

COMUNE DI RIVELLO

PROVINCIA DI POTENZA

Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione delle performance e disciplina del Nucleo di valutazione

(Deliberazione della Giunta Comunale n.73 del 05/08/2019)

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

1. Il presente regolamento disciplina le attività finalizzate alla misurazione e la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. La misurazione e la valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.
2. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
3. Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.
4. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

ART. 2 – LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. Annualmente la Giunta comunale, in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, adotta la metodologia contenente il sistema di valutazione, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.
2. Il sistema di valutazione individua:
 - le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
3. La performance è misurata e valutata con riferimento:
 - all'amministrazione nel suo complesso;
 - ai dipendenti.
4. Le valutazioni sono effettuate nel rispetto del sistema di valutazione approvato dalla Giunta comunale.

ART. 3 – IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

1. Il "Ciclo di gestione della performance" è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e risorse umane, strumentali e finanziarie;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione dei risultati finali;
 - valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati della valutazione.
2. L'attività dell'Ente, sia nel suo complesso, sia in ragione del contributo dei dipendenti, in forma individuale o in forma organizzata viene considerata e rilevata nella forma della "performance" e commisurata al valore conseguito e alle risorse impiegate.
 3. Con riferimento alle disposizioni normative che ne hanno introdotto l'adozione nelle pubbliche amministrazioni, per "performance" si intende la prestazione erogata, sia in forma individuale, sia in forma organizzata, in relazione alla posizione attribuita, alle funzioni corrispondenti e alle aspettative di risultato connesse, contenute negli atti di indirizzo e programmazione, anche con riferimento agli obblighi adempimentali, oltre che alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa e al comportamento messo in atto.
 4. La **performance organizzativa** consiste nell'attuazione delle politiche dell'Amministrazione, così come descritte nei documenti programmatici, attraverso la definizione di azioni che esprimono gli indirizzi dell'Amministrazione, all'interno di ambiti di competenza omogenei.
 5. La **performance individuale** consiste nel contributo prestato da ciascun dipendente a cui sia stata attribuita la direzione di un determinato ufficio, in relazione sia alla corrispondente performance organizzativa, sia agli obiettivi a lui, direttamente assegnati.
 6. La performance organizzativa si intende attribuita a ciascun dipendente, anche se non sia esplicitamente e formalmente assegnata, in relazione ai compiti e alle responsabilità direttamente connesse al ruolo attribuito, con riferimento al corretto funzionamento dell'amministrazione, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, nonché degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, con particolare riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione.
 7. La performance individuale è attribuita formalmente con la definizione di specifici obiettivi, sia individuali, sia trasversali, corredati da prescrizioni in ordine alle modalità e ai tempi di attuazione.
 8. In relazione alle esigenze di operatività dell'ente, la performance individuale si intende automaticamente definita per tutte le attività a contenuto vincolato ed istituzionale riguardanti adempimenti di legge o azioni utili al conseguimento di progetti già definiti

ART. 4 – PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Il Piano della Performance, quale documento programmatico triennale, rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione economico finanziaria, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente. Nel Piano della Performance sono specificati gli indirizzi e gli obiettivi specifici dell'Ente e, in riferimento agli obiettivi, gli

indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e i relativi indicatori.

2. Il Piano delle Performance è approvato annualmente dalla Giunta comunale, contestualmente all'approvazione del PEG o altro strumento simile.
3. Il piano delle performance ha una valenza triennale. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. In tale ambito il Nucleo di Valutazione propone l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi.
4. Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione, con il supporto del servizio per il controllo di gestione, dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta comunale, se del caso, la modifica degli stessi. Nel corso del monitoraggio, qualora sia necessario, gli obiettivi possono essere modificati e integrati o revocati, qualora se ne riveli l'impossibilità di attuazione
5. Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati ai Responsabili di posizione organizzativa, nonché dell'attività a tal fine posta in essere dagli stessi. I titolari di posizione organizzativa valuteranno, invece, le attività poste in essere dai dipendenti loro assegnati.
6. Il Nucleo di Valutazione effettua sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate dai responsabili di posizione organizzativa, la valutazione della performance individuale e di quella organizzativa. La valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei Responsabili di posizione organizzativa è effettuata dal Segretario comunale con l'ausilio del Nucleo di valutazione, dandone informazione agli stessi responsabili. La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa viene completata una volta che gli stessi avranno effettuato la valutazione dei collaboratori.
7. Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo.
8. La Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e le risorse a disposizione. È redatta dalla struttura preposta al controllo di gestione, validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata dalla Giunta Comunale. La Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000.
9. Il Piano della Performance e la Relazione della Performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*" dedicata alla performance.

ART. 5 – GLI OBIETTIVI ED IL SISTEMA PREMIANTE

1. Gli obiettivi rappresentano le azioni attraverso le quali si realizzano i "progetti" nei quali si articolano le "politiche" dell'ente.
2. Gli obiettivi sono assegnati a responsabili che ne curano l'attuazione e rispondono in caso di mancata o inadeguata realizzazione. Al fine di monitorare i processi di interazione trasversale,

all'interno di uno stesso progetto possono essere individuati obiettivi assegnati a responsabili diversi.

3. Anche l'attività "ordinaria" può essere articolata in obiettivi, allo scopo di rilevarne l'effettiva e corretta realizzazione, consentirne la rendicontazione e correlarne il conseguimento con il sistema di valutazione.
4. Gli obiettivi possono riguardare anche adempimenti che rivestano particolare rilievo in relazione ai benefici per gli utenti, per l'esercizio dei diritti o per la trasparenza amministrativa e la prevenzione della corruzione.
5. Gli obiettivi sono adottati sentiti i responsabili di posizione organizzativa e il Nucleo di Valutazione.
6. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance.
7. Per le attività che sono gestite in forma associata sono assegnati specifici obiettivi. Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, si intendono prorogati gli obiettivi già assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse, anche dando corso, ove necessario, alla adozione di un piano delle Performance provvisorio.
8. Gli obiettivi sono assegnati in modo da soddisfare i seguenti requisiti: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili ad un arco temporale predeterminato; commisurati ove possibili a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.
9. Gli obiettivi si articolano come segue:
 - a) **obiettivi generali**, che identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività e ai servizi erogati, coerentemente con le politiche nazionali e gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità.
 - b) **obiettivi specifici**, individuati, di intesa con i responsabili delle unità organizzative e con il Nucleo di valutazione, in coerenza con il Documento unico di programmazione, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario, articolati come segue:
 - **obiettivi strategico/operativi**, riferiti alla performance richiesta alle unità organizzative, anche con riferimento agli standard dei servizi;
 - **obiettivi gestionali**, riferiti alle specifiche competenze attribuite ai Responsabili apicali dei servizi.
10. Il Comune di Rivello promuove l'utilizzo di sistemi premianti finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

11. L'attivazione dei sistemi premianti è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
12. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.
13. I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
14. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premianti diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.
15. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte del Nucleo di valutazione. Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla relazione sulle Performance. Tale Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000.

ART. 6 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Rivello, nel rispetto dell'evoluzione del quadro ordinamentale, può essere composto in forma monocratica (da un componente esterno) oppure collegiale (dal Segretario Comunale e da uno o più componenti esterni), nominato dal Sindaco con proprio decreto. Il Sindaco nell'atto di nomina stabilirà la durata dell'incarico non superiore a tre anni **rinnovabili una sola volta**. È sempre facoltà del Sindaco procedere con provvedimento motivato alla revoca dell'incarico conferito. I componenti del Nucleo di Valutazione hanno facoltà di rassegnare le dimissioni garantendo 30 giorni di preavviso.
2. Ai fini della nomina del Nucleo di Valutazione, gli aspiranti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - elevata professionalità ed esperienza, maturate nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale nelle pubbliche amministrazioni, rinvenibile nel curriculum vitae degli aspiranti.Non possono essere nominati quali componenti del Nucleo di Valutazione i soggetti che:
 - siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I, titolo II, del Codice Penale;
 - svolgano o abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
 - rivestano cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;

- abbiano rapporto di coniugio, convivenza, parentela o affinità con le figure apicali (titolari di Posizione organizzativa) in servizio nell'ente o con il vertice politico-amministrativo o, comunque con l'organo di indirizzo politico-amministrativo;

Qualora il Segretario comunale, che abbia la funzione di Responsabile della Trasparenza e della prevenzione della corruzione, sia individuato anche quale componente del Nucleo di Valutazione, lo stesso non può partecipare agli adempimenti attribuiti al Nucleo di Valutazione in materia di trasparenza amministrativa e anticorruzione.

3. Il Nucleo di valutazione:

- Esprime parere vincolante sul sistema di valutazione (performance) dell'Ente e ne monitora il funzionamento anche attraverso una relazione annuale sullo stato dello stesso. Comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate al Sindaco;
- Valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. La Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000;
- Garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- Sottopone al Sindaco proposte per la valutazione annuale dei titolari di Posizione organizzativa e di attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione;
- Propone la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione, da approvarsi a cura della Giunta;
- Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità secondo quanto previsto dal D. Lgs 33/2013;
- Riceve, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs 33/2013, le segnalazioni da parte del responsabile per la trasparenza di casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- Esprime parere sul codice di comportamento aziendale come previsto dall'art. 54 del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;
- Vigila sulla sua attuazione e assicura il coordinamento tra i contenuti del codice di comportamento e il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- Esercita inoltre tutte le ulteriori funzioni che la legge e i contratti gli dovessero attribuire in ordine alla regolarità, correttezza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- Quando operasse in forma collegiale, la sola componente esterna verifica lo stato di attuazione degli obiettivi di competenza del Segretario comunale, non escluso quelli assegnati in caso di temporanea individuazione dello stesso quale responsabile di Area.

4. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

5. L'importo da corrispondere al Nucleo di Valutazione è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

6. Il Nucleo di Valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi e può richiedere ai responsabili di posizione organizzativa, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia detenuti dall'amministrazione comunale attinenti e necessari per l'espletamento delle funzioni assegnate.

7. Il Nucleo di Valutazione svolgerà la propria attività in locali messi a disposizione dall'Amministrazione.

8. Il Nucleo ha facoltà di svolgere le proprie attività anche fuori dalla sede comunale, ove ritenuto motivatamente più funzionale ed utile all'espletamento dell'incarico o per esigenze straordinarie connesse a particolari contingenze o situazioni di mobilità.
9. Il Nucleo di Valutazione riferisce al Sindaco e alla Giunta, di norma con cadenza annuale, in merito all'andamento della gestione, del sistema di valutazione, all'applicazione delle norme contrattuali e di lavoro, evidenziando le cause che ostacolano o ritardano il raggiungimento degli obiettivi o che incidono sulla corretta gestione, proponendo soluzioni organizzative o modifiche ed aggiornamenti al processo di controllo e di valutazione.
10. Le sedute del Nucleo di Valutazione non sono pubbliche. I verbali sottoscritti devono essere pubblicati nell'apposita sezione del link Amministrazione trasparente.

ART. 7 – I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

1. Il Nucleo di valutazione effettua la valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa e la propone al Sindaco, il quale la sottopone alla Giunta comunale per la successiva approvazione.
2. I titolari di posizione organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita, comunicando i risultati al Nucleo di Valutazione.

ART. 8 – GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

1. Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento alla retribuzione di risultato da erogare in favore dei titolari di posizione organizzativa e alla produttività da erogare in favore del personale coinvolto nel processo di realizzazione degli obiettivi di Area, nonché agli altri istituti premianti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.
2. Degli esiti delle valutazioni, dunque, si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto, invece, per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.
3. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per i Responsabili di posizione organizzativa e per i dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione per oltre 2 mesi.
4. Non si dà corso alla erogazione della retribuzione accessoria sopra indicata, per i Responsabili di posizione organizzativa e per i dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

ART. 9 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

1. I Responsabili di posizione organizzativa dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di eventuali specifici modelli, di norma, entro il 30 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il Nucleo dovrà

formulare la proposta di valutazione, di norma, entro 30 giorni dal momento in cui la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

2. Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre sette giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata e viene trasmessa al Sindaco. Alle eventuali osservazioni e/o richieste, il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione e delle sue osservazioni il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.
3. I dipendenti possono, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni al Nucleo di Valutazione. I responsabili di posizione organizzativa possono, nella stessa ipotesi di cui al comma precedente, presentare un motivato ricorso al Sindaco.

ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

1. Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance. Il presente regolamento sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.