

In conformità alla deliberazione C.d.C. sez controllo Puglia n 86/VSGC/2017

All."A" alla D.G.C. n. 180 del 28/09/2017



COMUNE DI TARANTO

Regolamento di disciplina del N.I.V. per la valutazione della performance e di supporto per il controllo strategico

INDICE

Sezione I **Principi generali**

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Sezione II **Valutazione della performance individuale e premi e supporto del controllo strategico**

Art. 2 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

Art. 3 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 4 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Art. 6 - SISTEMA PREMIANTE

Art. 7 - SUPPORTO DEL CONTROLLO STRATEGICO

Sezione III **Nucleo Interno per la valutazione (NIV)**

Art.8– COSTITUZIONE, REQUISITI ED INCOMPATIBILITA' DEL NIV.

1. Costituzione
2. Requisiti
3. Incompatibilità
4. Compenso dei componenti NIV

Art. 9 -FUNZIONI E COMPITI DEL NIV

1. Funzioni e compiti
2. Funzioni in materia di valutazione dei Dirigenti
3. Funzioni e compiti in materia di supporto del controllo strategico

Art. 10 -ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE AMMINISTRATIVA E
RELAZIONE SULL'ATTIVITA'

Art. 11 - FUNZIONAMENTO, SEDE, STRUTTURA DI SUPPORTO

Sezione IV

Disposizioni finali e transitorie

Art. 12 - NORME FINALI E TRANSITORIE

Sezione I
Programmazione, organizzazione, valutazione e controllo

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, che trova riferimento nel d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

2. Il controllo sulla regolarità amministrativa degli atti e quello strategico, che trovano riferimento nell'art. 147 TUEL d.lgs., 267/2000, mirano a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa nonché a verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e di obiettivi gestionali.

Sezione II
Valutazione della performance individuale e premi

Art. 2 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ'

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 6.
3. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente.
4. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo Interno di Valutazione, è trasmessa alla Giunta comunale, di norma, entro il **30 aprile** di ciascun anno, per la relativa approvazione.

Art. 3 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dalla Giunta comunale su proposta del Nucleo Interno di Valutazione.

Art.4 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

Art. 5 VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

1. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale è effettuata annualmente dal Sindaco, acquisito il parere del Nucleo Interno di Valutazione, sulla base di apposita scheda di valutazione allegata al presente regolamento. A tale fine il Segretario generale trasmette propria relazione entro il **31 gennaio** di ogni anno per l'anno precedente ed il procedimento si conclude entro il **31 marzo** successivo con la valutazione finale del Sindaco e la successiva liquidazione a cura della Direzione RRUU.

Art.6 - SISTEMA PREMIANTE

1. La valutazione del personale dirigente e non, sia in ordine alla graduazione della retribuzione di posizione che a quella di risultato e di produttività avviene sulla base della disciplina prevista dai seguenti atti:
 - DGC n 170 del 30.09.2015 avente ad oggetto “ Regolamento di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali”
 - DGC n 186 del 13.11.2015 avente ad oggetto “ Approvazione graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione”
 - DGC n 216 del 16.12.2015 avente ad oggetto “ Nuovo sistema integrato di misurazione e valutazione della performance”
2. Si fa rinvio automatico e dinamico alle eventuali modifiche della suddetta disciplina di cui al comma 1 nonché a quella contenuta in fonti normative di rango superiore.

Art. 7 – SUPPORTO DEL CONTROLLO STRATEGICO

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione del Comune. In particolare rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco e nella Relazione Previsionale e Programmatica e negli altri atti di indirizzo politico. Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi. L'attività di supporto al controllo strategico è posta sotto la direzione del direttore generale, laddove previsto, o del segretario comunale in assenza della figura del direttore generale, mira ad accertare lo stato di attuazione dei programmi, la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle linee programmatiche approvate dal CC.

Sezione III

NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE (NIV)

Art. 8– COSTITUZIONE, REQUISITI ED INCOMPATIBILITA' DEL NIV.

1 COSTITUZIONE

1. Ai sensi del vigente articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali¹, è individuato un Nucleo Interno di Valutazione, che svolge le funzioni di supporto e

validazione del processo di misurazione e valutazione della performance all'interno dell'Ente e di supporto al controllo strategico.

2. Il Nucleo Interno di Valutazione è organo collegiale costituito da tre componenti nominati dal Sindaco, con specifico decreto, per un periodo di tre anni dalla nomina, rinnovabile per una sola volta, fatto salvo il periodo di prorogatio degli organi ex lege (45 gg.).

3. Il Sindaco individuerà all'interno del Nucleo il componente che assumerà le funzioni di Presidente, le cui funzioni saranno assorbite dal Direttore Generale, laddove previsto.

4. A tale scopo viene bandito un avviso pubblico per la ricerca delle professionalità per la partecipazione al NIV, che prevede la valutazione dei curricula e la scelta da parte del Sindaco. A tal fine, all'esito dell'istruttoria delle domande pervenute per la verifica del possesso dei requisiti richiesti e dell'assenza di cause di incompatibilità e/o di cause ostative all'assunzione dell'incarico condotta dal direttore generale, laddove previsto, o del segretario comunale in assenza della figura del direttore generale, sarà formulata sempre a cura del **Direttore Generale/Segretario Generale** una griglia comparativa dei titoli posseduti dai candidati per la successiva valutazione e scelta da parte del Sindaco.

5. Il Sindaco, prima della nomina, potrà effettuare un colloquio con una rosa di candidati, coadiuvato dal **Direttore Generale/Segretario Generale** dell'Ente .

2 REQUISITI

Il NIV è nominato tra soggetti esterni all'Ente in possesso dei seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea; per i cittadini non italiani della Unione Europea è richiesta una adeguata conoscenza della lingua italiana;

¹ (v. deliberazione Civit n. 121/2010 e Corte dei conti sez. Lombardia, n. 325/2011).

- godimento dei diritti civili e politici (anche negli Stati di provenienza o appartenenza in caso di cittadini italiani degli Stati membri della Unione Europea);
- possesso del titolo di studio: diploma di laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio scienze politiche, giurisprudenza;
- comprovata esperienza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della organizzazione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, nel campo dell'amministrazione pubblica e degli enti locali, sia a titolo formativo che di esperienza, di almeno cinque anni ovvero esperienza maturata per almeno tre anni in organi di valutazione e controllo comunque denominati in Enti Locali o in altre Pubbliche Amministrazioni.
- non aver svolto incarico di NIV presso il Comune di Taranto due incarichi consecutivi, a far data dall'approvazione del presente regolamento.

3 INCOMPATIBILITA'

I componenti esterni del Nucleo Interno di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che:

- a. 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 o che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione;
- b. siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del TUEL o abbiano ricoperto cariche pubbliche elettive presso il Comune nei tre anni precedenti la designazione;
- c. Siano componenti dei Consigli di Amministrazione delle società partecipate dall'Ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
- d. che siano stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti dal capo I titolo II del libro II del codice penale;
- e. che abbiano svolto non episodicamente attività professionali in favore o contro l'Amministrazione;
- f. che abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o affinità entro il II grado con dirigenti in servizio nell'Amministrazione o con il vertice politico amministrativo o comunque con l'organo di indirizzo politico amministrativo.
- g. che si trovino nei confronti dell'Amministrazione Comunale in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi o di parenti e affini entro il II grado.

4 COMPENSO DEI COMPONENTI DEL NIV

Per il NIV è previsto un compenso annuo, oltre oneri indiretti e riflessi a carico dell'Ente (Iva, Irap, Inps, Cap), di complessivi €. 24.000,00 così suddivisi:

- € 9.600,00 al Presidente, se nominato, in assenza del Direttore Generale;
- € 7.200,00 per ciascun componente (€ 8.000,00 ciascuno in caso di presidenza del D.G.)

Nessun rimborso spese sarà riconosciuto ed erogato.

Art.9 – FUNZIONI E COMPITI DEL NIV

1 Funzioni e compiti

1.Il Nucleo Interno di Valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai responsabili della gestione.

2.Il Nucleo Interno di Valutazione, oltre ai compiti previsti dal presente regolamento, esercita tutti i compiti previsti dal Sistema di valutazione del personale dirigente e non, nonché quelli attribuiti ai nuclei di valutazione o all'organismo indipendente di valutazione direttamente dalla legge, dall'ANAC o dal Dipartimento della Funzione Pubblica oltre che di supporto nell'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi.

3.In particolare, il Nucleo Interno di Valutazione esercita le seguenti attività a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- svolge funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;

- contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
- valuta le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale e del Segretario Generale;
- valida la relazione annuale sulla Performance con i dati definitivi della gestione;
- ai sensi della disciplina di legge e di contrattazione collettiva accerta preventivamente le effettive disponibilità di bilancio dell'Ente create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, al fine del mantenimento delle correlate risorse nell'ambito del fondo delle risorse decentrate;
- svolge funzioni di monitoraggio in materia di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 36, comma 3, del D.lgs. 30.3.2001 n. 165.
- verifica le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e di benessere organizzativo nelle forme di legge;
- mira ad accertare, sotto la direzione del **Direttore Generale** laddove previsto, o del segretario comunale in assenza della figura del direttore generale, lo stato di attuazione dei programmi, la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle linee programmatiche approvate dal CC.

2 FUNZIONI IN MATERIA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. Il Nucleo Interno di Valutazione svolge le attività di cui al Sistema permanente di valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale, approvato dall'Amministrazione Comunale.
2. In particolare il NIV :
 - effettua la pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della determinazione dell'indennità di posizione da corrispondere nonché la valutazione dei dirigenti e delle relative prestazioni ai fini della retribuzione di risultato, secondo la disciplina prevista nel CCDI e nei CCNL ;
 - valuta, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro e decentrati, le prestazioni dei dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali umane ed organizzative ad essi assegnate;
 - verifica i risultati dell'attività dei dirigenti e compie le valutazioni necessarie ad accertare i risultati della gestione ed il raggiungimento degli obiettivi.

3. Le valutazioni dei dirigenti tengono conto della correlazione fra obiettivi assegnati e risorse effettivamente rese disponibili.

4. Il Nucleo Interno di Valutazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di un giudizio non positivo nei confronti del dirigente, acquisisce in contraddittorio le valutazioni dell'interessato, in modo da consentire la partecipazione al procedimento del valutato.

5. Il periodo di riferimento per le attività di valutazione coincide di norma con l'esercizio finanziario o con i tempi indicati per la realizzazione di determinati obiettivi.

6. I dirigenti sono tenuti a collaborare con il Nucleo Interno di Valutazione per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni esibizione documentale o quanto richiesto dal Nucleo stesso.

7. I dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con il Nucleo Interno di Valutazione.

3 FUNZIONI E COMPITI IN MATERIA DI SUPPORTO DEL CONTROLLO STRATEGICO

1. Il Nucleo supporta l'organo politico-amministrativo e il Direttore Generale laddove previsto, o il Segretario Comunale in assenza della figura del direttore generale nelle attività di controllo strategico ai sensi dell'art. 147 ter d.lgs. n. 267/2000 e del regolamento approvato con DCC n. 240 del 30.11.2015 riguardanti: L'analisi preventiva e successiva e nel supporto nella rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa.

Art. 10 –ACCESSO AI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI E RELAZIONI DELL'ATTIVITA'

1. Il Nucleo Interno di Valutazione ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere ai Settori ed alle altre unità organizzative atti ed informazioni inerenti la propria attività.

2. Il NIV si impegna e si obbliga a fare uso riservato di tutti i dati e le informazioni di cui venissero a conoscenza nel corso della loro attività, nel rispetto delle norme previste dal D. Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.

3. Il NIV relaziona con cadenza periodica, di norma semestrale, agli organi di vertice dell'Amministrazione sui risultati dell'attività svolta ai fini della ottimizzazione della funzione amministrativa ai fini della successiva predisposizione di deliberazioni consiliari di ricognizione di programmi; rileva gli aspetti critici e può fornire proposte per il miglioramento dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

Art. 11 – FUNZIONAMENTO, SEDE, STRUTTURA DI SUPPORTO

1. Il Nucleo Indipendente di Valutazione è presente presso l'Ente, di regola, almeno due volte al mese, salve diverse esigenze ulteriori.
2. Le sedute del N.I.V. non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati, possono essere convocati i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance o nelle attività di controllo strategico. I dipendenti convocati devono garantire la presenza personale.
3. Il Nucleo ha sede presso il Comune di Taranto, che a tal fine individua idoneo allocazione presso gli uffici del Direttore Generale, ove previsto, o in caso di assenza, della Segreteria Generale e si avvale della struttura tecnica di supporto incardinate presso l'Ufficio RRUU o altro Ufficio Comunale ritenuto idoneo dall'Ufficio di Presidenza del NIV.
4. Le funzioni di segreteria del Nucleo sono espletate da un dipendente comunale individuato all'uopo dal Presidente del NIV come Segretario, che provvede alla collazione e conservazione dei verbali del NIV e degli atti.

Sezione IV
Disposizioni finali e transitorie

Art. 12 - NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Il presente regolamento integra l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Commissario Straordinario n°420 del 17/1/2007 e ssmii, costituendo parte fondamentale dello stesso.

2. Ogni disposizione interna del Comune di Taranto incompatibile ed in contrasto con il presente nuovo Regolamento viene abrogata per l'effetto e a far data dall'approvazione dello stesso.

3. Per ogni disposizione modificativa o innovativa in materia, si fa rinvio automatico e dinamico alle disposizioni di legge e di regolamento successivamente introdotte.