



COMUNE DI DIPIGNANO

Provincia di Cosenza Regione Calabria

Via XXIV Maggio 87045 - Tel. 0984/621006 – Fax
0984/621348 - P.IVA 02297690782
e-mail: protocollo@comunedidipignano.it

Regolamento sul Sistema di Valutazione della Performance e Controllo di Gestione *Approvato*

*Con Delibera di Giunta Comunale n° 79 del 4 Novembre 2013 e modificato con
Delibera di Giunta Comunale n° 5 del 18 Gennaio 2014.*



INDICE		
	LEGGI DI RIFERIMENTO	
		2
TITOLO I - PRINCIPI GENERALI E PROGRAMMATICI		
Art. 1	Principi regolatori introduttivi su valutazione della performance e controllo interno di gestione. Nucleo monocratico di valutazione e di controllo interno di gestione	2
Art. 2	Il Controllo di Gestione	5
Art. 3	Il Sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa. Criteri di valutazione.	6
Art. 4	Comunicazione	8
Art. 5	Rapporti con i Responsabili di Settore	9
Art. 6	Funzioni connesse all'incarico del Nucleo per il controllo di Valutazione	9
Art. 7	Sede, Composizione e Procedura di nomina	10
Art. 8	Condizioni per la nomina (requisiti e condizioni ostative)	11
Art. 9	Funzionamento	12
Art. 10	Compenso	12
Art. 11	Dimissioni, Revoca, Risoluzione e Sostituzione	13
Art. 12	Pubblicità e Verbalizzazioni	13
Art. 13	Disposizioni finali	13



Leggi di riferimento

Decreto Lg.vo 150/2009	- D. Lg.vo n. 150 del 27/10/2009 e ss. mm. attuativo della legge delega del 4/03/2009 n. 15
-----------------------------------	---

Articolo 1 - Principi regolatori introduttivi su valutazione della performance e controllo interno di gestione. Nucleo monocratico di valutazione e di controllo interno di gestione

1.	Il Comune di Dipignano recepisce con il presente regolamento il D. Lg.vo n. 150 del 27/10/2009 e ss. mm. attuativo della legge delega del 4/03/2009 n. 15 che ha introdotto nuove norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni con le seguenti considerazioni e precisazioni:
a)	l'art. 4 del Decreto Legislativo 150/2009 prescrive che tutte le Pubbliche Amministrazioni debbano adottare in coerenza con i contenuti del bilancio un "sistema di gestione della performance" articolato nella definizione e assegnazione di obiettivi da raggiungere in rapporto alle risorse affidate e sulla misurazione dei risultati attesi (performance) con valorizzazione del merito individuale;
b)	che il Piano della Performance è un documento di programmazione la cui finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato garantendo trasparenza e ampia diffusione;
c)	che il Comune di Dipignano, avente una popolazione al 31-12-2012 di n° 4.445 abitanti, per sua struttura economico/finanziaria, ha come atti di indirizzo fondamentali, nei quali vengono fissati gli obiettivi da raggiungere, il "Programma di mandato" e la "Relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione;
d)	che l'assegnazione delle risorse, per ciascuna area, avviene attraverso i documenti programmatici di bilancio, relazione previsionale e/o Peg (ove previsto non essendo obbligatorio per l'ente) e non necessita di ulteriori atti; il combinato Relazione Previsionale e Programmatica e/o P.E.G costituisce un "sistema di gestione della performance" già presente nel sistema degli EE.LL;
e)	che il "risultato da perseguire" da parte dei titolari di Posizioni Organizzative necessariamente deve coincidere con l'attuazione dei programmi previsti tramite l'impegno delle risorse assegnate in sede di PEG ovvero dei programmi rilevabili dai relativi documenti programmatici di bilancio;
f)	che la Commissione CIVIT con delibera n° 89/2010 ha emanato gli indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance e con delibera n° 104/2010 sono stati definiti i sistemi di misurazione e valutazione ; che tali disposizioni si applicano immediatamente alle Amministrazioni dello Stato mentre rappresentano linee di indirizzo per l'adeguamento degli ordinamenti di Regioni ed Autonomie Locali;
g)	che la Commissione CIVIT ha accolto a fine 2010 l'orientamento interpretativo secondo cui il "piano della performance" non è altro che la piena attuazione dei documenti programmatici di bilancio e/o P.E.G., inteso quale attivazione degli indirizzi dell'Amministrazione (Delibere CIVIT n° 88 – 89 – 104 – 112 – 121/2010);
h)	che ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
i)	che per "Performance" si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione;



l)	che l'ANCI, in una sua prima nota interpretativa, ha ritenuto superflua, stante l'esistenza del Bilancio, della Relazione Previsionale e Programmatica e /o del PEG (non obbligatorio per l'ente sotto i 15.000 abitanti), l'adozione di un autonomo sistema di "Performance";
m)	che a tal fine è stata ritenuta del tutto facoltativa l'istituzione dell'OIV (Organismo di Valutazione della Performance) potendo gli Enti Locali servirsi del Nucleo di Valutazione e Controllo Interno di Gestione;
n)	che l'art. 16 del decreto 150/09 sopra richiamato dispone, tra l'altro, che gli Enti Locali adeguino i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 c. 1;
o)	vista la formulazione dell'art. 10 del d.lgs 33/2013 secondo cui le misure volte a garantire la trasparenza debbono essere contenute in una programmazione "definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli Enti Locali", considerando, pertanto gli "analoghi strumenti" come cosa distinta e a se stante rispetto al piano della performance; per gli effetti, deve recepirsi una corretta conformazione ordinamentale, secondo la quale il piano della performance per gli enti locali non è applicabile, in quanto i suoi contenuti sono già da molto prima riversati nella relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione ed al Piano esecutivo di gestione ed in quanto si tratta di un adempimento proprio solo delle amministrazioni statali e che per l'art. 169,c.3 bis, risulta unificato nel Peg (non obbligatorio per l'ente);
p)	le indicazioni ANCI secondo cui per gli enti locali non trova applicazione l'art. 10 del d.lgs 150/09 che disciplina il piano della performance e la relazione sulla performance; il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile alla Relazione previsionale e programmatica del bilancio di previsione, al Piano esecutivo di gestione, al rendiconto della gestione, che gli enti sono tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, degli articoli 151, 169,227 del TUOEL. Con l'adozione di tali atti l'ente realizzerebbe il rispetto dei principi di cui al rinvio operato dall'art. 16 del D.lgs 150/09;
q)	per gli Enti locali e le Regioni è quindi sufficiente adattare i documenti programmatici previsti dai propri ordinamenti;
r)	che la CIVIT, con la deliberazione n. 12/2013, ha stabilito: "Ai sensi della delibera n. 23/2012, le regioni, gli enti regionali, le amministrazioni del servizio sanitario nazionale e gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16, comma 2, del d. lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà, e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009 indicate nel citato art. 16. Qualora, però, detti enti procedano alla nomina dell'OIV, per propria autonomia di decisione, devono individuarne i componenti in conformità all'art. 14 dello stesso decreto e tenendo conto dei requisiti previsti dalla presente delibera, previo parere favorevole della Commissione";
s)	l'orientamento della CIVIT, secondo cui nell'ipotesi in cui i Comuni, nella loro autonomia, non deliberino la costituzione dell'OIV, non può verificarsi la decadenza connessa alla sostituzione dei "servizi di controllo interno comunque denominati", prevista dagli articoli 14, comma 2, e 30, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, ai quali potranno essere affidate le funzioni implicate dall'applicazione dei principi delle disposizioni, richiamate dagli articoli 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009";
t)	viste le indicazioni CIVIT secondo cui "l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, c.o 2, del d.lgs. n. 150 del 2009)"; "la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)";



u)	viste le indicazioni della Civit con la Deliberazione n. 121/10 che ha in sostanza ribadito che gli enti locali possono mantenere il nucleo di valutazione e non sono vincolati a nominare l'organismo indipendente di valutazione.
2.	Sulla base delle su esposte posizioni giuridiche, di prassi ed indicazioni legislative, il Comune, col presente Regolamento adegua il proprio "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi" per l'applicazione della riforma del D.lgs 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni, ai soli principi fondamentali della stessa riforma (cosa questa ben più razionale nel caso di Enti di ridotta dimensione, tenuto conto che l'adesione ai soli principi ben può garantire la necessaria rivoluzione dell'organizzazione del lavoro e della meritocrazia).
3.	Il presente Regolamento adegua il Regolamento degli Uffici e Servizi , oltre che della disciplina del Controllo interno di gestione , della previsione di un Sistema valutativo secondo obiettivi ovvero criteri di valutazione rilevabili dagli strumenti di programmazione e documenti programmatici e relazioni previsionali e programmatiche del bilancio. Tale sistema di valutazione si identifica in un sistema metodologico - disciplinare ed operativo di criteri ed indicatori di valutazione della performance, denominato "Sistema di valutazione della performance" che si caratterizza per semplicità ed in grado al tempo stesso di assicurare rigore ed efficienza.
4.	Il sistema di valutazione prevede l'adozione di specifiche schede di valutazione dei comportamenti e delle prestazioni, contenenti la scala dei valori, gli elementi da valutare e i criteri dei punteggi, in grado ugualmente, in un Ente di ridotte dimensioni, di misurare efficienza ed efficacia delle prestazioni dei responsabili;
5.	In su delineato sistema, il Comune ripiega sul tradizionale Nucleo di Valutazione dell'attività dei Responsabili (con funzioni dirigenziali) e di controllo interno di gestione, con l'obbligo nella valutazione – posto dallo stesso decreto n. 150/09 - di adeguarsi ai soli principi fondamentali della riforma, per come sopra;
6.	Per il controllo interno di gestione e l'attività di valutazione dei responsabili di settore titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali ex art. 109 c. 2 del d.lgs 267/00, è istituito il "Nucleo di Valutazione e di controllo interno di gestione" , quale Organo esterno monocratico in posizione di terzietà ed indipendenza.
7.	L'organismo unico del Nucleo per la valutazione e per il controllo interno di gestione, consente una maggiore economicità e speditezza dell'azione dell'Ente, ovvero efficienza, omogeneità ed equilibri nell'intero sistema di valutazione e di controllo interno gestionale, in termini globali ed unitari, tenuto conto che:
a)	di norma il controllo di gestione - pur basandosi su sistemi di misurazione e verifica di carattere squisitamente contabile al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati - rappresenta comunque il processo che ha come obiettivo la verifica del grado di efficacia, efficienza e di economicità dei procedimenti seguiti per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti da organi istituzionali e come tale anch'esso, come la valutazione, finalizzato all'attuazione dei principi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni di cui al D. lgs 150/00;
b)	il controllo di gestione contiene necessariamente, tra le sue fasi che lo caratterizzano, l'acquisizione e conoscenza dell'attuazione dei programmi dell'ente che si identificano negli stessi documenti, a relazione previsionale e programmatica ed eventuale PEG, nei quali vengono fissati gli obiettivi da raggiungere posti alla base per la valutazione dei risultati;
c)	le risultanze del controllo interno di gestione sono sempre di supporto tecnico ed elemento integrativo ovvero indicativi per la successiva valutazione delle prestazioni del personale titolari di posizione organizzativa.



8)	In aderenza ed analogia alla risoluzione 25 marzo 2010 CIVIT - Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, il Segretario comunale non può far parte dell'Organismo indipendente di valutazione ovvero del Nucleo monocratico di valutazione e controllo interno di gestione, e contemporaneamente, continuare a svolgere il proprio ruolo istituzionale nel medesimo ente, dovendo essere composto da membri che assicurino la totale indipendenza dall'organo di indirizzo politico amministrativo, il che risulterebbe compromesso qualora si ammettesse la partecipazione o il coordinamento del segretario comunale alla formazione ed attività dell'Organismo a garanzia stessa della posizione di terzietà ed indipendenza dell'Organismo stesso.
-----------	--

Articolo 2 – Il Controllo di Gestione

1.	Il controllo di gestione, per come previsto dall'attuale regolamento sui controlli interni: "è la procedura diretta a monitorare la gestione operativa dell'Ente, verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e la comparazione tra i costi, quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei suddetti obiettivi".
2.	Il controllo di gestione riguarda l'intera attività amministrativa e gestionale ed è svolto per singoli servizi o centri di costo, verificando in modo complessivo e per ciascun servizio i mezzi finanziari acquisiti, i costi dei singoli fattori produttivi, i risultati quantitativi e qualitativi ottenuti e, per i servizi a carattere produttivo, i ricavi. Il Nucleo, quale organo di controllo interno di gestione, esercita il controllo della gestione al fine della verifica dei risultati rispetto agli obiettivi previsti dai programmi e, mediante rilevazioni sistematiche in corso d'esercizio, effettua la valutazione dell'andamento della gestione e gli eventuali interventi organizzativi necessari per conseguire i risultati prefissati. Ai fini del controllo interno di gestione, il Nucleo effettua una vigilanza anche mediante rilevazioni a campione sulla gestione della regolarità contabile, finanziaria ed economica, sulla regolarità della gestione amministrativa e tecnica, esercitando anche un controllo ed analisi sugli atti di gestione e dispositivi e documenti di spese, raccordandosi, eventualmente, ai fini della vigilanza e referto sulla gestione anche con l'organo di revisione contabile.
3.	Poiché il controllo di gestione afferisce a tutta l'attività dell'Ente, al fine di garantire l'adempimento delle funzioni di controllo gestionale, il Nucleo, quale organo per il controllo interno di gestione, ha pieno diritto di accesso a tutti gli atti e strutture del comune ed ad ogni documento contabile e di spesa senza particolari forme; allo stesso organo di controllo è garantito l'accesso, anche individualmente, a tutte gli atti e alle informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore utili per l'espletamento delle funzioni. Per l'esercizio delle relative funzioni, l'organo ha sede presso il Comune. Il servizio del controllo di gestione è incardinato nel Settore Contabile del Comune in conformità alla struttura organizzativa dell'Ente. Il Nucleo, quale organo di controllo interno di gestione, potrà avvalersi del personale dello stesso settore o altro settore nelle attività da espletare. Oltre all'utilizzazione dei dati contabili il sistema si avvale anche della elaborazione di eventuali dati extracontabili al fine della misurazione dei parametri ed obiettivi e del loro stato di avanzamento.
4.	Sempre per il citato regolamento consiliare sui Controlli interni, "il Controllo di gestione è svolto a seguito di deliberazione della Giunta comunale o dal Responsabile del Settore Finanziario con la collaborazione del Segretario Comunale ..." La verifica sull'andamento della gestione operativa attraverso il Controllo di



	gestione, si svolge con cadenza almeno semestrale. Entro dieci giorni dalla chiusura della verifica il Nucleo di Valutazione o il Responsabile del Settore finanziario trasmette il referto ai Responsabili di settore ed alla Giunta comunale. Al termine dell'esercizio, il Responsabile del Settore finanziario trasmette il referto conclusivo alla Sezione regionale di Controllo della Corte dei conti.
5.	Per effetto della possibilità di cui al comma 4 ammessa dal suddetto Regolamento consiliare che fa salva diversa previsione giuntale in merito alle competenze del soggetto cui è deputato lo svolgimento del Controllo di gestione, con il presente comma, si stabilisce che il Controllo di gestione è svolto dal Nucleo di valutazione e di controllo interno di gestione con la collaborazione del Responsabile del servizio finanziario che assume una funzione di supporto tecnico e contabile al Nucleo. Al Nucleo sono altresì demandati tutti i conseguenti compiti di svolgimento, verifica e di referto alle scadenze e di trasmissione fermo restante gli accessi di cui all'art.9.
6.	Per il controllo di gestione il Nucleo provvede secondo le modalità del Regolamento dei controlli interni e/o di ogni altra regolamentazione di modifica e/o integrativa consiliare, restando salvo eventuale apposita regolamentazione giuntale di esecuzione per il funzionamento e modalità operative del controllo di gestione.
7.	Resta fermo che il Controllo di gestione, per definizione, è la procedura diretta a monitorare la gestione operativa dell'ente e verifica lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi (art. 196 TUEL e ss.mm.).
8.	La verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa è svolta dal nucleo di valutazione e controllo interno di gestione rapportando le risorse acquisite ed i costi dei servizi, ai dati risultanti dal rapporto annuale sui parametri gestionali dei servizi degli enti locali di cui all'articolo 228, comma 7, del TUEL e ss.mm.. Restano fermi , per l'applicazione del controllo di gestione, quanto previsto dagli art. 196 e seguenti del TUOEL e per quanto altro in merito contenuto nel citato T.U. .
9.	Ai fini dell'attuazione del Regolamento consiliare, il Nucleo svolge il controllo di gestione nella fase del corso dell'esercizio, con cadenza almeno semestrale, con la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi, ed in caso di scostamento rispetto a quanto programmato, concorda con i Responsabili di servizio eventuali interventi correttivi, nonché nella fase al termine dell'esercizio, con l'accertamento del grado di realizzazione degli obiettivi.

Articolo 3 – Il Sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa. Criteri di valutazione.	
1.	La performance è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la “mission” dell'Ente;
2.	La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi e che realizzano la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione per come ai commi successivi;
3.	Posto in principio che il Piano della Performance è un documento di programmazione , questo Comune, avente una popolazione al 31-12-2012 di n° 4.445 abitanti, per sua struttura economico/finanziaria, ha come atti di indirizzo



	fondamentali i documenti programmatici , il “programma di mandato” e la “relazione previsionale e programmatica” ed eventuale PEG , nei quali vengono fissati gli obiettivi da raggiungere, documenti che da se costituiscono l'assegnazione delle risorse, per ciascuna area; sicché il combinato Relazione Previsionale e Programmatica – e/o P.E.G costituisce un “sistema di gestione della performance “ già presente nel sistema degli EE.LL;
4.	Il “risultato da perseguire” da parte dei titolari di Posizione Organizzativa coincide con l'attuazione dei programmi previsti nei documenti programmatici;
5.	Gli indirizzi e gli obiettivi demandati ai Responsabili Titolari di Posizione Organizzativa vanno identificati con gli obiettivi della Relazione Previsionale e Programmatica e/o del P.E.G.
6.	Il sistema di misurazione e valutazione dell'attività dei Responsabili Titolari di P.O. è coincidente con il grado di attuazione degli obiettivi della Relazione Previsionale e Programmatica e per come meglio delineati in sede di PEG (ove adottati).
7.	La valutazione dell'attività dei responsabili titolari di PO mira a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati, rilevabili dai documenti programmatici, relazione previsionale e programmatica e/o PEG e dei comportamenti organizzativi dimostrati tenendo conto dei criteri indicatori per come di seguito al c. 8 e 9.
8.	La valutazione avviene attraverso un sistema di valutazione che utilizza criteri indicatori oggettivamente idonei alla misurazione della performance in relazione ed in coerenza agli obiettivi come rilevabili dai documenti programmatici di bilancio, relazione previsionale e programmatica e/o PEG. Tali criteri costituiscono elementi - indicatori fondamentali di valutazione per conseguire una valutazione sui livelli di efficienza, efficacia, economicità e produttività.
9.	La valutazione della performance avviene, quindi, da parte del Nucleo monocratico esterno di controllo interno di gestione e di valutazione, attraverso sistemi e metodi che facciano riferimento a dei criteri oggettivi costituenti elementi e fattori di valutazione (comuni anche agli istituti contrattuali) degli obiettivi annuali rilevabili dai citati documenti programmatici del bilancio, ovvero gli indicatori-elementi fondamentali di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale in coerenza con gli obiettivi di bilancio e dei documenti programmatici. I criteri costituenti gli indicatori-elementi fondamentali della valutazione da parte del citato Nucleo di valutazione e di controllo, sono di seguito formulati:
a)	capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni;
b)	grado di conseguimento degli obiettivi;
c)	capacità dimostrata nel guidare e motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un equilibrata cura dei carichi di lavoro e gestione degli istituti contrattuali;
d)	capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi e burocratismo e promuovendo la qualità dei servizi;
e)	capacità dimostrata nell'assolvere ad una attività di controllo gestionale in relazione alla gestione amministrativa tecnica finanziaria ai poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane strumentali e di controllo attribuiti ai responsabili delle strutture apicali (settori) con funzioni dirigenziali;
f)	qualità dell'apporto personale specifico;
h)	contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.
i)	Ulteriori indicatori alternativi valutabili dal Nucleo: a) Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi; b) Efficienza organizzativa e affidabilità con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dei tempi dei



	procedimenti amministrativi; c) Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza; d) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità; e) Grado di responsabilità verso i risultati; f) Abilità tecnico operativa; g) Livello di autonomia – iniziativa; h) Rispetto dei tempi di esecuzione nel rilascio dei provvedimenti amministrativi; i) Quantità delle prestazioni; j) Miglioramento della gestione dei servizi; k) Miglioramento del controllo sull'andamento economico-finanziario del Comune; l) Capacità di interagire e lavorare con gli altri Responsabili per raggiungere gli obiettivi di "Sistema" dell'Ente; m) Maggiore trasparenza nell'azione amministrativa con comunicazioni chiare, semplici ed accessibili attraverso il sito web ufficiale; n) Capacità di risposta al cambiamento, disponibilità ad adeguarsi alle varie esperienze, adattamento nel lavorare in modo efficace in situazioni e contesti diversi e grado di apporto di iniziativa personale; o) Attenzione dedicata alla ricerca di buona qualità minimizzando gli errori; p) Capacità di esaminare i problemi e proporre modalità di soluzioni; q) Capacità di applicare le soluzioni ai problemi, esaminando e scegliendo i risultati migliori; r) Arricchimento professionale e aggiornamento; s) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente; t) Adattamento operativo; u) Flessibilità; v) Performance organizzativa; per "Performance" si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione;
10.	La valutazione dei su citati criteri, indicatori – elementi, da parte del Nucleo, avviene mediante la loro trasfusione in apposite schede con di fianco indicato per ciascun elemento, la scala dei valori, una votazione, quale metodologia operativa sufficiente ed in grado di misurare il raggiungimento del risultato e fare conseguire quindi una valutazione conclusiva sui livelli di efficienza ed efficacia e raggiungimento del risultato.
11.	Per ciascun dipendente responsabile titolare di Posizione Organizzativa oggetto di valutazione, il Nucleo utilizza un modello di scheda di valutazione dell'indennità di risultato, corredandola della apposita previsione di giudizio (elevato, medio, ordinario) e gradualità dei relativi punteggi (0-3-7 ecc.) per ogni aspetto della performance: capacità professionale, comportamento aziendale, verifica dei risultati.
12.	Per l'attività di valutazione di cui sopra, ai fini dell'attribuzione dei punteggi, il Nucleo tiene conto anche del consistente numero di determinazioni ed esami a campioni, provvede all'ascolto dei responsabili interessati, nei diversi campi di attività, ovvero eventualmente anche acquisendo dichiarazioni di responsabilità, referti o report dei responsabili sull'attività svolta.
13.	Il Nucleo, sulla scorta del sistema di misurazione e valutazione della performance, approva con propria determinazione la valutazione complessiva annuale, relativa al periodo temporale di riferimento, della performance documentata in una apposita scheda per ognuno dei dirigenti/responsabili di servizio, secondo i criteri e sistema per come sopra.
14.	Alla valutazione e liquidazione del risultato del Segretario generale provvede direttamente il Sindaco con proprio decreto di giudizio mediante apposita scheda valutativa in relazione alle funzioni valutabili di cui all'art. 97 del T.U. enti locali, posto che solo colui (il Sindaco) che si avvale direttamente e da vicino della quotidiana collaborazione del Segretario comunale può valutarne la professionalità e la qualificazione tecnica, stante anche il rapporto fiduciario in termini di ausiliarità e di assistenza tra Segretario e Sindaco, che rende la misurazione della performance



difficilmente stimabile in modo oggettivo da parte di altri soggetti o organismi esterni.

Articolo 4 – Comunicazione

1.	Il Nucleo di Valutazione e Controllo interno di gestione, sia per la valutazione che per il controllo di gestione, è tenuto a riferire al Sindaco sui risultati dell'attività svolta, su verifica dei costi e di movimento, sugli obiettivi raggiunti, sulla corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa da parte dei Responsabili dei Servizi/settori, sui risultati, sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali ed organizzativi, sulle criticità ed anomalie riscontrate, sulle responsabilità gravi e/o di reiterate risultati e/o comportamenti negativi.
2.	Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.
3.	Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni dirigenziali adotta i consequenziali provvedimenti, compreso la revoca della titolarità della posizione organizzativa, tenendo conto delle ragioni presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali e delle controdeduzioni del Nucleo.
4.	In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D. Lgs. n. 165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.
5.	Le valutazioni complessive annuali sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali e/o di Responsabili di Servizio.

Articolo 5 – Rapporti con i Responsabili di Settore

1.	I Responsabili sono tenuti a collaborare con il Nucleo 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 o quant'altro richiesto dal Nucleo stesso.
2.	I Responsabili, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con il Nucleo.
3.	Il Nucleo assicura l'informazione sulla valutazione ai Dirigenti/Responsabili di Servizio interessati. A tal fine può essere perseguito con comunicazione individuale, collettiva ed anche, qualora ritenuto opportuno, mediante riunioni periodiche con i Responsabili di Servizio o/e con la conferenza dei servizi.

Articolo 6 – Funzioni connesse all'incarico del Nucleo per il controllo di Valutazione

1.	Il Nucleo ai fini della valutazione e controllo interno di gestione, provvede a: - Supportare la valutazione del restante personale dipendente ai sensi dei contratti collettivi e decentrati; - Collaborare con l'Amministrazione ed i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente; - Promuovere la trasparenza del sistema di programmazione, misurazione, valutazione della performance organizzativa ed individuale; - Accertare 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 di risorse decentrate; - Garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo della produttività secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni di questa amministrazione, e segnala le criticità al Sindaco; - promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D. Lgs. n. 33/2013; - verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità; - definire sistemi di controllo di gestione e di valutazione della performance e/o modifiche successive; - formulare alla Giunta proposte sui criteri per l'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti; - formulare alla Giunta proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dai CC.CC.NN.LL. a seguito di valutazione negativa delle performance dei dirigenti e/o responsabili di servizio; - svolgere le funzioni attribuite da disposizioni legislative e regolamentari in materia, per come attribuiti dalle leggi e dai regolamenti statali e comunali, di controlli interni ed in particolare del controllo successivo di regolarità amministrativa, di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, e di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni; - svolgere ogni altra funzione ritenuta necessaria per il controllo interno di gestione e di valutazione della performance, nell'ambito della propria posizione di autonomia, terzietà ed indipendenza, e comunque richiesta da disposizioni di legge e/o normative che disciplinano nelle materie. Al Nucleo di controllo e di valutazione può essere altresì attribuito, dal Sindaco lo svolgimento di attività strumentali all'espletamento delle funzioni e dei compiti di cui al presente regolamento, nonché ogni altra funzione stabilita e/o prevista da leggi e regolamenti e nonché dai contratti collettivi nazionali agli organi interni di valutazione.
--	--

Articolo 7 – Sede, Composizione e Procedura di nomina

1.	Il Nucleo di controllo interno di gestione e di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente, svolge e coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di autonomia, terzietà ed indipendenza rispetto alle strutture operative.
2.	Il Nucleo di controllo interno di gestione e di Valutazione della Performance è organo monocratico costituito da un solo membro esterno.
3.	La nomina del Nucleo avviene a seguito di presentazione di apposita richiesta contenente dichiarazione sul possesso dei requisiti e l'assenza di condizioni ostative, di cui al seguente articolo 8, con allegato curriculum. Per come previsto dal comma 6/quarter dell'art. 7 del D. L/gs. N. 165/2001, gli incarichi dei componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione non soggiacciono né all'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 6, 6bis e 6ter dell'art. 7 dello stesso decreto legislativo, né quindi alle disposizioni regolamentari disciplinanti il conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa o a tempo determinato.
4.	La nomina compete al Sindaco con proprio decreto che ne disporrà la nomina sulla base dei curricula acquisiti e con eventuale colloquio, se ritenuto necessario, stante il possesso dei requisiti di cui al articolo 8.



5.	In ogni caso, il possesso dei requisiti e l'assenza delle condizioni ostative di cui al successivo art. 8 deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato, accompagnata da fotocopia di un documento di riconoscimento in corso di validità.
6.	La nomina ha durata da 1 a tre anni e può essere rinnovata. Termina, comunque, con la Consiliatura. <

Articolo 8 – Condizioni per la nomina (requisiti e condizioni ostative)

1.	1. Requisiti di ammissibilità: Coloro che intendono conseguire la nomina ad Organismo monocratico del Nucleo di controllo interno di gestione e di Valutazione della Performance, devono essere in possesso dei seguenti requisiti: - Cittadinanza italiana o di uno Stato dell'U.E.; - Età non superiore ad anni 67; 2. Requisiti di professionalità ed esperienza valutabili dal curriculum e condizioni ostative: - Possesso di elevata professionalità ed esperienza, rinvenibile nel Curriculum vitae, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, alle problematiche giuridiche ed economiche del personale, degli aspetti giuridici ed organizzativi e gestionale degli Enti locali, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia ed indipendenza; - Esperienza anche presso/per Aziende private correlate agli aspetti giuridici – organizzativo – economico, maturate anche in posizione di autonomia ed indipendenza; - Adeguate esperienze costituite dal percorso professionale e formazione dell'interessato;
2.	1. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione coloro che: - Sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale; - Ricoprano cariche negli organi di governo di questa amministrazione o siano stati eletti o nominati dagli stessi predetti organi di governo in altri organismi anche esterni a questo Comune ovvero abbiano un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con questo Comune; - Rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o 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; - Si trovino nelle condizioni previste dalla legge di non poter contrattare con le amministrazioni pubbliche. - Siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione; - Abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura; - Siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione; - Abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione; - Abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti/Responsabili di Area in servizio nell'amministrazione, presso cui deve essere nominato il Nucleo di Valutazione, o con il vertice politico - amministrativo o, comunque, con



	l'organo di indirizzo politico - amministrativo; - Siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente del Nucleo di Valutazione e/o di Controllo di gestione prima della scadenza del mandato; - Non cumulabilità con altri incarichi all'interno di questo Ente o di altri enti che possano comunque creare conflitti di interesse; - Siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione; - Incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d. lgs. n. 267/2000.; - Si trovino nelle condizioni di inconferibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013; - abbiano incarico quale componente di altri Nuclei di Valutazione presso altri enti locali con popolazione superiore a 15.000 abitanti o in Comuni sotto tale soglia di popolazione in numero superiore a quattro incarichi; - Assenza di qualsiasi causa ostativa a ricoprire l'incarico di cui trattasi prevista da norma di legge.
--	--

Articolo 9 – Funzionamento

1.	Per lo svolgimento delle attività di valutazione e di controllo interno di gestione, al Nucleo è garantito l'accesso, anche individualmente, a tutti gli atti e alle informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore utili per l'espletamento delle funzioni (per come anche da art. 2), nel rispetto delle disposizioni per la protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 30/06/2003, n. 196. Ai fini di cui al d.lgs. n. 196/2003 il Nucleo è di diritto designato responsabile del trattamento dei dati personali.
2.	Il Nucleo garantisce le sue attività in modo continuativo operando attraverso le prestazioni individuali mediante i necessari accessi presso la sede comunale, anche su richiesta del Sindaco o del Segretario Comunale, ovvero mediante elaborazioni o approfondimenti in remoto.
3.	Il Nucleo, al fine di ottemperare a tutti i suoi compiti, opera presso la sede comunale almeno 1 volta al mese secondo un calendario da concordare con il Sindaco.
4.	Il Nucleo di Valutazione, su richiesta del Sindaco o della Giunta comunale verifica la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle direttive emanate dal Sindaco, al piano degli obiettivi approvati dalla giunta comunale, alle scelte compiute negli strumenti di determinazione dell'indirizzo politico e dei documenti programmatici di bilancio.
5.	Il Nucleo di Valutazione, su richiesta della del Sindaco o della Giunta, predispone analisi di confronto dei risultati conseguiti dagli stessi, redige relazioni e pareri ed individua modelli organizzativi e buone pratiche da condividere tra gli stessi.
6.	Il nucleo nella e con la redazione del referto di gestione riferisce alla Corte dei Conti.

Articolo 10 – Compenso

1.	Al Nucleo di controllo interno di gestione e di Valutazione della Performance è attribuito con il decreto di nomina un compenso lordo annuo comunque non superiore a quello stabilito per il Revisore Unico dei Conti decurtato per legge dei compensi in conformità a quanto previsto dall' 6, comma 3, del D.L. 78/2010, conv. in L.122/2010; detto compenso potrà essere rideterminato con Decreto sindacale dall'anno 2014 secondo le disposizioni di legge che saranno nel tempo vigenti, comunque in misura non superiore a quello stabilito per il Revisore Unico dei Conti.
2.	Al Nucleo non sarà corrisposto alcun rimborso o indennità per le spese di



	viaggio sostenute per raggiungere la sede di questo Comune. Il decreto sindacale di nomina potrà stabilire le modalità di erogazione del compenso.
--	--

Articolo 11 – Dimissioni, Revoca, Risoluzione e Sostituzione

1.	In caso di cessazione per sopraggiunta vacanza del Nucleo di Valutazione, per qualsivoglia causa, il Sindaco provvede tempestivamente alla nomina del nuovo Nucleo, il cui incarico avrà lo stesso termine che avrebbe avuto quello del cessato.
2.	Il Nucleo subentrante dovrà prendere atto delle operazioni in corso del Nucleo e, se condivise, le farà proprie.
3.	Il Sindaco può disporre la revoca o risoluzione anticipata del rapporto con il Nucleo con provvedimento motivato nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato ovvero per motivi di sopraggiunta incompatibilità ambientale nei rapporti anche fiduciari con gli organi di governo.
4.	A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

Articolo 12 – Pubblicità e Verbalizzazioni

1.	Il Nucleo di Controllo interno di gestione e di Valutazione della Performance opera in sedute non pubbliche.
2.	Le determinazioni adottate o i pareri espressi dal Nucleo sono riportati in appositi verbali, contraddistinti con un numero cronologico progressivo per anno e con la data nonché sottoscritti con firma autografa o digitale.
3.	Copia delle determinazioni sono trasmesse: al Sindaco e agli Assessori ed ai Dirigenti/Responsabili di Servizio interessati nonché all'Organo di revisione dei conti.
4.	I verbali e determinazioni del Nucleo sono resi pubblici ed accessibili a norma delle vigenti disposizioni legislative.

Articolo 13 – Disposizioni finali

1.	Il presente Regolamento costituisce disciplina integrativa all'organizzazione generale degli uffici e dei servizi.
2.	Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.
3.	Con l'approvazione del presente Regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.
4.	Si stabilisce per il presente Regolamento il recepimento dinamico per le modifiche derivanti da leggi, regolamenti, direttive e deliberazioni degli organi istituzionalmente preposti al settore, anche in assenza di ulteriori atti e/o provvedimenti espressi, da parte del Comune.
5.	Il presente Regolamento entra in vigore nel giorno di pubblicazione del testo nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune.