COMUNE DI APRILIA
(Provincia di Latina)

COPIA DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 367 DEL 30.12.2010

OGGETTO: DELIBERA APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO di VALUTAZIONE (NdV).

L'anno **duemiladieci**, addì **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **15,30** e segg. nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
D'ALESSIO	**Domenico**	**SINDACO**	X	
TERRA	**Antonio**	**VICE SINDACO**	X	
BERNA	**Mario**	**ASSESSORE**	X	
BONADONNA	**Luigi**	**ASSESSORE**	X	
CAPORASO	**Luana**	**ASSESSORE**	X	
CHIUSOLO	**Antonio Pio**	**ASSESSORE**	X	
DE MAIO	**Pasquale**	**ASSESSORE**	X	
FIORATTI SPALLACCI	**Mauro**	**ASSESSORE**	X	
LOMBARDI	**Alessandra**	**ASSESSORE**	X	
RENZI	**Patricia**	**ASSESSORE**	X	
TREIANI	**Massimo**	**ASSESSORE**	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, Dott.ssa Elena Palumbo.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco p.t. Sig. Domenico D'Alessio, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Sulla base del Decreto Legislativo n. 286 del 30 luglio 1999 gli Enti Locali devono poter valutare le prestazioni e i comportamenti dei responsabili apicali nell'ambito dei sistemi dei controlli previsti dal decreto stesso;
- con la legge n.15 del 04 marzo 2009 il Parlamento ha delegato il Governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;
- uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, tra i tanti fin qui promossi, è stata l'approvazione del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- Il suddetto decreto prevede agli articoli 7 e 14 che gli enti pubblici nominino un Organismo Indipendente di Valutazione per lo svolgimento di diverse funzioni al fine di misurare e valutare le prestazioni ed i comportamenti organizzativi dei responsabili apicali degli enti in termini di performance individuali ed organizzative;
- lo stesso decreto prevede anche che una commissione nazionale per la valutazione, trasparenza e l'integrità (CIVIT) elabori metodologie e criteri per uniformare i processi negli enti pubblici e supportare in generale il processo di valutazione e trasparenza.
-

Considerato che:

- allo stato attuale, anche a seguito di diversi interventi di chiarimento sulle disposizioni di legge, si è stabilito che l'Organismo Indipendente di Valutazione:
    - può essere monocratico (1 componente) o collegiale (massimo 3 componenti), di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche;
    - dura in carica 3 anni, rinnovabile una sola volta, dovendo avvenire la prima nomina entro il 31 dicembre 2010 e comunque prima possibile in quanto l'organismo deve proporre all'amministrazione anche la metodologia di valutazione dei responsabili dell'ente;

- i requisiti richiesti per i componenti sono, di norma, i seguenti:
    - laurea specialistica o quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, preferibilmente in ingegneria o economia, ovvero
    - laurea con un corso post-universitario in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale presso soggetti pubblici o privati, del management, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della performance;
    - In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario nelle materie sopra citate: esperienza superiore a tre anni in posizione di responsabilità, anche presso aziende private, negli ambiti sopra menzionati oppure il possesso di un'esperienza giuridico-amministrativa;

- le funzioni affidate sono generalmente le seguenti:
    - monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- validare la relazione sulla performance, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal decreto n. 150/09, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei responsabili di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- essere responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione CIVIT;
- promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- le funzioni generali sono affidate per:
  - monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni e per elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - validare la relazione sulla performance, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
  - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/09, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
  - garantire la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione;
  - promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - implementare la cultura della valutazione e della trasparenza.

Visto

- che la Commissione CIVIT, con deliberazione n. 121 del 09 dicembre 2010, ha determinato che la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione costituisce scelta autonoma dell'Ente in quanto le previsioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009 non sono state riportate nell'articolo 16, comma 2, dello stesso decreto;
- che l'Amministrazione Comunale può avvalersi della possibilità di nominare, in alternativa all'OIV, altro organismo dei valutazione, quale ad esempio il Nucleo di Valutazione, mantenendo le stesse funzioni previste dal decreto legislativo n. 150/2009 in capo al nuovo nucleo;

- il Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione, allegato al presente atto e ritenuto lo stesso adeguato alle esigenze e necessità dell'Amministrazione Comunale;
- sarà data informazione successiva sui contenuti del presente atto alle rappresentanze sindacali;
- il parere reso in data 30/12/2010 dal Dirigente del Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizio Risorse Umane, ai sensi dell'art. 49, comma 1, d.lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica della proposta, e dato atto che il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile.
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 84 del 17/12/2010 sulla definizione dei criteri per l'adeguamento del Regolamento degli Uffici e dei Servizi anche in merito all'approvazione del regolamento in oggetto.

A voti unanimi espressi nelle forme di legge.

DELIBERA

Per quanto sopra espresso:

- di approvare il Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione allegato al presente in quanto ritenuto adeguato alle esigenze e necessità dell'Amministrazione Comunale, nonché conforme alle prescrizioni di legge riportate nel D.Lgs n. 286/1999, Legge n.15/2009 e D.Lgs n.150/2009;

Indi in prosieguo

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime

DELIBERA

di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Comune di Aprilia
Provincia di Latina

REGOLAMENTO
DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Indice

Art. 1 Oggetto del Regolamento

Art.2 Nomina, composizione e requisiti del Nucleo di Valutazione

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 Compenso e 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 E REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. I membri del Nucleo di Valutazione sono nominati dal Sindaco con proprio Decreto sulla base della valutazione del curriculum dei candidati.
2. Il Nucleo di Valutazione è composto da 3 membri:
   a) dal Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Presidente, salvo diversa disposizione del Sindaco;
   b) da due componenti scelti 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.
3. Tutti i membri del Nucleo 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 in possesso di un'esperienza giuridico-amministrativa. E', altresì, requisito importante la conoscenza della lingua inglese e le più diffuse conoscenze tecnologiche di software.
4. 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.

5. Possono essere nominati cittadini italiani e della comunità europea.
6. Non possono essere nominati membri del Nucleo 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 membri del Nucleo;
7. E' prevista la figura di un verbalizzante nominato dal Presidente, anche dipendente del Comune.
8. Ai fini della validità della seduta deve risultare presente, oltre al Presidente almeno un componente.
9. Nel caso di valutazione del Segretario Comunale, qualora lo stesso risulti altresì Presidente del NdV, questi dovrà al momento della sua valutazione assentarsi. Tale evenienza, per essere valida la seduta, devono risultare presenti gli altri due componenti del NdV.

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 ridistribuzione 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
COMPENSO E DURATA

1. Ai componenti esterni verrà corrisposto un compenso annuo, IVA inclusa, pari a quello dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti. Il compenso è considerato omnicomprensivo di spese, contributi, viaggi e soggiorni vari. Se un componente esterno è nominato Presidente del Nucleo di Valutazione il suo compenso verrà rapportato, con le stesse modalità, al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Al segretario verbalizzante verrà corrisposto un gettone a seduta pari ad € 100,00.
3. 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, fatto salvo la figura del Segretario generale. I membri restano in carica fino alla nomina del nuovo organismo.
4. 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 Dirifente 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 della scelte effettuate. Il Decreto di nomina e i curricula dei membri dovranno essere pubblicati sul sito dell'ente.

Firma per i pareri espressi ai sensi dell'art.49 – comma 1 – TUEL 18.08.2000 n.267:

Regolarità tecnica

f.to Dott. Rocco Giannini

Regolarità contabile

Letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
f.to Sig. Domenico D'ALESSIO

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Aprilia lì, 11 GEN. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

Copia conforme all'originale per uso amministrativo,

Aprilia lì, 11 GEN. 2011

COMUNE DI APRILIA

IL FUNZIONARIO INCARICATO

La stessa deliberazione:

[ ] È resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Aprilia, lì 11 GEN. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

Divenuta esecutiva per il termine decorso di dieci giorni, ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Aprilia, lì.....

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo