



**COMUNE DI GALLICCHIO**  
*Provincia di Potenza*

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

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 24.10.2022**

# **INDICE**

**ART. 1 – OGGETTO**

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

**ART. 3 - DURATA, REVOCA, RECESSO E SOSTITUZIONI**

**ART. 4 – REQUISITI PER LA NOMINA, COMPENSO, INCOMPATIBILITÀ**

**ART. 5 – FUNZIONI**

**ART. 6 – RAPPORTI CON LA STRUTTURA DELL'ENTE**

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

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

**ART. 9 – COMPITI ULTERIORI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**ART. 10 – PROCEDURE, TEMPI E MODALITÀ**

**ART. 11 – NORMA TRANSITORIA**

**ART. 12 – TUTELA PRIVACY**

**ART. 13 – DISPOSIZIONI FINALI**

## **ART. 1 – OGGETTO**

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25/05/2017, la composizione, le competenze, le attività e le modalità di funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance (di seguito chiamato anche semplicemente Nucleo) del Comune di Gallicchio.
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. A tale organo è riservata in modo particolare la valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili dei Settori e la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della quantificazione della indennità di risultato e di posizione.
3. Il Nucleo, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco ed alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.
4. Gli esiti delle varie forme di controllo interno, previste dal Regolamento sui controlli interni (approvato con deliberazione del consiglio comunale n.3 del 7.1.2020), sono utilizzati dal Nucleo per la valutazione del personale con funzioni di titolare di Posizione Organizzativa.

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

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.
2. Il Nucleo è un organo monocratico, costituito da un esperto esterno all'Amministrazione comunale.
3. Il Nucleo è nominato dal Sindaco con proprio Decreto, che ne disporrà la scelta a suo insindacabile giudizio sulla base del possesso dei requisiti e della valutazione dei *curricula* dei candidati, attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l'incarico.
4. L'incarico sarà regolato da apposito disciplinare, sottoscritto dal Responsabile del Settore amministrativo, a seguito di decreto del Sindaco.
5. Ferme restando la durata, le funzioni, i requisiti soggettivi e le incompatibilità definite dal presente regolamento, il Nucleo può essere costituito in forma associata con altri enti. Nel caso di costituzione in forma associata può essere costituito in forma collegiale. In caso di gestione associata la nomina dei componenti spetterà alla conferenza dei Sindaci. Ogni altro aspetto relativo al funzionamento del Nucleo di Valutazione in forma associata verrà definito in dettaglio dalla specifica convenzione sottoposta ai consigli comunali degli enti interessati.

## **ART. 3 – DURATA, REVOCA, RECESSO E SOSTITUZIONI**

1. Il Nucleo dura in carica tre anni dalla data di sottoscrizione del contratto e può essere rinnovato una sola volta, con decreto del Sindaco. È esclusa l'ipotesi di rinnovo tacito. Il Nucleo resta in carica fino alla nuova nomina. Entro 30 giorni dalla scadenza si dovrà procedere all'avvio del procedimento di nomina del nuovo organo di valutazione.
2. 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;
- e) al verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'art.4 del presente regolamento.
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 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.
5. Il componente del Nucleo decade per cause naturali o per il verificarsi delle ipotesi d'incompatibilità, non sanabili. Costituisce, altresì, causa di decadenza l'assenza ingiustificata a n.3 (tre) convocazioni, disposte dall'ente, consecutive. 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.
- Nel caso in cui si renda necessario procedere alla sostituzione la stessa avverrà sulla base di un nuovo avviso pubblico.

#### **ART. 4 – REQUISITI PER LA NOMINA, COMPENSO, INCOMPATIBILITÀ**

1. Il componente del Nucleo di Valutazione è un professionista scelto tra funzionari della Pubblica Amministrazione, docenti universitari e liberi professionisti in possesso dei seguenti requisiti:
- a) cittadinanza italiana o UE;
- b) non collocato in quiescenza;
- c) diploma di laurea (DL), laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza, o titolo equivalente.
- d) elevata professionalità ed esperienza pluriennale (almeno triennale), rinvenibile dal *curriculum vitae*, nel campo del management pubblico e della misurazione e valutazione della performance del personale delle amministrazioni pubbliche;
- e) 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;
- f) buone conoscenze tecnologiche/informatiche.
2. L'Amministrazione garantisce pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e del D.Lgs. n. 165/2001 e del vigente Piano delle azioni positive;
3. Il compenso annuo è determinato sulla base delle somme stanziare nel bilancio di previsione, nel rispetto delle norme vigenti in materia. I compensi saranno liquidati ogni semestre o annualmente, a scelta del professionista, 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. Non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio, vitto o alloggio.

4. 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 e dalle norme in materia di incompatibilità ed inconfiribilità previste dal D.Lgs. n. 39/2013.
  - e) si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini;
  - f) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione.
5. Non è causa ostativa al conferimento dell'incarico la partecipazione del professionista individuato in organi aventi analoghe funzioni presso altri enti.

#### **ART. 5 – FUNZIONI**

1. Il Nucleo di Valutazione, svolge i seguenti compiti:
  - 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 al personale dell'Ente;
  - b) elabora e sottopone all'approvazione le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, anche ai fini della progressione economica. A tal fine, predispone il Sistema di misurazione e valutazione della performance, conformemente ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e proponendo i correttivi emergenti dalle verifiche periodiche;
  - c) provvede alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e dei singoli Settori ed alla proposta di valutazione annuale dei Responsabili dei Settori e coadiuva, altresì, le attività di controllo, 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 completano, in particolare, con le attività del controllo di gestione;
  - d) verifica l'adozione, il funzionamento e l'attuazione del Sistema di valutazione permanente dei Responsabili dei Settori e del personale dipendente e dei sistemi di controllo interno di cui all'art. 147 del D.Lgs.267/00 ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
  - e) 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;

- f) collabora con i Responsabili dei Settori nella valutazione dei dipendenti comunali assegnati;
  - g) garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione ed attribuzione dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - h) elabora e propone alla Giunta la graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
  - i) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'Autorità di cui all'art.13 del D. L.vo n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017;
  - j) valida la Relazione sulla performance definita annualmente dalla Giunta comunale, di cui all'art.10 del D. L.vo n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017;
  - k) 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. Lgs. n. 267/2000, per la sua successiva trasmissione alla Corte dei conti (art. 20 del Regolamento Comunale sul sistema dei controlli interni);
  - l) collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili dei Settori per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente;
  - m) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - n) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ed in materia di controlli interni e di ciclo di gestione delle performance;
  - o) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
  - p) svolge ogni altra funzione prevista da disposizioni legislative e/o regolamentari, con specifico richiamo a quanto previsto alle disposizioni contenute dal Regolamento Comunale sul sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 7.1.2020;
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 DELL'ENTE***

1. Per lo svolgimento delle attività al Nucleo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascuna Settore.
2. Nello svolgimento delle funzioni il Nucleo si avvale della collaborazione del Segretario Comunale e dei Responsabili dei Settori.
3. Il Nucleo può essere coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura interna, individuata dalla Giunta comunale.
4. In particolare, i Responsabili dei Settori 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.
5. I Responsabili dei Settori, 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 personale interessato.

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

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 della performance organizzativa. I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti finalizzati al 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 è organizzato da apposita previsione regolamentare.

#### ***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 Responsabili dei Settori relativa all'esercizio finanziario di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun Responsabile.
2. La valutazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali è finalizzata alla definizione dei punteggi delle schede finali di valutazione annuale, che costituiscono base di calcolo per il riconoscimento dell'indennità di risultato.
3. Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, che dimostrino la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei Responsabili dei Settori dei settori.
4. 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.
5. Alla valutazione del Segretario Comunale provvede il Sindaco con proprio atto con l'eventuale supporto del Nucleo, qualora richiesto dallo stesso Sindaco e comunque previa approvazione di specifico regolamento in merito, 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.
6. Il Sistema di misurazione della performance è organizzato da apposita previsione regolamentare.

#### ***ART. 9 – COMPITI ULTERIORI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE***

1. Il Nucleo partecipa altresì, alla valutazione delle performance delle altre risorse umane supportando i singoli Responsabili dei Settori 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 Responsabili dei Settori.

2. L'Ente può richiedere al Nucleo di Valutazione funzioni aggiuntive attinenti con i temi relativi al sistema di gestione della performance, previo adeguamento del compenso base previsto per le funzioni e attività di cui al presente Regolamento.

#### **ART. 10 – 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 Responsabili dei Settori.
2. Il Nucleo può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal Settore 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 Piano della Performance, 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 Responsabile 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 del personale con funzioni 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, approva 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 Responsabile del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun Responsabile ed inserita nel relativo fascicolo personale.

#### **ART. 11 – 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. 12 – TUTELA PRIVACY**

1. Tutti i dati e le informazioni comunque acquisite in forza del presente regolamento saranno trattati in conformità al Regolamento UE 2016/679 e del D.lgs 196 del 2003, come modificato dal D.lgs. n. 101 del 2018.

### **ART. 13 – 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. L'Amministrazione garantisce pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e del D.Lgs. n. 165/2001 e del vigente Piano delle azioni positive triennio 2022/2024 che confluirà nel **PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione)**.
3. 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.*".
4. 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.

