

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE COMPETENZE E DELLE ATTIVITA' DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SAN PIETRO AL TANAGRO (SA)

Articolo 1

Ambito di applicazione e normativa di riferimento

Il presente regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento del Nucleo di valutazione della performance del Comune di San Pietro al Tanagro .

Le attività ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione sono disciplinate da fonti primarie: D.Lgs. 267/2000, D. Lgs. 286/99 per la parte ancora vigente e Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n.150 e ss.mm. ii. e da fonti secondarie: Statuto, Regolamento di Contabilità e Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Articolo 2 Definizione, sede e composizione,

Il Nucleo di Valutazione del Comune di San Pietro al Tanagro è un organismo che opera secondo principi di indipendenza, cui l'ente affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di performance, nonché la sua corretta applicazione.

E' un organismo monocratico o collegiale ed ha sede presso il Comune di San Pietro al Tanagro.

Esso può essere costituito anche in forma associata con altri enti.

La scelta circa la composizione e la forma è rimessa alla volontà della Giunta comunale.

Articolo 3

Nomina, requisiti di ammissione e modalità di selezione

Il Nucleo di Valutazione (composto, se collegiale , dalle componenti , di cui un presidente) è dotato di specifica professionalità e competenza, è nominato con decreto del Sindaco che ne disporrà la scelta "*intuitu personae*" a seguito di procedura comparativa esplorativa a cui potranno partecipare soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o UE;

b) età non superiore a 65 anni;

c) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel precedente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza;

d) possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno cinque anni nel campo della valutazione della performance e del personale presso Pubbliche Amministrazioni o Aziende private;

La scelta circa la forma, la composizione, l'eventuale associazione con altri enti ed il compenso vengono rimesse all'organo esecutivo.

Entro quindici giorni dalla pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale e all'albo

pretorio dell'ente nonché sulla sezione trasparenza, i soggetti in possesso dei suddetti requisiti, possono inviare formale istanza, con allegato il curriculum, all'attenzione del Responsabile dell'area amministrativa, il quale provvederà a esaminare quanto ivi riportato, per ciò che concerne i requisiti di legittimità, e a sottoporre la documentazione al Sindaco per la successiva nomina che avverrà con apposito decreto. Si procederà anche in presenza di una sola manifestazione d'interesse, ove questa sia ritenuta idonea e qualificata.

Non possono far parte del Nucleo di valutazione soggetti che:

- a) rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in associazioni od organismi sindacali anche interni all'ente o che abbiano rivestito tali cariche nei tre anni precedenti la nomina;
- b) che si trovino in altre situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti, in particolare dal codice di comportamento dell'ente, quelle previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile e dalle altre disposizioni di legge;
- c) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
- d) i condannati, anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale;
- f) coloro che ricadano in altre ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 39/2013.

L'assenza delle situazioni di incompatibilità sopra indicate deve essere oggetto di una formale dichiarazione da allegare all'istanza di partecipazione all'avviso pubblico.

Articolo 4 Durata e compenso

L'incarico sarà regolato da apposito decreto del Sindaco.

La nomina ha durata triennale, è rinnovabile una sola volta, salvo revoca motivata.

In ogni caso esso, in applicazione della cd. prorogatio, resta in carica fino alla nomina del nuovo organismo di valutazione ed in ogni caso per un periodo massimo di 45 giorni.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Al Nucleo di valutazione è attribuito un compenso lordo annuo (per anno solare e quindi frazionabile) comprensivo di oneri fiscali e di ogni altra spesa il cui importo viene stabilito dalla Giunta comunale.

Articolo 5 Codice etico del Nucleo di Valutazione

Con l'accettazione dell'incarico il componente/i del Nucleo di Valutazione si impegna/no ad osservare il seguente codice etico:

- a. l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- b. i risultati, le raccomandazioni di intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta non possono essere indirizzate direttamente alle strutture interessate, ma esclusivamente al Sindaco;

- c. deve essere rispettato l'obbligo di riservatezza in merito alle informazioni o considerazioni derivanti dall'attività svolta.
- d. deve rispettare tutte le disposizioni previste nel Codice di Comportamento dell'Ente pubblicato sul sito istituzionale del comune nella sezione amministrazione trasparente.

Articolo 6

Dipendenza gerarchica del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione autonoma rispetto ad ogni altra struttura del Comune, risponde del proprio operato direttamente al Sindaco e riferisce periodicamente al Sindaco e, comunque, ogni qual volta lo stesso lo ritenga necessario.

Articolo 7

Funzionamento

Per lo svolgimento delle attività, al componente/i del Nucleo di valutazione è/sono garantito/i l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

Il Nucleo di Valutazione è supportato per lo svolgimento delle funzioni amministrative dal Segretario Comunale, dall'ufficio amministrativo e finanziario.

Le sedute del NdV non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i Responsabili di servizio o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance. I dipendenti convocati devono garantire presenza personale.

Dei relativi lavori vengono lasciate tracce documentali anche con la redazione di appositi verbali

Le attività del Nucleo di valutazione riguarderanno anche quelle pendenti relative ad annualità precedenti.

Articolo 8

Funzioni del Nucleo di Valutazione

Le funzioni del Nucleo di valutazione hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e certificazione del sistema di performance management del Comune.

Tra dette funzioni rientrano:

- a) la definizione, il monitoraggio e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- b) la valutazione delle attribuzioni e la determinazione delle indennità di posizione organizzativa sulla base della complessità delle funzioni nonché dello spessore strategico assegnato ai singoli ruoli;
- c) la validazione del Piano e della Relazione sulla Performance;
- d) la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa e l'attribuzione agli stessi dei premi;
- e) la verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione delle posizioni organizzative e del personale;
- f) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli, della performance, trasparenza e integrità e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato

- deglistessi;
- g) la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) la comunicazione tempestiva circa le criticità riscontrate al Sindaco, nonché alla Corte dei Conti e al Dipartimento della FunzionePubblica.
 - i) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D.Lgs. n. 33/2013;
 - j) La verifica dei risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità'.
 - k) Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente;

Articolo 9

Disposizione finale

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa espresso richiamo alle disposizioni vigenti ed, in particolare, al TUEL 18.8.2000, n. 267, al D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, al D. Lgs. n.150/09 nonché ai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale, ai contratti integrativi, dell'area della dirigenza e del personale dipendente del Comparto Regioni – Autonomielocali.

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione abrogando altri precedenti aventi lo stesso oggetto o incompatibili con le disposizioni fin qui riportate.