi del D.Lgs. n. 150/09 e dell'art. 147 co.1 lett. b), c) e d) del D.Lgs. n. 267/00 e ss.mm.ii., nel rispetto, altresì, delle disposizioni in materia dettate dallo Statuto Comunale nonché dai Criteri Generali per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvati con Delibera di Consiglio Comunale n. 32/1998.

Art. 2 – Ciclo di Gestione della Performance

La Performance è l'apporto che un soggetto fornisce attraverso la propria azione, al raggiungimento degli obiettivi propri del Comune rivolti alla soddisfazione dei bisogni della comunità locale di Triggiano.

La Performance è collegata ad un insieme di efficienza, efficacia, economicità e competenze. Il ciclo della gestione prevede le seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che la Giunta Comunale intende raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio per l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta Comunale ed al Consiglio Comunale, ai Dirigenti, ai competenti organi esterni, ai cittadini ed ai soggetti interessati.

L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Art. 3 – Composizione e Funzionamento

Il Sistema di Valutazione è affidato al Nucleo di Valutazione delle Performance (NdV) che si riunisce nel Palazzo Comunale per svolgere l'attività di controllo e valutazione, di cui al successivo art. 4, in completa autonomia, riferendo in proposito direttamente al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Consiglio Comunale, ai Dirigenti, ai competenti organi esterni, ai cittadini ed ai soggetti interessati.

Il NdV sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati. E' composto da tre membri di cui il Segretario Comunale, d'ufficio, in qualità di Presidente, ed altri due esperti nominati dal Sindaco, previo colloquio, e a seguito di procedura ad evidenza pubblica basata sui curricula. Alla predetta potranno partecipare soggetti in possesso dei requisiti di cui al presente regolamento.

I componenti esterni del NdV non possono essere scelti tra coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o 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.

I componenti esterni devono possedere i seguenti requisiti:

1. cittadinanza italiana o di uno stato membro dell'Unione Europea;
2. se di cittadinanza non italiana dovrà possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana;
3. diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria, in economia, ovvero in giurisprudenza *unitamente ad un titolo di studio post universitario in management*, ovvero diploma di scuola media superiore unitamente a certificate competenze integrate di alta professionalità ed esperienza di almeno sette anni, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della performance e della valutazione del personale.

La scelta dei componenti deve essere tale da favorire di norma, anche con riferimento alla struttura tecnica permanente, il rispetto dell'equilibrio di genere.

I membri nominati rimangono in carica per la durata di un triennio e l'incarico dei componenti esterni all'Ente può essere rinnovato una sola volta.

A ciascuno dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione della Performance è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito con il decreto sindacale di nomina di € **4.509,00**.

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. Il Nucleo è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna denominata *Servizio per la Misurazione (SpM)*.

Il Nucleo garantisce le sue attività in modo continuativo operando in forma collegiale.

Il Nucleo può partecipare ad attività in rete ovvero in associazione con altri Enti.

Art. 4 – Compiti

Il Nucleo di Valutazione della Performance:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla CIVIT;
- svolge un ruolo di supporto nell'elaborazione del Piano della Performance (triennale), che deve essere adottato dalla Giunta Comunale, in coerenza con le *Linee Programmatiche* (quinquennali) dell'Amministrazione Comunale e con la *Relazione Previsionale e Programmatica* (triennale) allegata ai bilanci annuale e pluriennale. Lo stesso deve

- individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definire, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- svolge altresì un ruolo di supporto nell'elaborazione del PEG (annuale) in coerenza con il Piano delle Performance che deve essere scomposto in obiettivi annuali, effettuando un monitoraggio trimestrale degli obiettivi di PEG per eventuali modifiche che si rendessero necessarie;
 - valida la *Relazione sulla performance* definita annualmente dalla Giunta Comunale, che evidenzia entro il 30 giugno, i risultati organizzativi e individuali dell'anno precedente, e ne assicura la visibilità attraverso il sito istituzionale;
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei premi, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - propone alla Giunta Comunale la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi;
 - è responsabile della corretta applicazione del *Sistema di Valutazione delle strutture e dei dipendenti*;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità di cui al Titolo II D. Lgs. N.150/09;
 - cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore da parte del personale;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Art. 5 – Servizio per la Misurazione della Performance

Il NdV si avvale di una struttura tecnica permanente per la *misurazione della performance organizzative e individuale* denominata *Servizio per la Misurazione (SpM)* nonché per acquisire i dati necessari allo svolgimento del Controllo Strategico e di Gestione.

Il Servizio fornisce, altresì, su richiesta della Giunta Comunale e dei Dirigenti, i dati necessari alla funzione di monitoraggio e rendicontazione, rispettivamente, della performance organizzativa e individuale.

La struttura tecnica deve essere composta da tre dipendenti in possesso rispettivamente di professionalità in materia informatica, contabile e di risorse umane, individuati dal Presidente del Nucleo di Valutazione, che verranno compensati con opportuno adeguamento degli istituti contrattuali, senza alcun aggravio del costo complessivo delle attuali strutture di controllo interno, e comunque nei limiti di legge. Fino a tale data le funzioni relative saranno svolte dai componenti dell'ufficio per il Controllo di Gestione di cui alla D.G.C. n. 50/02 e ss.mm.ii..

Art. 6 – Riunioni del NdV

Il NdV si riunisce, in sedute non pubbliche, almeno una volta al mese e comunque non meno di dodici in un anno su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno.

La convocazione deve aver luogo con avviso inviato tramite PEC ai singoli componenti almeno sette giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza.

Le decisioni sono collegiali e sono valide quando, pur convocati regolarmente tutti i componenti,

sia presente la maggioranza degli stessi. Le decisioni risultano dai verbali di riunione che vengono sottoscritti da tutti i presenti.

Art. 7 – Valutazione della Performance Individuale

Il Nucleo, in base al *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, con cadenza annuale, entro il 30 aprile, propone la valutazione della performance individuale dei dirigenti relativa all'esercizio di riferimento, comunicandola preventivamente agli interessati, i quali nel termine di dieci giorni possono contestare la proposta di valutazione in contraddittorio. Il NdV, in base alle osservazioni avanzate dal Dirigente, decide se riformare o confermare la proposta che trasmette alla Giunta Comunale.

Il NdV monitora il processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia volta a garantire una valutazione obiettiva ed omogenea del personale, coerentemente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi dirigenti.

La valutazione della performance resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, non compete al NdV bensì al Sindaco.

Art. 8 – Comunicazione della Valutazione

Il Sindaco comunica la valutazione della performance adottata dalla Giunta Comunale a ciascun Dirigente. Nel caso in cui siano stati riscontrati risultati negativi nel raggiungimento degli obiettivi lo invita a presentare le proprie osservazioni al riguardo entro dieci giorni.

La Giunta Comunale, acquisite in contraddittorio le osservazioni del Dirigente adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dallo stesso e previo esame delle controdeduzioni da parte del NdV, i conseguenti provvedimenti.

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, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.

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.

In ogni caso è prevista la possibilità di attivare il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 cpc, come modificato dalla L. n. 183/2010.

Art. 9 – Controllo Strategico

Il controllo strategico ha come oggetto il controllo dell'efficacia delle azioni strategiche svolte dal Comune per conseguire obiettivi di rilevanza pubblica, nonché il controllo in itinere di tutti i fattori, interni ed esterni all'ente, che possono favorire o ostacolare il raggiungimento di tali obiettivi.

Consta delle seguenti fasi:

1. definizione degli *obiettivi* e degli *effetti* attesi;
2. individuazione della *politica*;
3. pianificazione dell'*attività*;
4. controllo del *processo* di attuazione;

5. valutazione degli *effetti* della politica.

È fondamentale definire la gerarchia degli obiettivi giacché l'articolazione gerarchica degli stessi consente di leggere la strategia che il Comune di Triggiano si propone di attuare per rispondere ad un bisogno ovvero cogliere un'opportunità per il territorio che governa.

Si possono individuare tre livelli di obiettivi:

- obiettivi prioritari: traduzione tecnica dell'input politico-programmatorio in risposta ad un bisogno del territorio. Si sviluppa su un arco temporale medio lungo (da 2 a 5 anni). Il raggiungimento può risultare condizionato dai fattori esterni all'azione del comune;
- obiettivi specifici: esprimono una finalità di breve periodo (da 1 a 2 anni) sotto il controllo dell'amministrazione e rappresentano i passaggi chiave del processo per ottenere gli obiettivi prioritari;
- obiettivi operativi: rappresentano l'obiettivo conseguito attraverso le attività messe in campo dal Comune nell'arco di un anno.

I risultati sono gli effetti diretti di breve medio periodo sui destinatari dell'intervento a seguito delle realizzazioni delle attività del Comune. Necessitano di un rilevazione esterna che preveda il coinvolgimento dei destinatari.

Art. 10 – Controllo di Gestione

Il Controllo di Gestione è la procedura volta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati.

Il NdV supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Piano della Performance e provvede 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 dirigenti ed alla Corte dei Conti.

Il NdV promuove l'individuazione di sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi resi a standard oggettivi quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

Art. 11 – Risoluzione dell'incarico

L'incarico di componente esterno del NdV, formalizzato con apposito disciplinare, viene risolto in uno dei seguenti casi:

- per assenza a tre riunioni consecutive (inadempimento contrattuale);
- per sopraggiunti motivi di incompatibilità;
- per dimissioni;
- per decesso.

Entro il termine di quarantacinque giorni dalla risoluzione dell'incarico, il Sindaco provvede alla nomina dei nuovi componenti che nella prima riunione prenderanno atto delle operazioni svolte

precedentemente.

Il compenso, a seguito di risoluzione contrattuale, è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

Art. 12 – Disposizioni Finali e Transitorie

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione e di contabilità.

Il presente regolamento entra in vigore dal 05/09/2011 ed abroga da tale data il Regolamento per il Servizio dei Controlli Interni, approvato con delibera di G.C. n. 50/02 e ss.mm.ii..