

Prot. n. 0614

DEL 09 FEB. 2015



COMUNE DI SANT'ANGELO A FASANELLA

PROVINCIA DI SALERNO

Sede piazza G. Marconi, 1 Tel. 0828/961006 Fax 0828/961346, CF 00553600651
E- Mail comune.santangeloaf@libero.it

COPIA VERBALE DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 09	OGGETTO: Approvazione Regolamento per il Nucleo di Valutazione e di Supporto al Controllo di Gestione.
Data	
09 Febbraio 2015	

L'anno duemilaquindici il giorno nove del mese di Febbraio alle ore 10,00 nella Sede Municipale, in SANT'ANGELO A FASANELLA, la d.ssa Raffaella DE ASMUNDIS, Commissario Straordinario per la provvisoria amministrazione del predetto Comune, giusta decreto del Presidente della Repubblica del 27/06/2014 - (GU n.158 del 10/07/2014 - Serie Generale), ha adottato il seguente provvedimento.

Assiste alla Seduta il Segretario Comunale Capo dr. Giovanni AMENDOLA

..... in continuazione di seduta

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

PREMESSO che la normativa nazionale in materia di Controlli e Valutazione della performance, dapprima a seguito dell'emanazione della Legge n. 15 del 04/03/2009 e del relativo Decreto attuativo n. 150 del 27/10/2009, e da ultimo con il Decreto Legislativo n. 174 del 10 ottobre 2012 convertito con legge n. 213 del 7 dicembre 2012, ha introdotto uno scenario di riferimento completamente innovato per garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa (**controllo di regolarità amministrativa e contabile**), per verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (**controllo di gestione**), per valutare le prestazioni del personale titolare di posizione organizzativa (**valutazione dirigenza/funzionari**) e per valutare 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 (**valutazione e controllo strategico**), come previsto dall'art. 1 del decreto legislativo 286/1999;

VISTO il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e prevede, in particolare, all'art. 14, la nomina di un Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance;

DATO ATTO che la CIVIT con propria delibera n. 112/2010 ha modificato il suo avviso, secondo il quale anche i Comuni e le Province d'Italia avevano l'obbligo di istituire gli O.I.V. disponendo che in considerazione che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009), la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione e che quindi è possibile, anche in relazione delle ridotte dimensioni demografiche dell'Ente, procedere alla istituzione del **Nucleo di Valutazione**, in forma monocratica, e che sia anche di supporto alle delicate attività connesse al Controllo di Gestione ;

DATO ATTO quindi che tale norma non si riferisce specificatamente agli Enti Locali ma rappresenta comunque una indicazione di principio così come chiarito anche dalla Corte dei Conti Sezione di Controllo per la Lombardia con parere del 30 maggio 2011 n. 325;

RICHIAMATE le linee guida dell'ANCI in materia di applicazione del D. Lgs. n. 150/2009 e le ultime indicazioni in merito della CIVIT;

VISTO l'art. 5 comma 11 del decreto legge n. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012, che ha introdotto una serie di importanti disposizioni in materia di valutazione sia dei Dirigenti – Responsabili di Posizione Organizzativa che dei dipendenti ed in particolare:

- 1) modifiche normative che devono garantire lo snellimento e la semplificazione, alle regole vigenti per la valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa. Si dispone che gli obiettivi vadano assegnati all'atto del conferimento dell'incarico che è annuale;
- 2) modifiche del sistema di valutazione a seguito dell'utilizzo dei seguenti parametri:
 - a) "raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità";
 - b) "contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione";
 - c) "comportamenti organizzativi posti in essere";
 - d) "capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi"
- 3) – accantonamento dell'obiettivo relativo alle "competenze professionali" rispetto ai criteri previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

**COMUNE DI
SANT'ANGELO A FASANELLA**

Provincia di Salerno

**REGOLAMENTO
NUCLEO DI VALUTAZIONE
E
DI SUPPORTO AL
CONTROLLO DI GESTIONE**

ART.1
Norme di riferimento

Le fonti primarie, riguardanti il controllo di gestione e l'istituzione del Nucleo di valutazione sono previste dal D.lgs. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art. 147 del D. Lgs. 267/00, dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, relativamente alla parte di applicazione per gli Enti Locali, nonché dal decreto legge n. 174/2012 convertito in legge n. 213/2012 e dall'art. 5 comma 11 del decreto legge n. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012.

Le fonti secondarie sono rappresentate dallo Statuto, dal Regolamento di contabilità e dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi e dagli altri regolamenti comunali.

ART.2
Composizione e nomina dell'organismo

Per l'attività di valutazione ed il supporto al controllo di gestione è istituito il "Nucleo di Valutazione", di seguito denominato *Nucleo*.

Il Nucleo è un Organismo Monocratico il cui componente unico la cui individuazione è operata tra funzionari della Pubblica amministrazione e/o liberi professionisti, competenti per studi effettuati in materie giuridiche, economiche, unitamente a significative esperienze maturate in materia di organizzazione e valutazione.

Esso è nominato con provvedimento Sindacale motivato, intuitu personae, previa acquisizione di curricula professionali, dai quali vengono desunte le esperienze formative e/o concrete direttamente acquisite.

Il Nucleo, così come costituito, resta in carica per tre anni e potrà essere riconfermato alla scadenza.

ART. 3
Decadenza

Il componente unico del Nucleo può essere revocato, prima della scadenza, per il mancato funzionamento e per il mancato adempimento dei compiti ad esso assegnato dalla norme di riferimento e dal presente regolamento.

Il componente del Nucleo è revocabile altresì per gravi inadempienze o per accertata inerzia. Nei riguardi dei componenti dell'organismo, in analogia a quanto previsto dal vigente codice di procedura civile, si applicano gli istituti dell'astensione e della ricsuzione.

ART. 4
Funzioni

Al Nucleo sono assegnate le funzioni di:

a) Elaborazione e predisposizione di metodologie di misurazione e valutazione delle prestazioni lavorative dei Responsabili di Posizione Organizzativa in linea anche con le norme di riferimento di cui al D.Lgs n. 150/2009;

b) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- c) comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Organismi esterni quali la Corte dei conti, il Dipartimento per la funzione pubblica ecc.;*
- d) garanzia per la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con riferimento, laddove applicabile, per quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- e) proposizione, sulla base del sistema di valutazione vigente, al Sindaco della valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui ai contratti collettivi di Lavoro ed al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009;*
- f) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*
- g) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
- h) curare, sulla base anche di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;*
- i) fornire la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C e D non incaricati di posizione organizzativa;*
- j) eseguire ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.*

ART.5

Funzionamento

Il Nucleo si avvale, in particolare per l'attività di supporto del controllo di gestione, della collaborazione del servizio finanziario e, comunque, di tutti i servizi secondo necessità, che il Comune s'impegna a mettere a disposizione.

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette.

ART.6

Competenze economiche

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto all'unico componente del Nucleo il compenso annuo di euro 500,00 incluso Iva, oneri e rimborso spese.

ART.7

Controllo di gestione

Il controllo di gestione è il processo che ha come obiettivo la verifica del grado di efficacia e di economicità dei procedimenti seguiti per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti da organi istituzionali.

Il controllo di gestione è esercitato dall'Organo deputato con la collaborazione del Nucleo secondo le modalità di cui all'articolo seguente.

Le risultanze del controllo interno di gestione sono supporto tecnico ed elemento integrativo per:

- la valutazione delle prestazioni del personale con posizione organizzativa e per la valutazione dell'adeguatezza delle scelte contenute nel Piano degli Obiettivi e/o nel Peg e/o più in generale nella Relazione sugli Obiettivi (Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione annuale, al Piano esecutivo di Gestione, al Piano Dettagliato degli Obiettivi) in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
- supportare la funzione dirigenziale dei Responsabili di posizione organizzativa di cui all'art. 16, comma 1, del D. Lgs. n° 165/01.

ART.8

Funzioni o fasi del controllo di gestione

Le fasi del controllo di gestione sono :

- ▶ L'acquisizione e conoscenza dei programmi dell'Ente e del Piano dettagliato degli obiettivi;
- ▶ il controllo di tutte le fasi procedurali ed operative finalizzate agli obiettivi, mediante:
- ▶ costante verifica dell'effettuazione degli adempimenti nei tempi e con le modalità preordinate;
- ▶ raffronto costante tra costi previsti e costi sostenuti;
- ▶ raffronti tra ricavi previsti ed i ricavi realizzati nella erogazione dei servizi;
- ▶ controllo dell'andamento generale e specifico nell'assunzione degli impegni.

I mezzi di rilevazione e di raffronto sono:

- ▶ gli indicatori degli aspetti non economici, determinati in relazione agli obiettivi preordinati, definiti nella programmazione;
- ▶ ogni altro procedimento e strumento di verifica gestionale ritenuto utile.

Le azioni correttive sono rappresentate da proposte di:

- ▶ intervento d'adeguamento degli obiettivi e/o criteri di raggiungimento degli stessi;
- ▶ modifica dei percorsi procedurali finalizzati agli obiettivi;
- ▶ contenimento dei costi;
- ▶ modificazione dell'organizzazione dei servizi al fine di conseguire migliori risultati in termini di economicità, efficienza ed efficacia.

Le rilevazioni e valutazioni consuntive sono:

- ▶ valutazioni e raffronti con gli obiettivi di programma;
- ▶ ricerca dei motivi di scostamento;
- ▶ inserimento dei risultati e delle informazioni acquisite nella costruzione delle nuove strategie operative.
- ▶ rilevazione risultati globali e per obiettivi;

ART.9

Valutazioni comparative

Il Nucleo provvede ad effettuare le valutazioni comparative da indicare nei rapporti gestionali facendo riferimento ai parametri gestionali dei servizi degli enti locali di cui all'art. 228, comma 7, del decreto legislativo n. 267/00.

ART.10

Collaborazione con l'Organo di Revisione

Il Nucleo, conformemente alle attinenti disposizioni, compiti e attribuzioni dell'organo di revisione, qualora ritenuto necessario, può informare il Revisore Unico dei conti sullo svolgimento della propria attività e riferire allo stesso sullo stato di attuazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

ART.11

Referti periodici

Il Nucleo riferisce, secondo la periodicità stabilita dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del PEG e/o del PDO, sui risultati della sua attività, mediante l'inoltro dei reports gestionali al capo dell'Amministrazione, ai responsabili dei servizi, all'organo di revisione.

Tali reports, ove ritenuto necessario, o se richiesto dall'Amministrazione, dovranno essere accompagnati da una relazione illustrativa che fornisca una lettura chiara dei dati ed indici riportati ed esprima giudizi valutativi di pertinenza e suggerisca le azioni correttive per ridurre gli scostamenti.

Il Nucleo, se previsto dalle norme di legge o altra fonte normativa superiore, trasmette la conclusione del predetto controllo anche alla Corte dei Conti.

MISURAZIONE – VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE

Art. 12

Trasparenza e Nucleo di Valutazione –

Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:

♣ *Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Prestazioni lavorative;*

♣ *Merito e Premi;*

ricepisce, compatibilmente per le disposizioni estensibili agli Enti Locali, quanto disposto dal decreto n. 150/2009 ai Titoli II e III e costituiscono norme di immediata applicazione i commi 1 e 3 dell'art. 11 che disciplinano la trasparenza delle prestazioni erogate dall'Ente. L'Ente, pertanto, adotta ogni strumento utile per garantire l'accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dal Nucleo, allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili di Posizione Organizzativa è riservata al Nucleo.

La valutazione ha periodicità di norma annuale e tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

Art. 13

Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.

Relativamente all'oggetto della valutazione con il presente regolamento, in analogia per quanto disposto dall'art. 3 comma 2 del Decreto n. 150/2009, si individuano tre diversi livelli di valutazione:

- a) *dei singoli dipendenti e Responsabili di Posizione Organizzativa (valutazione individuale);*
- b) *delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura;*
- c) *dell'amministrazione nel suo complesso.*

Al fine di assicurare la massima trasparenza, secondo quanto disciplinato negli articoli precedenti, verrà assicurata la pubblicazione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle prestazioni lavorative di tutti i dipendenti in organico all'Ente.

Inoltre la valutazione delle prestazioni lavorative verrà effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 14

La valutazione Individuale

La misurazione e la valutazione della prestazioni lavorative individuale del personale Responsabile di posizione organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali indicati nei documenti programmatici e nel decreto di nomina;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;*
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

La misurazione e la valutazione del personale delle aree e/o unità organizzative è rimessa ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa, secondo quanto previsto nel contratto collettivo decentrato.

I Responsabili di P.O. devono comunque, a fine anno ed entro il termine di cui al successivo art. 19, relazionare al Nucleo sulle modalità poste in essere per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nel proprio Servizio.

Art. 15

La valutazione delle unità organizzative

Le dimensioni dell'Ente e l'attuale organizzazione interna dei Servizi rende impraticabile al momento una simile valutazione.

Art. 16

La valutazione della struttura nel suo complesso

Per quanto riguarda la valutazione della struttura amministrativa dell'Ente nel suo complesso, il Nucleo opererà, per la misura della performance organizzativa, secondo le linee guida adottate dall'ANCI e secondo quelle fissate dall'Organo Politico.

Art.17

Strumenti di programmazione e valutazione

Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali, dal Regolamento di Contabilità e sono riferiti alla Relazione Previsionale e Programmatica, al Piano esecutivo di gestione e/o Piano Dettagliato degli Obiettivi. Detti obiettivi saranno definiti in maniera tale che risultino:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*

- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

In particolare, la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, sulla scorta anche dei risultati del controllo di gestione, si basa:

- a) sulla qualità del contributo fornito rispetto ai processi di budget e controllo di gestione in relazione alla complessità delle attività previste e degli indicatori previsti nel PEG e/o nel P.D.O. e della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione Annuale;*
- b) sulla capacità di percepire, individuare, scomporre, realizzare, valutare ed anticipare le soluzioni attraverso l'elaborazione di un programma o piano di lavoro utilizzando le proprie conoscenze al fine di proporre innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e/o della qualità dei servizi;*
- c) sul perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi programmati in termini di qualità, quantità e tempestività ed alle condizioni organizzative;*
- d) sulla capacità di massimizzare il risultato a parità di risorse oppure di raggiungere gli obiettivi prefissati con un minore utilizzo di risorse;*
- e) sulla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di soddisfare i bisogni dei fruitori della propria attività "clienti interni ed esterni" (efficacia sociale);*
- f) sulla capacità di coordinamento, motivazione e delega, intesa come capacità di coinvolgimento dei propri collaboratori nel lavoro della propria unità; tale capacità è rilevabile nelle modalità con cui vengono distribuite le deleghe, i compiti e le responsabilità e nel tipo di supervisione esercitata (controllo più per risultato che per procedura). Propensione a valorizzare il lavoro altrui e ad attivare lavori comuni tra più ruoli e funzioni e come capacità di provvedere alla formazione dei collaboratori, allo sviluppo delle loro capacità e delle loro esperienze indipendentemente dalla specifica attribuzione dei compiti di ciascuno questa attenzione del dirigente nei confronti delle dimensioni professionali del personale, va intesa principalmente come crescita professionale sostanziale e come sviluppo conoscitivo e motivazionale;*
- g) sull'avviamento a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il personale assegnato;*
- h) sull'orientamento al cliente inteso come attenzione ai problemi dell'utenza interna ed esterna intesa come capacità di ascolto e di individuazione delle risorse e degli strumenti per la soluzione delle richieste della stessa e sul grado di conoscenza dell'utenza interna ed esterna sia da un punto di vista qualitativo che da un punto di vista quantitativo;*
- i) sulla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito;*
- j) sulla qualità dell'apporto personale in riferimento alle criticità affrontate e personalmente risolte.*

Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del Nucleo e della partecipazione al procedimento del valutato.

Gli elementi utili per la valutazione dei Responsabili, con riferimento ai programmi, agli obiettivi, agli indirizzi, alle direttive, alle priorità degli organi di governo, terranno conto:

- a) della dimensione quantitativa dell'organizzazione gestita, in termini di risorse finanziarie, umane, tecniche e strumentali;*
- b) della complessità dell'organizzazione gestita: attività standard, variabilità, tensione, innovazione del contesto di riferimento e relazioni con l'utenza;*
- c) delle responsabilità giuridiche, gestionali e di risultato;*

d) della propensione allo sviluppo, alla sperimentazione e all'innovazione (di servizio o di processo organizzativo);

e) dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati;

f) del grado di autonomia tecnica e funzionale, della rilevanza giuridica, economica e sociale dei provvedimenti predisposti, dei margini di discrezionalità rispetto alle prescrizioni di norme giuridiche o alle istruzioni di organi subordinati, del livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione, del livello di professionalità e specializzazione richiesto, dell'eventuale coordinamento di altre professionalità anche esterne all'amministrazione ed anche nell'ambito di commissioni, gruppi di studio, organi collegiali.

La Giunta, all'inizio di ogni anno, ed in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e/o del Piano Esecutivo di Gestione e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi approva o modifica o integra e/o conferma il sistema di misurazione e valutazione, proposto dal Nucleo che individui criteri riferiti agli elementi precedentemente elencati.

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione e' ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.

La valutazione negativa, comunicata al Sindaco, comporta, su proposta di questi, l'applicazione delle misure previste dal contratto collettivo nazionale per l'incarico di Responsabile di Posizione Organizzativa.

Tuttavia quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso ai sensi dell'art. 5, 4° comma, D. Lgs. n. 286/99.

Art. 18

Finalità e oggetto della valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

La valutazione del personale, incaricato di Posizione Organizzativa, è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato e, comunque, a graduare annualmente le stesse, nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incaricati.

Il processo valutativo deve, inoltre, tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di P.O., migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.

Il Nucleo coadiuva il Sindaco:

♣ *nella formulazione della proposta di graduazione della retribuzione di posizione da indicare nell'incarico di P.O., ovvero nell'attribuzione annuale della retribuzione medesima ed, altresì, nella valutazione dell'adeguatezza della relativa metodologia di cui al Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi approvato dalla Giunta;*

♣ *nella applicazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, ai fini della liquidazione annuale ai Responsabili di P.O. della retribuzione di risultato.*

La valutazione finale dei Responsabili delle P.O. è effettuata dal Sindaco sulla scorta della proposta formulata dal Nucleo.

Art. 19

Procedure per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il Nucleo procederà con controlli quadrimestrali, da effettuarsi in contraddittorio e presso l'Ufficio del Responsabile di Posizione corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati nel corso dell'anno.

Entro il 15 dicembre di ciascun anno, i Responsabili delle Posizioni Organizzative presentano al Nucleo un'esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.E.G e/o P.D.O. nonché di quelli indicati e riportati nella Relazione Previsionale e Programmatica, allegata al Bilancio di Previsione Annuale.

Nel mese successivo il Nucleo esamina le relazioni, di cui al comma 1, e realizza l'ultima seduta di verifica con un colloquio finale con i Responsabili delle posizioni Organizzative. Il colloquio finale di valutazione è una fase di fondamentale importanza e costituisce uno strumento necessario per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni.

In base alle verifiche quadrimestrali, alle relazioni e al colloquio finale, il Nucleo formula la proposta di valutazione, avvalendosi della scheda di valutazione, approvata dalla Giunta comunale.

La proposta di valutazione è inviata al Sindaco e ai Responsabili di Posizione Organizzativa.

Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse ne terrà conto il Sindaco all'atto delle assegnazioni dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

Art.20

Procedure di conciliazione per valutazione negativa

In caso di valutazione negativa, il Responsabile può esprimere tramite motivata relazione, da inviare al Nucleo e al Sindaco, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o le altre ragioni che hanno determinato il giudizio negativo.

Il Nucleo valuta l'istanza del Responsabile ed esprime un nuovo parere. Qualora il Nucleo confermasse la valutazione negativa, il Responsabile potrà produrre nuova istanza al Sindaco che, al fine di prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, individuerà un soggetto terzo, rispetto al valutato e valutatore, che, ispirandosi ai concetti di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, esprimerà il parere entro il termine di trenta giorni. Detto parere, non vincolante, dovrà essere rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.

Il Sindaco, qualora dovesse essere confermato anche dal soggetto terzo il risultato negativo della gestione del Responsabile, revoca l'incarico conferito di Posizione Organizzativa.

Il provvedimento di revoca avviene con atto Sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il Responsabile interessato, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso con le funzioni.

ART.21

Funzione di supporto all'attività di valutazione dei Responsabili delle Aree

Ai responsabili delle Aree è attribuita la valutazione del personale assegnato secondo i criteri e le procedure previste dal C.C.D.I. vigente.

DISPOSIZIONI FINALI

ART.22

Pubblicità del regolamento.

Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990 n. 241 e della legge 69/2009 sarà tenuta a disposizione del pubblico e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento.

Art. 23

Diffusione del presente regolamento.

Copia del presente regolamento, a cura del Segretario Comunale, sarà consegnata a tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa e al Revisore Unico dei Conti.

Art. 24

Norme abrogate

Il presente regolamento abroga il Regolamento precedentemente vigente nonché qualsiasi altra disposizione afferente il Nucleo di valutazione.

Art. 25

Entrata in vigore.

Il presente regolamento entrerà in vigore il primo giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione di approvazione.

RITENUTO pertanto opportuno aderire, mediante la riapprovazione integrale del vigente regolamento, al fine di disciplinare al meglio le attività del **Nucleo di Valutazione e di Supporto al Controllo di gestione** ai nuovi principi di cui al richiamato decreto legge n. 174/2012 convertito in legge n. 213/2012 e del decreto legge n. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012;
VISTO: il Decreto legislativo n. 141 dell'11 agosto 2011 avente ad oggetto: Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15.

RITENUTO che, in ragione degli interessi finanziari ed amministrativi dell'Ente, che ne potrebbero risultare pregiudicati, occorre:

- 1) avviare e concludere il processo di adeguamento alla intervenuta normativa con l'adozione del Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione e di supporto al Controllo di Gestione;
- 2) dare atto ai nuovi principi di premialità di cui al richiamato D.Lgs. n. 150/2009, che sono di indirizzo per gli Enti locali.
- 3) di demandare al rappresentante legale dell'Ente, come per legge, la nomina del componente unico, con proprio provvedimento sindacale

VISTO: l'art. 6, comma 3, del decreto legge n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010;

VISTE: rispettivamente le deliberazioni n. 173/2011 della Sezione Regionale di Controllo per la Campania e n. 18/2011 della Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia e Romagna, circa l'onere finanziario derivante dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di controllo in argomento, che anche in considerazioni di maggiori oneri il relativo compenso non potrà essere superiore a quello precedentemente vigente (stabilito dalla Giunta con atto n. 16 del 09/02/2012);

Visto lo schema di regolamento Nucleo di Valutazione e di Supporto controllo di gestione predisposto come da allegato, che è parte integrante del presente dispositivo;

VISTO l'art. 147 del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i.;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono per riportate e trascritte:

- 1) di **APPROVARE** il **Regolamento "Nucleo di Valutazione e di Supporto al Controllo di Gestione"** costituito da n. 25 articoli, che è parte integrante del presente dispositivo;
- 2) di **DELEGARE**, come per legge, al Rappresentante Legale dell'Ente la nomina del Componente Unico, con proprio provvedimento;
- 3) di **DICHIARARE** abrogate le precedenti norme regolamentari attinenti la costituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione, nonché di eventuali altri atti del Comune richiamanti norme di competenza esclusiva del Nucleo di Valutazione;
- 4) di **DICHIARARE** il presente atto, attesa l'urgenza di provvedere in difesa delle ragioni dell'Ente, immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

Parere Favorevole, in ordine alla **Regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione oggetto del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del T.U. Enti Locali approvato con D.L.gsv. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche ed integrazioni.

Sant'Angelo a Fasanella, li 09/02/2015

Il Responsabile del servizio
f.to Michele LA ROCCHIA

Parere Favorevole, in ordine alla **Regolarità contabile** sulla proposta di deliberazione oggetto del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del T.U. Enti Locali approvato con D.L.gsv. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche ed integrazioni.

Sant'Angelo a Fasanella, li 09/02/2015

Il Responsabile del servizio
f.to Michele LA ROCCHIA

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

Il COMMISSARIO STRAORDINARIO
f.to D.ssa Raffaella DE ASMUNDIS

Il Segretario Comunale
f.to Dr. AMENDOLA GIOVANNI

Certificato di pubblicazione

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all' Albo Pretorio on- line di questo Comune (N. 53) per quindici giorni consecutivi a partire da oggi 10 FEB. 2015 e che gli estremi della medesima sono contenuti in elenco, di pari data, trasmesso contestualmente ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. Enti approvato con D.L.gsv. 18 agosto 2000, n. 267, e ss.mm.ed ii.)

Sant'Angelo a Fasanella, li 10 FEB. 2015

Il Segretario Comunale
f.to f.to Dr. AMENDOLA GIOVANNI

Esecutività

La presente deliberazione:

È stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U. Enti Locali approvato con D.L.gsv. 18 agosto 2000, n. 267, e ss.mm.ed ii.

Sant'Angelo a Fasanella, li 10 FEB. 2015

Il Segretario Comunale
Dr. AMENDOLA GIOVANNI

Per copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Sant'Angelo a Fasanella, li 10 FEB. 2015

Il Segretario Comunale
Dr. AMENDOLA GIOVANNI

