



Comune di Aprilia

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 367 del 30/12/2010
Artt. 2 e 14 modificati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 23/10/2023

N.B. Come specificato dalla suddetta deliberazione “devono ritenersi modificati in maniera conseguente e coerente con le modifiche apportate gli altri articoli di cui si compone il Regolamento in questione ed eventuali disposizioni contrastanti anche contenute in altri Regolamenti comunali”.

Indice

- Art. 1 Oggetto del Regolamento
- Art.2 Nomina, composizione, requisiti del Nucleo di Valutazione e compensi
- Art.3 Dipendenza gerarchica e responsabilità
- Art.4 Funzioni
- Art.5 La valutazione del personale dirigenziale ed apicale dell'ente
- Art.6 Il processo di valutazione
- Art. 7 Il controllo strategico
- Art. 8 Strutture di supporto al NdV
- Art. 9 Accesso ai documenti
- Art.10 Rapporti tra NdV e l'attività del Controllo di Gestione
- Art.11 Codice di Comportamento
- Art.12 Soggetti preposti alla valutazione
- Art. 13 Comunicazione e conciliazione della valutazione
- Art. 14 Durata
- Art.15 Disposizioni finali

ART. 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento del Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Amministrazione Comunale ai sensi:

- a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999;
- b) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
- c) dell'art. 7 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009
- d) delle deliberazioni della CIVIT n.4 del 16 febbraio 2010 e n. 121 del 09 dicembre 2010;
- e) delle risposte, ai quesiti posti da parte di enti locali, fornite dalla CIVIT.

ART. 2

NOMINA, COMPOSIZIONE, REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E COMPENSI

1. Il Nucleo di Valutazione è composto da tre componenti esperti esterni, uno dei quali, su designazione del Sindaco, assume la funzione di Presidente. Nella scelta dei componenti deve essere garantita la rappresentanza di genere. Può partecipare alle sedute il Segretario Generale con funzione esclusivamente consultiva e di coordinamento con la struttura organizzativa dell'Ente. Il Segretario Generale non può partecipare alle sedute nei casi in cui la valutazione riguardi la propria attività gestionale ed i risultati delle strutture da esso dirette. Qualora richiesto, assicura le funzioni di segretario un Dipendente del Servizio Risorse Umane. Il Nucleo di Valutazione delibera anche in assenza di uno dei componenti.
2. La nomina dei componenti è effettuata dal Sindaco a seguito di procedura comparativa pubblica a cui possono partecipare soggetti in possesso dei requisiti previsti dal presente Regolamento.
3. A tale scopo, a cura del Dirigente del Settore "Staff dei Servizi e Uffici del Segretario Generale", viene pubblicato uno specifico avviso nel quale sono individuati i criteri finalizzati a privilegiare merito e conoscenze specialistiche nel rispetto dei requisiti generali di integrità e competenza.

4. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare vanno pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente l'avviso pubblico, l'atto di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi percepiti.
5. Il Nucleo di Valutazione è scelto tra esperti qualificati nelle materie delle relazioni sindacali della contrattazione, della direzione generale, della valutazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi dei responsabili gestionali con esperienza maturata di almeno 3 anni. I componenti devono essere laureati con laurea specialistica o del vecchio ordinamento. E' titolo preferenziale la laurea in ingegneria o in economia e, per lauree in altre discipline, l'aver conseguito titoli di studio post-universitari sulle materie attinenti l'organizzazione e il personale delle pubbliche amministrazioni oppure essere in possesso di un'adeguata esperienza giuridico-amministrativa. E' altresì requisito importante la conoscenza della lingua inglese e le più diffuse conoscenze tecnologiche di software. Non possono essere nominati soggetti che rivestono o hanno avuto nei tre anni precedenti, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o rapporti di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni. Possono essere nominati cittadini italiani e della comunità europea. Non possono essere nominate persone che sono state collocate a riposo, mentre possono completare l'incarico ricevuto, fino al compimento del mandato, le persone che sono state collocate a riposo dopo essere state nominate.
6. La durata dell'incarico è di tre anni rinnovabile una sola volta. Non è prevista la decadenza dall'incarico per conclusione ordinaria od anticipata del mandato elettivo del Sindaco;
7. A ciascuno dei componenti esterni viene attribuito un compenso annuo lordo, comprensivo di spese, contributi, viaggi e soggiorni vari, pari ad €. 10.000,00 per il Presidente ed €.8.000,00 per i restanti due componenti.”;

ART. 3

DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'

1. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco.

ART. 4
FUNZIONI

1. L'attività del Nucleo di Valutazione ha ad oggetto le seguenti prestazioni:
 - a) la valutazione delle prestazioni del personale dirigente dell'Ente;
 - b) la proposta e il monitoraggio del sistema di valutazione e la relativa relazione annuale al sindaco;
 - c) il rilievo di eventuali criticità del sistema da comunicare alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità;
 - d) la correttezza dell'utilizzo delle premialità previste dal D.Lgs n. 150/2009;
 - e) la corretta applicazione delle direttive e prescrizioni della Commissione Nazionale Civit;
 - f) il supporto al controllo strategico;
 - g) la promozione e l'attestazione degli obblighi della trasparenza;
 - h) la verifica delle buone pratiche;
 - i) la verifica annuale del clima interno e del benessere organizzativo con la valutazione dal basso;
 - j) il supporto in materia di valutazione di tutto il personale dipendente dell'ente;
 - k) la validazione della relazione al rendiconto della Gestione sulla Performance, condizione necessaria per la redistribuzione delle premialità ipotizzate al Titolo III del decreto legislativo n. 150/2009;
 - l) Verifica e analisi dei risultati del controllo di gestione.

ART. 5
LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE ED APICALE
DELL'ENTE

1. La valutazione del personale dirigente riguarda:
 - a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente;
 - b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
 - c) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'ente.

2. L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa e di orientare le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.
 3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del dirigente e nella sua quota parte, il titolare di Posizione Organizzativa, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.
- Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

ART. 6

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo valutativo deve attivarsi, di norma e in accordo con il sistema di valutazione adottato, attraverso le seguenti fasi:

1. individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
2. modalità preliminare di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di Performance Individuale ed Organizzativa;
3. negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali ai fini della verifica sulla valutazione finale;
4. indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
5. analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
6. attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
7. analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;

8. istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
9. contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
10. invio della valutazione per opportuna conoscenza al Sindaco e, successivamente, all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza;
11. pubblicazione sul sito dell'ente dei risultati della valutazione.

ART. 7

IL CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico si qualifica come consulenza interna per gli amministratori ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

ART. 8

STRUTTURA DI SUPPORTO AL NdV

1. Il Presidente, sentito il Nucleo di Valutazione, può avvalersi con provvedimento motivato di un supporto amministrativo, anche esterno che ha il compito di svolgere attività di raccolta, studio, ricerca ed elaborazione di documenti, prospetti e dati statistici economico - finanziari, amministrativi etc.

ART. 9

ACCESSO AI DOCUMENTI

1. Per la propria attività il Nucleo di Valutazione utilizza le fonti informative degli uffici, dei dati prodotti dai dirigenti e dalla P.O., dall'eventuale supporto amministrativo di cui all'art. 8, dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.
2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2 della L. 241/90.

ART. 10

RAPPORTI TRA NUCLEO DI VALUTAZIONE E L'ATTIVITA' DEL CONTROLLO DI GESTIONE

1. Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. C del D.lgs. 286/99, utilizza ai fini della propria attività, i risultati desumibili dal Controllo di Gestione.
2. Il Nucleo di Valutazione può chiedere ad ogni soggetto gestionale dell'Ente specifici reports e indicatori economico-finanziari ai fini dell'esercizio della propria attività.

ART. 11

CODICE DI COMPORTAMENTO

1. Tutti i componenti del Nucleo di Valutazione sono tenuti ad osservare le seguenti norme:
 - 1) 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;
 - 2) i risultati, le indicazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Sindaco;
 - 3) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

ART. 12

SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

1. Nell'ente sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:
 - il Nucleo di Valutazione per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti;
 - i dirigenti per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti dell'ente;
 - gli incaricati di Posizioni Organizzative, se espressamente delegati dai dirigenti del proprio settore di riferimento, per le valutazioni dei dipendenti non apicali di categoria assegnati al proprio servizio.

ART. 13

COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato. Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere

convocato in merito entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare, anche via mail, il soggetto valutato entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Al termine del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Se la valutazione finale non verrà accettata dal valutato gli atti verranno rimessi per la decisione ultima nel merito della valutazione:

- al dirigente nel caso di valutazione di un dipendente da parte di un incaricato di posizione organizzativa;
- al Nucleo di Valutazione in caso di valutazione di un dipendente da parte di un dirigente;
- al sindaco in caso di valutazione di un dirigente da parte del Nucleo di Valutazione.

ART. 14

DURATA

1. Il periodo di durata del NdV è di 3 anni dalla nomina, indipendentemente dal rinnovo degli organi di governo dell'Ente, con possibilità di una sola proroga di pari durata. I membri restano in carica fino alla nomina del nuovo organismo.
2. I componenti del NdV possono essere revocati anticipatamente su decisione motivata del Sindaco solo per gravi e ripetute inadempienze, puntualmente contestate, rispetto ai compiti affidati con il presente Regolamento.

ART. 15

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. La mancata nomina del Nucleo di Valutazione preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i dirigenti e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.
3. Il Sindaco, a mezzo del Dirigente del Servizio Risorse Umane, una volta nominati i membri del Nucleo di Valutazione, deve trasmettere alla Commissione CIVIT, o ad altre autorità nominate, i curricula dei membri stessi e una relazione con i motivi delle

scelte effettuate. Il Decreto di nomina e i curricula dei membri dovranno essere pubblicati sul sito dell'ente.