Comune di

CAMINI

Città Metropolitana di Reggio Calabria

www.comune.camini.rc.it

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, LA NOMINA E IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

(Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 21.11.2023)

Art. 1 – Nucleo di valutazione in composizione monocratica

1. È istituito nel Comune di Camini il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica che svolge:
   A. le funzioni obbligatorie che la legge affida all'Organismo indipendente di Valutazione;
   B. le funzione previste dal presente regolamento;
   C. ogni altra funzione affidatagli dal Sindaco e dalla Giunta Comunale.

Art. 2 – Funzioni, compiti ed attività

1. Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti funzioni:
   A. nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, il Sindaco e la Giunta comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi alle posizioni organizzative e di Elevata Qualificazione;
   B. è competente in ordine alla misurazione e valutazione della performance dei singoli Settori ed alla proposta di valutazione annuale delle posizioni organizzative e di Elevata Qualificazione e mette in atto, altresì, le attività di controllo strategico, tese a valutare 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. Tali attività si raccordano e si complimentano, in particolare, con le attività del controllo di gestione;
   C. svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di proposta, consulenza e supporto nell'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance e del Piano della performance; in particolare guidandone, con funzioni propositive, la stesura degli stessi e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
   D. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
   E. supporta il Sindaco e la Giunta Comunale nella valutazione delle posizioni organizzative nei limiti del vigente ordinamento. Propone all'organo di governo politico la valutazione e la graduazione delle posizioni organizzative e di Elevata Qualificazione;
   F. propone la pesatura delle posizioni organizzative e di Elevata Qualificazione;
   G. sovraintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, 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;
   H. svolge funzioni di certificazione;
   I. fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
   J. comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
   K. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei controlli interni e del ciclo di gestione delle performance;
   L. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009;

M. valida la Relazione sulla performance definita annualmente dalla Giunta comunale;
N. collabora con il Segretario Comunale e con le posizioni organizzative e di Elevata Qualificazione nella valutazione dei dipendenti comunali loro assegnati, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
O. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
P. certifica la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate;
Q. collabora con l'Amministrazione e con le posizioni organizzative e di Elevata Qualificazione per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente;
R. svolge ogni altra funzione prevista da disposizioni legislative e/o regolamentari;
S. assiste la struttura tecnica interna nella stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198 *bis* del D. L.vo n. 267/2000, per la sua successiva trasmissione alla Corte dei conti.

Art. 3 - Valutazione delle Performance

1. I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici esvolgono un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.
2. Il Sistema di misurazione della performance deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.
3. La misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.
4. Il Sistema di misurazione deve rendere l'organizzazione capace di:
   A. migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
   B. verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
   C. informare e guidare i processi decisionali;
   D. gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi; influenzare e valutare icomportamenti di gruppi e individui;
   E. rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
   F. incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.
5. Il Nucleo, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali delle posizioni organizzative relativa all'esercizio finanziario di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascuna posizione organizzativa.
6. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:
   A. grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione comunale, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziariee strumentali effettivamente rese disponibili;

B. qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionalie manageriali dimostrate;
C. capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibiliper far fronte ai diversi impegni;
D. capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
E. 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;
F. capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedi mentali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazionee sviluppo;
G. orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
H. 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.

7. La valutazione del personale incaricato di funzioni di responsabili di Settore è finalizzata alla definizione dei punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal Nucleo che costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.
8. Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione o in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili dei settori.
9. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal Nucleo costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità e offrono al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi di posizioni organizzative o di riduzione delle relative indennità .
10. Alla valutazione del Segretario comunale provvede il Sindaco con proprio atto con il supporto del Nucleo, in sededi complessiva valutazione del rendimento del Segretario comunale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta, ecc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d), del D. L.vo n. 267/2000.

Art. 4 – Nomina del nucleo di valutazione

1. La nomina dell'unico componente del Nucleo di valutazione compete al Sindaco, previo svolgimento di una procedura comparativa curriculare, indetta tramite avviso da pubblicare, per almeno 15 giorni, sul sito istituzionale del comune di Camini e/o secondo le modalità previste dalla normativa in materia, *ratione temporis* vigente.
2. Possono partecipare alla procedura comparativa i soggetti in possesso dei seguenti requisiti generali:
   A. cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'U.E.;
   B. godimento dei diritti civili e politici;

C. non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei delitti previsti dal libro II titolo II del codice penale; la causa di esclusione opera anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale;
D. non aver riportato condanna, anche non definitiva, nei giudizi di responsabilità contabile o amministrativa per danno erariale;
E. non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componenti in organismi analoghi a quelli disciplinati nel presente regolamento;
F. non essere stati destinatari, quali dipendenti pubblici, di una sanzione disciplinare superiore alla multa;

3. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione i soggetti che:
   A. rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali sul territorio dell'Ente ovvero abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le precedenti organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti alla designazione;
   B. abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con il Segretario Comunale e con i Responsabili di Settore in servizio presso il Comune di Camini o con il Sindaco, gli Assessori e i Consiglieri Comunali
4. Può essere nominato come unico componente del Nucleo di Valutazione colui che dimostri nel curriculum conoscenze ed esperienze nei seguenti campi:
   A. Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
   B. Programmazione finanziaria e di bilancio;
   C. Pianificazione per obiettivi;
   D. Controllo di gestione e/o strategico;
   E. Risk Management;
   F. Buone conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.
5. Il Responsabile dell'Ufficio Personale dell'Ente, d'intesa con il Segretario Comunale, sottopone al Sindaco l'elenco dei candidati in possesso dei requisiti generali di cui ai commi precedenti e che dimostrino nel curriculum:
   A. approfondita conoscenza ed esperienza in almeno 2 (due) materie indicate nel comma 4 e, tra queste, obbligatoriamente, almeno in "Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale", certificate in titoli di studio di livello universitario (Laurea Magistrale, Dottorato di Ricerca o Master di primo o secondo livello) o mediante attestazioni di servizio o attraverso autodichiarazione dell'esperienza maturata;
   B. esperienza almeno biennale in almeno due delle materie indicate nel comma 4, e, tra queste, obbligatoriamente, almeno in "Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale", concretamente svolte in pubbliche amministrazioni o, comunque, in aziende pubbliche e private.
6. I curricula dei candidati sono accompagnati da una breve relazione illustrativa, a firma del Responsabile dell'Ufficio Personale e controfirmata dal Segretario Comunale.
7. Il Sindaco, con proprio decreto, nomina l'unico componente del Nucleo di Valutazione, individuandolo fra i candidati inserti nell'elenco di cui al precedente comma, tenendo conto:
   A. dell'adeguatezza delle conoscenze e delle esperienze esposte nel curriculum, rispetto alle caratteristiche organizzative del Comune di Camini ed in relazione ai programmi e agli obiettivi da realizzare;

B. dell'eventuale titolarità di altri incarichi analoghi svolti per altre pubbliche amministrazioni o aziende pubbliche o private, valutando se il numero e la tipologia degli stessi possano compromettere l'efficace, efficiente e tempestivo svolgimento delle funzioni previste dall'articolo 2 del presente regolamento.

8. Il decreto di cui al comma 7 determina la durata dell'incarico che non può essere inferiore ad 1 (uno) anno e non può essere superiore a 3 (tre) anni e comunque non può protrarsi oltre la durata del mandato del Sindaco incaricante.
9. L'incarico può essere rinnovato, senza la ripetizione della procedura di cui ai commi precedenti, per una sola volta.
10. Il soggetto incaricato svolge le attività di cui all'articolo 2 del presente Regolamento secondo i canoni della diligenza professionale.

Art. 5 - Decadenza e revoca

1. La perdita successiva alla nomina di uno dei requisiti generali previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 4 comporta la decadenza automatica dall'incarico.
2. l Nucleo cessa 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;
   D. inerzia ingiustificata delle attività nel corso di un anno.
3. I provvedimenti di decadenza sono adottati dal Sindaco.
4. Il Sindaco, previa conforme deliberazione della Giunta Comunale, può revocare anticipatamente l'incarico:
   A. nel caso in cui le funzioni di cui al presente Regolamento sono svolte in modo non conforme ai canoni della diligenza professionale;
   B. a seguito di motivata relazione congiunta da parte del Segretario Comunale e del Responsabile dell'Ufficio Personale.

Art. 6 – Funzionamento del Nucleo e compenso

1. La convocazione del Nucleo di Valutazione in forma monocratica compete al Segretario Comunale che ne fissa anche l'ordine del giorno.
2. Nell'esercizio delle sue funzioni il Nucleo, per il tramite del Segretario Comunale, è coadiuvato dall'Ufficio Personale dell'Ente.
3. Le sedute del Nucleo non sono pubbliche. Dei relativi lavori viene redatto verbale.
4. Il Nucleo di Valutazione, al fine dello svolgimento dei compiti di cui all'articolo 2 e per il tramite del Segretario Comunale, può:
   A. esaminare atti o documenti relativi all'attività gestionale del Comune;
   B. consultare le banche dati dell'Ente;
   C. sentire i Responsabili di Settore;
   D. partecipare alla Conferenza dei Responsabili di Settore;
   E. sentire il Sindaco e gli Assessori e dagli stessi essere sentito;
   F. utilizzare il sistema gestionale dell'Ente, previo rilascio delle relativa credenziali.
5. All'unico componente esterno spetta un compenso annuale determinato, preventivamente al conferimento dell'incarico, dal Responsabile dell'Ufficio Personale, a cui si aggiungono gli oneri

contributivi e gli oneri fiscali se dovuti, da liquidare in un unica soluzione. Non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio, vitto o alloggio.

6. Prima di procedere alla liquidazione del compenso di cui al precedente comma 5, il Segretario Comunale attesta che l'unico componente del Nucleo ha svolto, nell'anno considerato, le funzioni previste dall'articolo 2 del presente Regolamento.

Art. 7 - Entrata in vigore, Disposizioni finali e transitorie

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione e abroga tutte le disposizioni regolamentari in materia previgenti.
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 regolamentazione o disposizione vigente in materia.