

**REGOLAMENTO PER LA ISTITUZIONE  
ED IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI  
VALUTAZIONE DEL COMUNE DI:**

**.....MUSSOMELI.....**

Articolo	Descrizione
1	Oggetto del regolamento.
2	Nomina, composizione e requisiti dell'NdV.
3	Dipendenza gerarchica e responsabilità.
4	Funzioni.
5	La valutazione dei responsabili.
6	Struttura di supporto e responsabile.
7	Accesso ai documenti.
8	Rapporti tra NdV e controllo di gestione.
9	Codice di comportamento.
10	Soggetti preposti alla valutazione.
11	Comunicazione e conciliazione della valutazione.
12	Compenso e durata.
13	Disposizioni finali.

## **ARTICOLO 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione ed il funzionamento del nucleo di valutazione (di seguito NdV) del Comune di Mussomeli, ai sensi:

- a) del D.Lgs. n. 286 del 30/07/1999 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della legge 15/03/1997, n. 59";
- b) dell'art. 147 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento locale" e s.m.i.;
- c) degli artt. 7 e 14 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

## **ARTICOLO 2 NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'NdV**

1. Il componente dell'NdV è nominato, dal Sindaco con proprio Provvedimento sulla base della valutazione del curriculum dei candidati .

2. E' composto in forma monocratica (un componente) e deve essere scelto tra professionisti altamente qualificati, con esperienza pluriennale, anche presso aziende private, nel campo del management, nella pianificazione e controllo di gestione, organizzazione e gestione del personale.

4. Non possono essere nominati i soggetti che rivestono o hanno avuto, nei tre anni precedenti, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o rapporti di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni (partiti politici, organizzazioni sindacali).

5. Possono essere nominati cittadini italiani e della comunità europea.

## **ARTICOLO 3 DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'**

1. L'NdV opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco del Comune.

## **ARTICOLO 4 FUNZIONI**

1. All'NdV competono le seguenti funzioni:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco
- c) valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali dell' amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dal medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni alle amministrazioni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone la valutazione annuale degli incaricati di funzioni dirigenziali, responsabili di Area e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. 150/2009;
- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- h) cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce al Sindaco .

## **ARTICOLO 5 LA VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI (responsabili di Area)**

1. La valutazione dei Responsabili delle Aree del Comune riguarda:
- a) il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel Piano degli Obiettivi dell' ente;
  - b) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
  - c) la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - d) le competenze.

L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai CCNL ed, eventualmente, dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

2. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del responsabile, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

Infine, la valutazione deve tener conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

## **ARTICOLO 6 STRUTTURA DI SUPPORTO E RESPONSABILE**

1. L'NdV, quale supporto amministrativo, si avvale dell' Ufficio del Personale e dell'ufficio di Ragioneria che avranno il compito di verbalizzare le riunioni e di svolgere attività di raccolta, ricerca di documenti, prospetti e dati statistici economico-finanziari, amministrativi, ecc. nelle materie della valutazione e della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

2. Inoltre, si avvale del supporto esterno, di conoscenza e competenza, del Segretario Generale.

## **ARTICOLO 7 ACCESSO AI DOCUMENTI**

1. Per la propria attività l'NdV utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai responsabili delle Aree, dagli Uffici Ragioneria o Personale del Comune, dall'Ufficio Controllo di Gestione, dagli amministratori o da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.

2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2, della legge n. 241/1990, nel testo recepito dalla legge regionale n.10/1991 e s.m.i..

## **ARTICOLO 8 RAPPORTI TRA OIV E CONTROLLO DI GESTIONE**

1. L'NdV ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera C del D.Lgs. n. 286/99, utilizza ai fini della propria attività, i risultati del Controllo di Gestione.

2.L'NdV può chiedere all'Ente specifici report e indicatori ai fini dell'esercizio della propria attività.

## **ARTICOLO 9**

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

1. Il nucleo di valutazione è tenuto ad osservare le seguenti norme:
  - a) l'attività svolta a contatto con le strutture dell'ente deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa delle strutture stesse;
  - b) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Sindaco;
  - c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

### **ARTICOLO 10 SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

1. Sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:
  - l'NdV, cui compete la valutazione della performance delle strutture amministrative nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili delle Aree, con il supporto esterno del Segretario Generale;
  - il Sindaco del Comune cui compete, sentita la Giunta, l'approvazione delle proposte di valutazione dei responsabili delle Aree nonché la valutazione annuale del Segretario Generale;
  - i responsabili delle Aree, cui compete la valutazione del personale assegnato alla propria Area.

### **ARTICOLO 11 COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE**

1. Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato. La procedura di conciliazione da adottare al sorgere di eventuali contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, prevede che il ricorrente provveda all'indicazione chiara e documentata dell'oggetto della contestazione, sulla base dei criteri del sistema di valutazione, da inserire direttamente nella scheda di valutazione o da presentare con documento a parte e da inviare all'NdV entro 15 giorni dalla data della conoscenza dell'esito della valutazione.

2. L'NdV, entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta di contestazione scritta e motivata, con ampi poteri istruttori, verifica la validità e la completezza della motivazione e, sulla base di tali accertamenti, esprimerà il proprio parere in merito, riferendo agli interessati ed al Sindaco.

### **ARTICOLO 12 COMPENSO E DURATA**

1. Al componente dell'NdV verrà corrisposto un compenso annuo, determinato, con l'atto di nomina, dal Sindaco al massimo a quello dei componenti il Collegio dei Revisori dei Conti per le prestazioni di cui all'art. 4. Il compenso è considerato onnicomprensivo di spese, contributi, viaggi e soggiorni vari.

2. Il periodo di durata dell'NdV è di 3 (tre) anni dalla nomina, indipendentemente dal rinnovo degli organi di governo dell'Ente, con possibilità di una sola proroga di pari durata. Il componente resta in carica fino alla nomina del nuovo organo

3. Il componente dell'NdV può essere revocato anticipatamente su decisione motivata del Sindaco solo per gravi e ripetute inadempienze, puntualmente contestate, rispetto ai compiti affidati con il presente regolamento.

### **ARTICOLO 13 DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di legge vigenti, ai CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.

2. Ai sensi del vigente Statuto dell'Ente, il presente Regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla data della sua pubblicazione all'Albo Pretorio, da effettuare dopo l'esecutività della relativa deliberazione di adozione.

4. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento viene abrogata altra ogni disposizione regolamentare in quanto incompatibile con il presente atto e sostituito l'art.48 "Il Nucleo di valutazione /OIV e servizio di controllo interno " del vigente ordinamento degli uffici e dei servizi come segue:  
La Giunta comunale istituisce e disciplina il nucleo di valutazione/OIV ed il servizio di controllo interno di cui agli articoli 14 del D.L.vo n.150/2009 e 147 e ss. di cui al Capo III del D.L.vo n..267/2000.

## ARTICOLO 4 FUNZIONI

1. Al **Nucleo di Valutazione** competono le seguenti funzioni:
- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco  
**(N.B. per OIV – nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009);**
  - c) valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali dell' amministrazione;
  - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dal medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni alle amministrazioni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) propone la valutazione annuale degli incaricati di funzioni dirigenziali, responsabili di Area e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. 150/2009;
  - f) (per OIV – è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2009);
  - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - i) cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce al Sindaco .