

All."A"



## **Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della Performance**

### **INDICE**

#### Sezione I

#### **Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance**

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

Art. 3 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI

Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

#### Sezione II

#### **Valutazione della performance individuale e premi**

Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

#### Sezione III

#### **Integrità e trasparenza**

Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI INTERNI

Art. 10 - TRASPARENZA

#### Sezione IV

#### **Nucleo Interno per la valutazione (NIV)**

Art. 11 - COSTITUZIONE, REQUISITI ED INCOMPATIBILITA' DEL NIV.

11.1. Costituzione,

11.2 Requisiti

11.3 Incompatibilità

11.4 Compenso dei componenti del NIV

Art. 12- FUNZIONI E COMPITI DEL NIV

Art. 12.1 Funzioni e compiti

Art. 12.2 . Funzioni in materia di valutazione dei Dirigenti

Art. 13 - CONTROLLO STRATEGICO

Art.14-ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE AMMINISTRATIVA E RELAZIONE  
SULL'ATTIVITA'

Art. 15 - FUNZIONAMENTO, SEDE, STRUTTURA DI SUPPORTO

Art. 16 - NORMA TRANSITORIA

Sezione I  
**Programmazione, organizzazione e valutazione  
annuale della performance**

**Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

**Art. 2 – PROGRAMMAZIONE**

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio di previsione , il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) concorrono a determinare gli elementi di base per l'elaborazione del Piano della performance dell'Ente.
3. In particolare, il Documento Unico di Programmazione (DUP) ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente ( art. 170 TUEL) ; il PEG unifica organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) di cui all'art 108 co.1 del TUEL e il Piano della Performance (PP) di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ed è approvato entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione ( art. 169 TUEL).
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, il Responsabile della Trasparenza assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

**Art. 3 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI**

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di misurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

#### **Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE**

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo Interno di Valutazione, è trasmessa al Sindaco di norma entro il 30 aprile di ciascun anno.

#### Sezione II

#### **Valutazione della performance individuale e premi**

#### **Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'**

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

#### **Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. **La valutazione della performance individuale per l'attribuzione dell'indennità di risultato al Segretario Generale ed ai dirigenti è effettuata dal Nucleo Interno di Valutazione.**

#### **Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

#### **Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE**

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.

2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.

3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

#### Sezione III

#### **Integrità, trasparenza e Nucleo Interno di Valutazione**

#### **Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI INTERNI**

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata attraverso la predisposizione, l'aggiornamento, il monitoraggio ed il controllo del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Piano triennale per la trasparenza, del Codice di comportamento dell'Ente, integrativo del D.P.R. 62/2013 e dal sistema dei controlli interni di cui agli artt. n.147, 147bis, 147 ter, 147 quater, del TUEL.

2. I Dirigenti, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.

3. Il Nucleo Interno di Valutazione verifica:

- la predisposizione e l'eventuale aggiornamento del PTPC;
- la redazione e l'aggiornamento del piano triennale della trasparenza e la sua attuazione nel rispetto delle linee guida e delle direttive dell'ANAC;
- lo stato di attuazione dei controlli interni previsti dagli artt. 147 e seg. del TUEL e dal regolamento comunale sui controlli interni, approvato con deliberazione consiliare n.7/2013 ;

- l'aggiornamento del codice di comportamento dell'Ente, esprimendo parere obbligatorio ex art. 54 d.lgs. 165/2001.

4. L'Ente assicura, di norma annualmente, la rilevazione della mappa dei rischi e adotta altresì la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.

5. Il Nucleo Interno di Valutazione riferisce periodicamente al Sindaco, anche informalmente con richiesta di audizione, sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive eventualmente attivate.

## **Art. 10 – TRASPARENZA**

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente (PTPC, PTTI), e lo stato di attuazione dei relativi programmi, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente in base a quanto disposto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

## **Sezione IV**

### **NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE (NIV)**

#### **Art. 11 – COSTITUZIONE, REQUISITI ED INCOMPATIBILITA' DEL NIV.**

##### **11.1 COSTITUZIONE**

1. Ai sensi del vigente articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, è individuato un Nucleo Interno di Valutazione, che svolge le funzioni di supporto e validazione del processo di misurazione e valutazione della performance all'interno dell'Ente.

**2. Il Nucleo Interno di Valutazione è composto da tre membri esterni all'Ente di cui un Presidente e due componenti.** È nominato dal Sindaco, con specifico decreto, per un periodo massimo di tre anni, rinnovabile per una sola volta, fatto salvo il periodo di proroga strettamente necessario all'individuazione del nuovo Nucleo.

**3. A tale scopo, per la nomina dei 2 componenti viene bandito un avviso pubblico da parte dell'Amministrazione Comunale per la ricerca delle professionalità per la partecipazione al NIV.**

**4. Il Presidente del Nucleo di valutazione viene individuato, mediante avviso pubblico,**

**tra i soggetti iscritti nell'elenco nazionale dei componenti degli organismi Indipendenti di valutazione tenuto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fascia professionale 3.**

**5. A tal fine, all'esito dell'istruttoria delle domande pervenute per la verifica dei requisiti e per l'assenza di cause ostative all'assunzione dell'incarico, sarà effettuato, da parte del Segretario Generale, una comparazione dei curricula ed un successivo esame-colloquio tra una rosa di candidati diretto a valutare la capacità professionale allo svolgimento dell'incarico;**

**6. Al termine sarà formulato un elenco di candidati ritenuti idonei a ricoprire l'incarico.**

**7. Il Sindaco/Il Commissario Straordinario individua il Presidente del NIV ed i 2 componenti fra i candidati risultati idonei all'espletamento dell'incarico.**

**8. Se nel corso del triennio intervengono dimissioni, decesso, sopravvenute incompatibilità o altra causa ad uno dei componenti o al Presidente, si procederà alla sua sostituzione con le medesime modalità sopra elencate, limitatamente al periodo residuo di completamento del triennio. Nelle more della sostituzione il Nucleo svolgerà le sue funzioni con la presenza di due componenti.**

## **11.2 REQUISITI**

I due componenti del NIV vengono nominati tra soggetti esterni all'Ente in possesso dei seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea; per i cittadini non italiani della Unione Europea è richiesta una adeguata conoscenza della lingua italiana;
- godimento dei diritti civili e politici (anche negli Stati di provenienza o appartenenza in caso di cittadini italiani degli Stati membri della Unione Europea);
- possesso del titolo di studio: diploma di laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio scienze politiche, giurisprudenza;
- comprovata esperienza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della organizzazione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, di almeno cinque anni ovvero esperienza maturata per almeno tre anni in organi di valutazione e controllo comunque denominati in Enti Locali o in altre Pubbliche Amministrazioni.

**Il Presidente del NIV deve possedere l'iscrizione nell'Elenco nazionale dei componenti degli organismi Indipendenti di valutazione tenuto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fascia professionale 3.**

## **11.3 INCOMPATIBILITA'**

I componenti esterni del Nucleo Interno di Valutazione non possono essere nominati tra coloro 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 o che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione;
- b.** siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del TUEL o abbiano ricoperto cariche pubbliche elettive presso il Comune nei tre anni precedenti la designazione;
  - c.** Siano componenti dei Consigli di Amministrazione delle società partecipate dall'Ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
  - d.** che siano stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti dal capo I titolo II del libro II del codice penale;
  - e.** che abbiano svolto non episodicamente attività professionali in favore o contro l'Amministrazione;
  - f.** che abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o affinità entro il II grado con dirigenti in servizio nell'Amministrazione o con il vertice politico amministrativo o comunque con l'organo di indirizzo politico amministrativo.
  - g.** che si trovino nei confronti dell'Amministrazione Comunale in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi o di parenti e affini entro il II grado;
  - h.** **che siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente NIV o OIV prima della scadenza del mandato”;**

#### **ART. 11.4 COMPENSO DEI COMPONENTI DEL NIV**

- 1.** Ai due componenti verrà corrisposto un compenso annuo lordo di €. 10.000 (diecemila) oltre oneri indiretti e riflessi a carico dell'Ente (IVA, Irap, Inps, C.A.P.)”;
- 2.** Al Presidente verrà corrisposto un compenso annuo lordo di €. 12.000 (dodicimila) oltre oneri indiretti e riflessi a carico dell'Ente (IVA, Irap, Inps, C.A.P.).
- 3.** La liquidazione dei corrispettivi è disposta, con periodicità trimestrale, da parte del Segretario Generale.

#### **Art. 12 – FUNZIONI E COMPITI DEL NIV**

##### **Art. 12.1 FUNZIONI E COMPITI**

- 1.** Il Nucleo Interno di Valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai responsabili della gestione.
- 2.** Il Nucleo Interno di Valutazione, oltre ai compiti di cui all'art.9, esercita i compiti previsti dal Sistema di valutazione della Performance, adottato ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.Lgs. n.150 del 27.10.2009 e quelli attribuiti ai nuclei di valutazione o all'organismo indipendente di valutazione direttamente dalla legge, dall'ANAC o dal Dipartimento della Funzione Pubblica.



3. In particolare, il Nucleo Interno di Valutazione esercita le seguenti attività a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- svolge funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;
- contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
- valuta le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale e del Segretario Generale ;
- valida la relazione annuale sulla Performance con i dati definitivi della gestione;
- ai sensi della disciplina di legge e di contrattazione collettiva accerta 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 delle risorse decentrate;
- svolge funzioni di monitoraggio in materia di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 36, comma 3, del D.lgs. 30.3.2001 n. 165.
- verifica le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e di benessere organizzativo nelle forme di legge.

4. Al Nucleo Interno di Valutazione può essere altresì attribuito, da parte della Giunta Comunale, lo svolgimento di attività strumentali all'espletamento delle funzioni e dei compiti di cui al presente Regolamento.

## **12.2 FUNZIONI IN MATERIA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

1. Il Nucleo Interno di Valutazione svolge le attività di cui al Sistema permanente di valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale, approvato dall'Amministrazione Comunale.

2. In particolare il NIV :

- effettua la pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della determinazione dell'indennità di posizione da corrispondere nonché la valutazione dei dirigenti e delle relative prestazioni ai fini della retribuzione di risultato, secondo la disciplina prevista nel CCDI e nei CCNL ;
- valuta, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro e decentrati, le prestazioni dei dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative ad essi assegnate;

- verifica i risultati dell'attività dei dirigenti e compie le valutazioni necessarie ad accertare i risultati della gestione ed il raggiungimento degli obiettivi.

3. Le valutazioni dei dirigenti tengono conto della correlazione fra obiettivi assegnati e risorse effettivamente rese disponibili.

4. Il Nucleo Interno di Valutazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di un giudizio non positivo nei confronti del dirigente, acquisisce in contraddittorio le valutazioni dell'interessato, in modo da consentire la partecipazione al procedimento del valutato.

5. Il periodo di riferimento per le attività di valutazione coincide di norma con l'esercizio finanziario o con i tempi indicati per la realizzazione di determinati obiettivi.

6. I dirigenti sono tenuti a collaborare con il Nucleo Interno di Valutazione 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 esibizione documentale o quanto richiesto dal Nucleo stesso.

7. I dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con il Nucleo Interno di Valutazione.

### **Art. 13 – CONTROLLO STRATEGICO**

- 1. Il Nucleo supporta l'organo politico-amministrativo e l'unità tecnica operativa interna preposta al controllo strategico, che viene individuata operativamente nel SIA ( Servizio di internal auditing), posto sotto la direzione del Segretario Generale e nell'aggiornamento degli obiettivi strategici del DUP.**
2. L'attività consiste nell'analisi preventiva e successiva e nel supporto nella rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa, degli aspetti socio-economici, come disciplinato nel Regolamento sui controlli interni approvato con D.C.C. n. 7/2013.

### **Art. 14 –ACCESSO AI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI E RELAZIONI DELL'ATTIVITA'**

1. Il Nucleo Interno di Valutazione ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere ai Settori ed alle altre unità organizzative atti ed informazioni inerenti la propria attività.
2. Gli esperti esterni si impegnano a fare uso riservato di tutti i dati e le informazioni di cui venissero a conoscenza nel corso della loro attività, nel rispetto delle norme previste dal D. Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.
3. Il Nucleo Interno di Valutazione relaziona con cadenza periodica, di norma semestrale, agli organi di vertice dell'Amministrazione sui risultati dell'attività svolta ai fini della ottimizzazione della funzione amministrativa ai fini della successiva predisposizione di deliberazioni consiliari di ricognizione di programmi; rileva gli aspetti critici e può fornire proposte per il miglioramento dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

#### **Art. 15 –FUNZIONAMENTO, SEDE, STRUTTURA DI SUPPORTO**

1. Il Nucleo Interno Indipendente di Valutazione si riunisce di regola una volta al mese e le riunioni sono valide anche con la presenza di due componenti.
2. Le sedute del N.I.V. non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati, possono essere convocati i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance. I dirigenti convocati devono garantire la presenza personale.
- 3. Il Nucleo ha sede nel comune e si avvale della struttura tecnica di supporto incardinata presso il Servizio Personale.**
4. **Le funzioni di segreteria del Nucleo sono espletate da un funzionario del servizio personale, individuato dal Presidente del NIV, che provvede alla collazione e conservazione dei verbali del NIV e dei provvedimenti.**

#### **Art. 16 –NORMA TRANSITORIA**

**Le presenti disposizioni entrano in vigore dall'adozione del presente provvedimento.**

**I due componenti del Niv restano in carica sino al termine del triennio di nomina.**

**Il nuovo Presidente un volta nominato resterà in carica limitatamente al periodo residuo di completamento del triennio.**

**Ogni norma interna del Comune di Altamura incompatibile ed in contrasto con il presente nuovo Regolamento viene abrogata per l'effetto e a far data dall'approvazione dello stesso.**

**I compensi di cui all'art.11.4 si applicano ai componenti nominati successivamente all'entrata in vigore del presente regolamento.**