



COMUNE di
FIANO ROMANO
Città Metropolitana
di Roma Capitale

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267 TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI E DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009)

Art.1

Norme di riferimento

Le fonti primarie, riguardanti il nucleo di valutazione, sono previste dal D.lgs. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art. 147 del D. Lgs. 267/00 e dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, così come modificato dal D. L.gs n.74/2017.

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

Art.2

Composizione e nomina dell'organismo

Per l'attività di valutazione è istituito il "Nucleo di Valutazione".

Il Nucleo di Valutazione è un collegio composto da tre membri esterni all'Ente, scelti tra funzionari della Pubblica amministrazione e/o liberi professionisti, in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in possesso di certificate competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della performance e della valutazione del personale.

I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che 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, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Il Nucleo di Valutazione è nominato con provvedimento del Sindaco, *intuitu personae*, previo avviso pubblico a mezzo di apposita acquisizione di curricula professionali.

Nel provvedimento di nomina vengono altresì attribuite le funzioni di Presidente a uno dei componenti.

Il Nucleo, così come costituito, dura in carica per tre anni dalla data del provvedimento di nomina. Cessa comunque con la cessazione del mandato del Sindaco. La riconferma o la nomina del nuovo organismo dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di insediamento del nuovo Sindaco, decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.

Art. 3

Decadenza

I componenti del Nucleo possono essere revocati, con provvedimento del Sindaco, prima della scadenza, per assenze non giustificate pari a tre sedute consecutive.

I componenti del Nucleo sono revocabili, con provvedimento del Sindaco, 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 ricusazione.

Art. 4

Funzioni

Al Nucleo di Valutazione sono assegnate le funzioni di:

- a) *predisposizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance 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;*
- e) *comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento per la funzione.*
- d) *garanzia per la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo 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 cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, al Sindaco della valutazione annuale dei Dirigenti e dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui 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) *fornire la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C e D non incaricati di posizione organizzativa;*
- i) *eseguire ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.*

Art.5

Funzionamento

Il Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione del servizio finanziario e, comunque, di tutti i servizi secondo necessità, che il Comune s'impegna a mettere a disposizione.

Svolge la sua attività collegialmente anche con la presenza di solo due componenti.

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

Art.6

Competenze economiche

A ciascun componente del Nucleo di Valutazione spetta, salvo diversa pattuizione, un compenso annuale omnicomprensivo pari a quello attribuito ai componenti del collegio dei Revisori dei Conti.

Al Presidente spetta un compenso pari a quello del Presidente del collegio dei Revisori dei Conti.

Art.7

Valutazioni comparative

Il Nucleo di Valutazione 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. 267/000.

Art.8

Collaborazione con l'Organo di Revisione

Il Nucleo di Valutazione, conformemente alle attinenti disposizioni, compiti e attribuzioni dell'organo di revisione, qualora ritenuto necessario, può informare l'Organo di Revisione 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.9

Referti periodici

1. Il Nucleo di Valutazione 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 report gestionali al capo dell'Amministrazione, ai responsabili dei servizi e all'Organo di Revisione.

2. Tali report, 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.

3. 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 PERFORMANCE
(VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI P.O)**

Art. 10

Trasparenza e Nucleo di Valutazione – Organismo Indipendente di Valutazione

1. Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:

- *Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance;*
- *Merito e Premi;*

recepisce integralmente 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 di Valutazione, allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Dirigenti e dei Responsabili di Posizione Organizzativa è riservata al Nucleo di valutazione.
3. La valutazione ha periodicità di norma annuale e tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

Art. 11

Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.

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

- a) *dei singoli dipendenti, dei Dirigenti 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 performance di tutti i dipendenti in organico all'Ente.

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

Art. 12

La valutazione Individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti e 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;*
- 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.*

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

Art. 13

La performance organizzativa

1. Il Nucleo valuta con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente.

2. Per performance organizzativa si intende:

- a) con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività;
- b) gli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione.

Art. 14

Controllo strategico

1. 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, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

2. Consta delle seguenti fasi:

- a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
- b) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di *data base* o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;

- c) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
 - d) analisi della adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e dei progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
3. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

Art.15

Strumenti di programmazione e valutazione

1. Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali, dal Regolamento di Contabilità e sono riferiti al DUP, 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.*
2. In particolare, la valutazione dei Responsabili apicali, 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 del DUP allegato 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.*
3. 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.
4. 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.

5. 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 di Valutazione che individui criteri riferiti agli elementi precedentemente elencati.
6. 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 è 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.
7. La valutazione negativa, comunicata al Sindaco, comporta, su proposta di questi, l'applicazione delle misure previste dal contratto collettivo nazionale per l'incarico di Dirigente o Responsabile di Posizione Organizzativa.
8. 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 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 16

Finalità e oggetto della valutazione dei Dirigenti e dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

1. La valutazione del personale apicale 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.
2. Il processo valutativo deve, inoltre, tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale apicale, migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.
3. Il Nucleo di Valutazione coadiuva il Sindaco:
 - *nella formulazione della proposta di graduazione della retribuzione di posizione da indicare nell'incarico di dirigente o 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 apicali della retribuzione di risultato.*

4. La valutazione finale dei Responsabili apicali, è definita dal Sindaco sulla scorta della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione;
5. La valutazione della performance resa dal Segretario Generale, ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al sindaco, sulla base di una relazione contenente la descrizione delle attività svolte. Il sindaco ai fini della valutazione può avvalersi del supporto dei componenti del Nucleo di Valutazione.

Art. 17

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

1. Il Nucleo procederà con controlli quadrimestrali, da effettuarsi in contraddittorio e presso il Servizio corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati e contenuti nel decreto n. 150/2009 e di cui al precedente articolo.
2. Entro il 15 dicembre di ciascun anno, i Responsabili apicali 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 nel DUP, allegato al Bilancio di Previsione Annuale.
3. 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 apicali. 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.
4. In base alle verifiche quadrimestrali, alle relazioni e al colloquio finale, il Nucleo formula la proposta di valutazione, avvalendosi della scheda di valutazione, conforme al Sistema di Misurazione e Valutazione vigente nell'ente.
- ~~5.~~ La proposta di valutazione è inviata al Sindaco e ai Responsabili apicali.
6. In caso di valutazione negativa, il Responsabile può esprimere tramite motivata relazione, da inviare al Nucleo, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o le altre ragioni che hanno determinato il giudizio negativo.
7. 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.

8. Il Sindaco, qualora dovesse essere confermato anche dal soggetto terzo il risultato negativo della gestione del Responsabile, può confermare la valutazione proposta dal Nucleo di Valutazione.
9. 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.18

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 e il Nucleo di Valutazione svolge le funzioni di supporto alla loro attività.

DISPOSIZIONI FINALI

Art.19

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. 20

Diffusione del presente regolamento.

Copia del presente regolamento, a cura del Segretario Generale, sarà consegnata a tutti i Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa e ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 21

Norme abrogate

Con effetto dall'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate le disposizioni regolamentari e gli atti amministrativi comunali previgenti in materia.

Art. 22

Entrata in vigore.

Il presente regolamento entra in vigore all'esito del procedimento di cui al vigente Statuto Comunale.