



# CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 109 del registro in data 4 Giugno 2018

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. DETERMINAZIONI.**

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **quattro** del mese **Giugno** alle ore **12,00**, presso il **MAT-Museo Alto Tavoliere** in San Severo, regolarmente convocata a termini di legge e di Statuto, si è riunita **la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.ri:**

			<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
01	Francesco	<b>Miglio</b>	Sindaco	X
02	Francesco	<b>Sderlenga</b>	Vice Sindaco	X
03	Michele Aldo	<b>Del Sordo</b>	Assessore	X
04	Raffaele	<b>Fanelli</b>	Assessore	X
05	Celeste	<b>Iacovino</b>	Assessore	X
06	Libera, Ondina	<b>Inglese</b>	Assessore	X
07	Luigi	<b>Montorio</b>	Assessore	X
08	Simona, Filomena	<b>Venditti</b>	Assessore	X

***Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto) Presenti n.8 (otto) Assenti n. 0 ( zero )***

Presiede l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune Dott. *Giuseppe Longo*

Accertata la legalità della seduta, essendo sufficiente il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati resi i pareri dei responsabili degli uffici, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, in calce riportati.

**Su proposta e relazione del Sindaco, Avv. Francesco MIGLIO.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la propria deliberazione n. 131 del 16/12/2014, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto: *“Approvazione Regolamento Nucleo di Valutazione”*;

**RILEVATO** che allo stato il precedente Nucleo è scaduto e che necessita procedere alla nomina del nuovo Nucleo, stante le funzioni che soltanto tale organismo può svolgere;

**RILEVATA**, altresì, la necessità di dotarsi di un nuovo Regolamento in materia, sulla base e tenendo conto dell'esperienza avutasi ed in considerazione della normativa vigente in materia, oltre alla necessità di disciplinare in modo più compiuto e puntuale, la nomina e le funzioni del Nucleo di Valutazione della *performance*;

**VISTO** il decreto legge n. 174/2012, come convertito in legge n. 213/2012, che ha previsto un nuovo sistema dei controlli interni, di regolarità amministrativa e contabile, di gestione, strategico, degli equilibri finanziari e della qualità dei servizi;

**VISTO** il Regolamento del sistema dei controlli interni approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 30/01/2013, con cui sono state disciplinate le sopra menzionate forme di controllo;

**VISTA** la nuova disciplina sulla pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni di cui al D. L.vo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D. L.vo 25 maggio 2016, n. 97, recante: *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, nell'ambito della quale assume un particolare rilievo anche l'organo di valutazione delle performance;

**VISTO** il D. L.vo 27/10/2009, n. 150, recante: *“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”*;

**VISTO** l'art. 14 del citato D. L.vo n. 150/2009, con cui si dispone che *“ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance”*;

**VISTO** che la CIVIT, ora A.N.AC., 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. L.vo 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. L.vo n. 150/2009 indicate nel citato art. 16. Qualora, però, detti enti procedano alla nomina dell'OIV - o in applicazione della normativa di adeguamento ai principi del D. L.vo n. 150/2009, o per autonoma 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”*;

**VISTE** le Linee guida dell'ANCI in materia di concreta applicazione del D. L.vo n. 150/2009, nella quale si afferma, nel paragrafo 6), che *“Per espressa previsione dell'art. 16 del decreto, non trovano diretta applicazione presso le autonomie locali le disposizioni di dettaglio recate dall'art. 14.”*;

**VISTA** la deliberazione A.N.AC. n. 1208 del 22/11/2017, in cui si prevede (pg 11) che: “...nel caso in cui l'Amministrazione non sia tenuta a dotarsi dell'OIV – come ad esempio le regioni, gli enti locali e gli enti del servizio sanitario nazionale, che adeguano i propri ordinamenti ai principi stabiliti nel d.lgs. 150/2009, nei limiti e con le modalità precisati all'art. 16 del medesimo decreto, le relative funzioni possono essere attribuite ad altri organismi, quali i nuclei di valutazione”;

**DATO ATTO** che in base alla sopra riportata interpretazione della CIVIT ed A.N.AC., l'art. 14 del D. L.vo n. 150/2009 disciplinante l'organismo indipendente di valutazione non rientra tra le norme richiamate dai commi 1 e 2 dell'art. 16 dello stesso Decreto n. 150/2009, le cui disposizioni trovano “diretta applicazione” negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali ovvero ai cui principi tali ordinamenti devono adeguarsi;

**VISTO** il D. M. 2 dicembre 2016 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di *istituzione dell'elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance*;

**RILEVATO:**

1. che il suddetto Decreto chiarisce che l'iscrizione nell'elenco nazionale è una condizione indispensabile per poter prendere parte alle procedure comparative di nomina degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, istituiti ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, presso amministrazioni, agenzie ed enti statali, anche ad ordinamento autonomo;
2. che per le altre amministrazioni si richiama quanto chiarito con nota circolare del 19 gennaio 2017 e che in quest'ultima si precisa che le amministrazioni diverse decidono, nell'ambito della propria autonomia e secondo i rispettivi ordinamenti, se costituire un OIV ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009 e che in caso positivo ne consegue la piena adesione alla disciplina del D.P.R. n. 105/2016 e dello stesso D.M 2 dicembre 2016 che individua, tra l'altro, il requisito dell'iscrizione nell'elenco nazionale quale condizione per la nomina dei componenti degli OIV;
3. il D.M. 2 dicembre 2016 non si applica ad organismi con funzioni analoghe a quelle degli OIV, in quanto lo stesso istituisce l'elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance costituiti ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
4. per quanto sopra, i componenti di un Nucleo di valutazione della performance non necessariamente devono essere iscritti nell'elenco ex D. M. 2 dicembre 2016;

**DATO ATTO**, altresì, che l'autonomia normativa e organizzativa degli enti locali è, altresì, riconosciuta e garantita dalla Costituzione;

**PRESO ATTO** che in forza della suddetta normativa il Nucleo di Valutazione della performance può essere nominato in forma monocratica ovvero in forma collegiale;

**VISTO** lo schema del nuovo Regolamento sul funzionamento del nucleo di valutazione della performance in forma collegiale;

**RITENUTO**, pertanto, approvare un nuovo ed apposito regolamento che disciplini l'istituzione del Nucleo di valutazione e più compiutamente le sue competenze, i requisiti per la nomina e la durata del relativo incarico, nonché le modalità di funzionamento;

**CONSIDERATO**, quindi, opportuno costituire un Nucleo di valutazione della performance che, in maniera più incisiva, collabori con gli organi di governo e di gestione, nonché con gli altri organi di controllo interno e di revisione dei conti, al fine di contribuire al miglioramento della qualità dell'attività e dei risultati del Comune;

**DATO ATTO** che si provvederà alla nomina del Nucleo di valutazione a seguito di

apposito avviso pubblico;

**RILEVATA** l'urgenza di provvedere in merito;

**VISTO** il D. L.vo n. 267/2000 e s. m.e i.;

**VISTO** il D. L.vo n. 150/2009 e s. m. e i.;

**VISTA** la legge del 6 novembre 2012, n. 190;

**VISTO** il D. L.vo 14 marzo 2013 n. 33 come modificato dal D. L.vo 25 maggio 2016, n. 97;

**VISTO** lo Statuto comunale;

Acquisiti sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del citato D. L.vo 18/08/2000, n. 267, il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Dirigente ad interim Servizio OO. II. e dal Dirigente Servizio Personale, nonché il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Dirigente Area II – Servizio Contabilità;

Con voti unanimi:

## **D E L I B E R A**

1. la premessa è parte integrante e sostanziale e qui si intende integralmente riportata e trascritta;
2. di approvare il «**Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance**», composto da n. 14 articoli, allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. di attivare la procedura per la nomina del Nucleo di Valutazione della performance, che dovrà avvenire con decreto del Sindaco, previa acquisizione delle candidature da parte dei soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'avviso pubblico;
4. di stabilire che il Nucleo di Valutazione della performance è collegiale, composto da n. 3 (tre) componenti esterni all'Ente e che ai componenti dello stesso Nucleo sarà corrisposto il compenso annuo previsto nell'allegato regolamento;
5. di incaricare il Segretario generale per la predisposizione ed approvazione dell'avviso pubblico per la nomina del Nucleo e per gli adempimenti consequenziali;
6. di demandare al Sindaco ed agli Uffici comunali per l'esecuzione della presente;
7. di stabilire che alla spesa derivante dalla nomina del Nucleo si fa fronte con le somme stanziare nel bilancio di previsione 2018/2020;
8. di dare informazione del presente atto alla RSU e alle OO.SS. mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione dedicata alle Relazioni Sindacali;
9. di riservarsi l'adozione di eventuali ed ulteriori provvedimenti in merito;
10. di dichiarare la presente deliberazione, con votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. L.vo n. 267/2000.



**CITTA' DI**  
***SAN SEVERO***  
**PROVINCIA DI FOGGIA**

\*\*\*\*\*

**REGOLAMENTO PER**  
**IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO**  
**DI VALUTAZIONE**  
**DELLA PERFORMANCE**

\*\*\*\*\*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 04/06/2018

# **REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

\*\*\*\*\*

## **I N D I C E**

**ART. 1 - OGGETTO**

**ART. 2 - SEDE, COMPOSIZIONE, NOMINA E FUNZIONAMENTO**

**ART. 3 - DURATA E SOSTITUZIONI**

**ART. 4 - REQUISITI PER LA NOMINA - COMPENSO**

**ART. 5 - FUNZIONI**

**ART. 6 - RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE**

**ART. 7 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

**ART. 8 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI  
VERTICE**

**ART. 9 - VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.**

**ART. 10 - COMPITI ULTERIORI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**ART. 11 - PROCEDURE, TEMPI E MODALITÀ**

**ART. 12 - NORMA TRANSITORIA**

**ART. 13 - TUTELA PRIVACY**

**ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI**

\*\*\*\*\*

### **ART. 1 - OGGETTO**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance (di seguito chiamato anche semplicemente Nucleo) del Comune di San Severo.
2. Il Nucleo è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.
3. Il Nucleo, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.
4. Gli esiti delle varie forme di controllo interno previste dal Regolamento dei controlli interni sono utilizzati dal Nucleo per la valutazione del personale Dirigenziale e titolare di Posizione Organizzativa.

### **ART. 2 - SEDE, COMPOSIZIONE, NOMINA E FUNZIONAMENTO**

1. Il Nucleo ha sede presso l'Ente, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative; garantisce le sue attività in modo continuativo; opera esclusivamente in forma collegiale in sede decisoria ed attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti.

2. Il Nucleo è un organo collegiale composto da tre esperti esterni all'Amministrazione comunale.
3. Il Nucleo è nominato dal Sindaco con proprio Decreto, sulla base della valutazione dei *curricula* dei candidati attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l'incarico *de quo*. I *curricula* sono acquisiti mediante apposito avviso pubblico reso noto sul sito istituzionale dell'Ente.
4. Il Sindaco provvede a nominare tra i componenti del Nucleo il Presidente. Il Nucleo può eleggere al proprio interno un vice Presidente con funzioni vicarie in caso di assenza e impedimento del Presidente.
5. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, in conformità agli obblighi sulla trasparenza, è pubblicato sul sito istituzionale del Comune l'atto di nomina, i *curricula* e i relativi compensi.
6. Le riunioni del Nucleo sono convocate dal Presidente e sono valide se sono presenti almeno due membri. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta del Presidente, il Segretario generale, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative.

### **ART. 3 - DURATA E SOSTITUZIONI**

1. Il Nucleo dura in carica tre anni e può essere rinnovato una sola volta. Entro 60 giorni dalla scadenza si dovrà procedere alla nomina del nuovo organo di valutazione, decorsi i quali si riterrà confermato quello in carica.
2. Un componente del Nucleo può rassegnare le dimissioni dall'incarico, garantendo comunque un preavviso di almeno trenta giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo dell'incarico esercitato.
3. Il Sindaco può procedere alla revoca della nomina, purché adeguatamente motivata, nei casi di gravi inadempienze, nonché nei casi di mancato rispetto del generale principio di imparzialità di giudizio.
4. Il componente del Nucleo cessa dall'incarico per:
  - a) scadenza del mandato;
  - b) dimissioni volontarie;
  - c) impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni;
  - d) revoca anticipata della nomina.
5. I componenti nominati decadono per cause naturali o per il verificarsi delle ipotesi d'incompatibilità. Costituisce causa di decadenza l'assenza ingiustificata a nr. 3 riunioni consecutive del Nucleo. I provvedimenti di decadenza sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente decaduto con successivo atto, utilizzando l'elenco dei soggetti partecipanti all'avviso relativo al triennio.
6. Si applicano le norme relative alla *prorogatio* degli organi amministrativi di cui agli articoli 2, 3 comma 1, 4, comma 1, 5, comma 1 e 6 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444.
7. Nel caso in cui si proceda alla sostituzione di un singolo componente, la durata dell'incarico del neo nominato è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero Nucleo.

### **ART. 4 - REQUISITI PER LA NOMINA, COMPENSO**

1. Il componente del Nucleo di Valutazione deve essere in possesso:
  - a) di elevata professionalità ed esperienza pluriennale, rinvenibile dal *curriculum vitae*, nel campo del management pubblico e della misurazione e valutazione della performance del personale delle amministrazioni pubbliche;
  - b) di diploma di laurea secondo l'ordinamento precedente l'emanazione del D. M. n. 509/1999 ovvero di laurea specialistica e di certificate competenze di alta professionalità e di esperienza – di almeno tre anni – maturata nel campo del *management*, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale. È richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della

pianificazione e controllo di gestione ovvero della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è necessario il possesso dell'esperienza in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del *management*, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della *performance* e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza;

- c) di capacità intellettuali, manageriali, relazionali e di *leadership*, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, nonché un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo;
- d) buone conoscenze tecnologiche di *software*, anche avanzati.

2. Il componente del Nucleo non può essere nominato tra soggetti che:

- a) 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;
- b) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D. L.vo n. 267/2000 ovvero abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
- c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'Ente ovvero abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
- d) incorrano nelle incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del Codice civile.

3. Il componente del Nucleo può essere componente di un solo ed altro Nucleo di Valutazione.

4. Il compenso previsto per il Presidente del Nucleo è pari al 50% di quanto percepito dal Presidente del Collegio dei Revisori. Per gli altri componenti è pari al 50% di quanto percepito dai componenti del Collegio dei Revisori. Non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio, vitto o alloggio. I compensi saranno liquidati ogni semestre previa presentazione di idonea attestazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente Regolamento, nel Regolamento sui controlli interni e programmate nei piani dell'Amministrazione comunale.

### **ART. 5 – FUNZIONI**

1. Il Nucleo:

- a) nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, la Giunta comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi alla dirigenza dell'Ente;
- b) è competente in ordine alla misurazione e valutazione della performance dei singoli Settori ed alla proposta di valutazione annuale dei dirigenti e mette in atto, altresì, le attività di controllo strategico, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si complimentano, in particolare, con le attività del controllo di gestione;
- c) svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di proposta, guida e supporto nell'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance e del Piano della performance; in particolare guidandone, con funzioni propositive, la stesura degli stessi e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- d) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- e) supporta il Sindaco nella valutazione dei dirigenti nei limiti del vigente ordinamento. Propone all'organo di governo politico la valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- f) propone la pesatura delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- g) sovrintende e verifica la valutazione determinata dai rispettivi dirigenti di settore delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;



- h) sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - i) svolge funzioni di certificazione di cui all'art.18 del C.C.N.L. del Comparto Regioni - Enti Locali del 1.04.1999, come sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. del 22.1.2004;
  - j) fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
  - k) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
  - l) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei controlli interni e del ciclo di gestione delle performance;
  - m) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art.13 del D. L.vo n.150/2009;
  - n) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità; o) valida la Relazione sulla performance definita annualmente dalla Giunta comunale;
  - o) collabora con i Dirigenti di Area nella valutazione dei dipendenti comunali loro assegnati, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
  - p) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - q) certifica la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999;
  - r) collabora con l'Amministrazione e con i Dirigenti per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente;
  - s) svolge ogni altra funzione prevista da disposizioni legislative e/o regolamentari;
  - t) assiste la struttura tecnica interna nella stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198-bis del D. L.vo n. 267/2000, per la sua successiva trasmissione alla Corte dei conti
  - u) cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale volte a rilevare:
    - 1. il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
    - 2. il grado di condivisione del sistema di valutazione.
2. Tutte le attività di cui al precedente punto 1 possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale della Giunta comunale che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

#### ***ART. 6 – RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE***

- 1. Per lo svolgimento delle attività ai componenti del Nucleo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascuna Area.
- 2. Il Nucleo è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura interna, individuata dalla Giunta comunale.
- 3. In particolare, i Dirigenti 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 quanto richiesto dal Nucleo stesso.
- 4. I Dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con il Nucleo, il quale, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo, acquisisce in contraddittorio la valutazione del Dirigente interessato.

#### ***ART. 7 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA***

- 1. I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e svolgono un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.

2. Il Sistema di misurazione della performance deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.
3. La misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.
4. Il Sistema di misurazione deve rendere l'organizzazione capace di:
  - migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
  - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
  - informare e guidare i processi decisionali;
  - gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
  - influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
  - rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
  - incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

**ART. 8 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI VERTICE**

1. Il Nucleo, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, allorché operativo, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei Dirigenti relativa all'esercizio finanziario di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun Dirigente.
2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:
  - a) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione comunale, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
  - b) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - c) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
  - d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
  - e) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
  - f) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedimenti mentali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
  - g) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
  - h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.
3. La valutazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali è finalizzata alla definizione dei punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal Nucleo che costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.
4. Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei dirigenti dei settori.
5. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dal Nucleo costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità e offrono al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.

6. Alla valutazione del Segretario generale provvede il Sindaco con proprio atto con il supporto del Nucleo, in sede di complessiva valutazione del rendimento del Segretario comunale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta, ecc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d), del D. L.vo n. 267/2000.

**ART. 9 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.**

1. Il Nucleo partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di competenza del Dirigente. Per le posizioni autonome la competenza spetta al Sindaco.
2. Le valutazioni così ottenute, prima dell'attribuzione dell'indennità di risultato, saranno oggetto di esame da parte del Nucleo con la conseguente formulazione di un giudizio sulle prestazioni rese. Di essa ne sarà informata la Giunta comunale.

**ART. 10 – COMPITI ULTERIORI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. Il Nucleo partecipa altresì, alla valutazione delle performance delle altre risorse umane supportando i singoli dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi Dirigenti.

**ART. 11 – PROCEDURE, TEMPI E MODALITÀ**

1. Il Nucleo per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente Regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i Dirigenti.
2. Il Nucleo può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal servizio Finanziario.
3. Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, il Nucleo acquisisce all'inizio del periodo di valutazione, i seguenti elementi:
  - a) il P.E.G., con l'indicazione dei programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
  - b) eventuali relazioni intermedie ed altre *in itinere* che ciascun Dirigente ritenga di trasmettere al Nucleo ed alla Giunta Comunale in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento.
4. Il Nucleo riferisce periodicamente ed almeno una volta all'anno alla Giunta comunale sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo relazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire alla Giunta stessa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura.
5. Il Nucleo elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato nel presente Regolamento, la quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dirigenziali ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa;
6. La Giunta comunale, esaminata la proposta di cui al precedente comma con apposita informativa, formula la valutazione finale. Nel caso in cui la Giunta intenda discostarsi da quanto proposto dal Nucleo dovrà adeguatamente motivare tale variazione.
7. La liquidazione dell'indennità di risultato è disposta con determina del Dirigente del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun Dirigente ed inserita nel relativo fascicolo personale.

**ART. 12 – NORMA TRANSITORIA**

1. Nell'applicazione del presente Regolamento sono fatti salvi eventuali adempimenti di verifica o validazione di atti relativi agli anni precedenti prodotti secondo gli obiettivi assegnati e il Sistema di valutazione vigente nel periodo di riferimento.

**ART. 13 – TUTELA PRIVACY**

1. Tutti i dati e le informazioni comunque acquisite in forza del presente regolamento saranno trattati in conformità al D. L.vo n. 196/2003 e s. m. e i..

#### **ART. 14 – DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa espresso rinvio alla normativa vigente in materia, ai contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie
2. Il presente Regolamento entrerà in vigore nella data di esecutività della deliberazione di approvazione e sarà inserito nel sito istituzionale dell'Ente - nella Sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Performance/N.d.V."
3. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate le disposizioni del precedente Regolamento e ogni altra disposizione regolamentare incompatibile e in contrasto con lo stesso.
4. L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

#### **ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Il presente Regolamento:

- E' stato deliberato dalla Giunta comunale nella seduta del .....  
con deliberazione n ....., divenuta esecutiva in data.....;
- E' stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal ....., a  
norma dell'art. 124, comma 1, del D. L.vo n. 267/2000;
- È entrato in vigore il .....

Data .....

**Il Segretario Generale**

.....

**PARERI ART. 49, 1^ COMMA, D. L.VO N. 267/2000**

Esaminata la proposta sopra estesa di deliberazione, si esprime, *sotto il profilo della regolarità tecnica*, **parere favorevole**, ai sensi art. 49, 1^ comma, D. L.vo n. 267/2000.

**Il Dirigente Servizio OO. II.**  
**F.to Dott. Giuseppe LONGO**

**Il Dirigente III Area – Personale**  
**F.to Ing. Francesco RIZZITELLI**

Esaminata la proposta sopra estesa di deliberazione, si esprime, *sotto il profilo della regolarità contabile*, **parere favorevole**, ai sensi art. 49, 1^ comma, D. L.vo n. 267/2000.

**Il Dirigente II Area – Contabilità**  
**F.to Ing. Francesco RIZZITELLI**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to dott. Giuseppe Longo*

IL SINDACO  
*F.to avv. Francesco Miglio*

### ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

La presente deliberazione

è divenuta esecutiva **04/06/2018**, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

è esecutiva il \_\_\_\_\_, ai sensi e per gli effetti dell'art.134– comma 3–del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

San Severo, 04/06/2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to dott. Giuseppe Longo*

Prot. n. \_\_\_\_\_ del registro delle

### PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 04/06/2018

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n. 38

San Severo, 04/06/2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to dott. Giuseppe Longo*

E' copia conforme al suo originale, per uso amministrativo.

San Severo, 04/06/2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to dott. Giuseppe Longo*