

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

INDICE

**Sezione I
Principi generali**

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI.....

**Sezione II
Valutazione della performance individuale e premi e supporto del controllo strategico**

Art. 2 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'.....

Art. 3 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.....

Art. 4 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE.....

Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEL DIRETTORE GENERALE

Art. 6 - SISTEMA PREMIANTE.....

**Sezione III
Nucleo Interno per la valutazione (NIV)**

Art. 7 – COSTITUZIONE.....

Art. 8 – REQUISITI.....

Art. 9 - DIVIETO DI NOMINA.....

Art. 10 - CONFLITTO DI INTERESSI E CAUSE OSTATIVE.....

Art. 11 – FUNZIONI E COMPITI DEL NIV.....

Art. 12 - FUNZIONI E COMPITI DEL NIV PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.....

Art. 13 - FUNZIONI E COMPITI DEL NIV IN MATERIA DI SUPPORTO ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO STRATEGICO.....

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

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

**Sezione IV
Disposizioni finali e transitorie**

Art. - 16 COMPENSO DEI COMPONENTI DEL NIV.....

Art. - 17 - NORME FINALI E TRANSITORIE

Sezione I
Programmazione, organizzazione, valutazione e controllo

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI.

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, che trova riferimento nel d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., 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. Il controllo sulla regolarità amministrativa degli atti e quello strategico, che trovano riferimento nell'art. 147 TUEL d.lgs., 267/2000, mirano a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa nonché a verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e di obiettivi gestionali.

Sezione II
Valutazione della performance individuale e premi

Art. 2 - 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. 6.
3. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente.
4. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo Interno di Valutazione, è trasmessa alla Giunta comunale, di norma, entro il **30 aprile** di ciascun anno, per la relativa approvazione.

Art. 3 - 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 e, 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 e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo Interno di Valutazione.

Art.4 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE.

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. 5 - VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEL DIRETTORE GENERALE.

1. La valutazione della *performance* individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale e al Direttore Generale è effettuata annualmente dal Sindaco, acquisito il parere del Nucleo Interno di Valutazione, sulla base di apposita scheda di valutazione allegata al presente regolamento. A tale fine il Segretario Generale e il Direttore Generale ove nominato trasmettono propria relazione entro il **31 gennaio** di ogni anno per l'anno precedente ed il procedimento si conclude entro il **31 marzo** successivo con la valutazione finale del Sindaco e la successiva liquidazione a cura della Direzione RRUU.

Art.6 - SISTEMA PREMIANTE.

1. La valutazione del personale dirigente e non, sia in ordine alla graduazione della retribuzione di posizione che a quella di risultato e di produttività avviene sulla base della disciplina prevista dai seguenti atti:
 - DGC n 21 del 31.01.2020 avente ad oggetto "Nuovo sistema integrato di misurazione e valutazione della *performance*";
 - DGC n 134 del 30.04.2014 avente ad oggetto "Approvazione proposta di pesatura delle posizioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione – esercizio 2023 – verbale n. 4 del NIV".
2. Si fa rinvio automatico e dinamico alle eventuali modifiche della suddetta disciplina di cui al comma 1 nonché a quella contenuta in fonti normative di rango superiore.

Sezione III Nucleo Interno di Valutazione (NIV)

Art. 7 – COSTITUZIONE.

1. Ai sensi del vigente art. 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'art. 14 e 14-bis del D.lgs. n. 150/09 alle autonomie territoriali, è individuato un nucleo di valutazione che svolge le funzioni di supporto e validazione del processo di misurazione e valutazione della *performance*.
2. Il nucleo di valutazione è composto da tre membri effettivi esterni all'Ente, oltre al Segretario Generale e al Direttore Generale quali componenti consultivi. È nominato dal Sindaco, che ne individua il Presidente, per un periodo di tre anni solari e può essere rinnovato.
3. Il Nucleo di Valutazione è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando siano presenti almeno due componenti effettivi.

4. A tale scopo viene bandito un avviso pubblico, sottoscritto dal Dirigente del Settore Risorse Umane, che prevede la valutazione dei curricula da parte del Sindaco. Il Sindaco, prima della nomina dei tre esperti, potrà effettuare un colloquio con una rosa di candidati. Il Direttore Generale e ove non nominato il Segretario Generale coadiuva il Sindaco nella valutazione dei curricula pervenuti e nello svolgimento dei colloqui.

La nomina dei componenti effettivi è effettuata dal Sindaco tra i soggetti in possesso dei requisiti previsti dal successivo articolo 9 e che non presentino cause ostative alla nomina, previste dagli articoli 10 e 11 del presente Regolamento.

Art. 8 – REQUISITI.

Possono essere nominati componenti del N.I.V. cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

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

- possesso del diploma di laurea specialistica o magistrale in Economia e Commercio, Giurisprudenza, Ingegneria con Indirizzo Gestionale;
- possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e del controllo di gestione, della valutazione della performance e della valutazione del personale di enti locali o di altre pubbliche amministrazioni.

I componenti del Nucleo di valutazione non possono essere nominati tra coloro che 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

Art. 9 – DIVIETO DI NOMINA.

I componenti del Nucleo Interno di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che 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;

Art. 10 – CONFLITTO DI INTERESSI E CAUSE OSTATIVE.

Non possono essere nominati componenti del N.I.V. i soggetti che:

- a) si trovino, nei confronti dell'Ente, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- b) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
- c) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- d) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
- e) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito il N.I.V.;
- g) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione.

Art.11 – FUNZIONI E COMPITI DEL NIV.

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 previsti dal presente regolamento, esercita tutti i compiti previsti dal Sistema di valutazione del personale dirigente e non, nonché quelli attribuiti ai nuclei di valutazione o all'organismo indipendente di valutazione direttamente dalla legge, dall'ANAC o dal Dipartimento della Funzione Pubblica oltre che di supporto nell'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi.

Svolge, altresì, attività di supporto nella predisposizione del Piano degli Obiettivi facente parte della Sotto Sezione di programmazione della Performance facente parte integrante e sostanziale del PIAO.

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, del Segretario Generale e del Direttore 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;
- mira ad accertare, con il supporto dei componenti consultivi lo stato di attuazione dei programmi, la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle linee programmatiche approvate dal Consiglio comunale.

Art. 12 - FUNZIONI E COMPITI DEL NIV PER LA 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 alla 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 - FUNZIONI E COMPITI DEL NIV IN MATERIA DI SUPPORTO ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO STRATEGICO.

1. Il Nucleo supporta l'organo politico-amministrativo e il Direttore Generale laddove previsto, o il Segretario Generale in assenza della figura del Direttore Generale nelle attività di controllo strategico ai sensi dell'art. 147 ter d.lgs. n. 267/2000 e del regolamento approvato con DCC n. 240 del 30.11.2015 riguardanti : L'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.

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 alla propria attività.

2. Il NIV si impegna e si obbliga 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 NIV 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 Indipendente di Valutazione è presente presso l'Ente, di regola, almeno una volta al mese, salve diverse esigenze ulteriori.

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 o nelle attività di controllo strategico. I dipendenti convocati devono garantire la presenza personale.

3. Il Nucleo ha sede presso il Comune di Taranto, che a tal fine individua idonea allocazione presso gli uffici del Direttore Generale, ove previsto, o in caso di assenza, della Segreteria Generale e si avvale della struttura tecnica di supporto incardinate presso la Direzione Gabinetto Sindaco o altro Ufficio Comunale ritenuto idoneo dall'Ufficio di Presidenza del NIV.

4. Le funzioni di segreteria del Nucleo sono espletate da un dipendente comunale individuato all'uopo dal Presidente del NIV come Segretario, che provvede alla collazione e conservazione dei verbali del NIV e degli atti.

Sezione IV Disposizioni finali e transitorie

Art. - 16 COMPENSO DEI COMPONENTI DEL NIV.

Per i componenti effettivi del NIV è previsto un compenso annuo, oltre oneri indiretti e riflessi a carico dell'Ente (Iva, Irap, Inps, Cap), di complessivi € 24.000,00 così suddivisi:

- € 9.600,00 al Presidente;
- € 7.200,00 per ciascun componente esterno.

Nessun compenso è previsto per i componenti consuntivi.

Nessun rimborso spese sarà in ogni caso riconosciuto ed erogato.

Art. 17 - NORME FINALI E TRANSITORIE.

1. Il presente regolamento integra l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Commissario Straordinario n°420 del 17/1/2007 e ssmmii, costituendo parte fondamentale dello stesso.

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

3. Per ogni disposizione modificativa o innovativa in materia, si fa rinvio automatico e dinamico alle disposizioni di legge e di regolamento successivamente introdotte.

4. In relazione con l'art. 7, comma 2, del presente regolamento, con la finalità di allineare i periodi legati al ciclo della performance e della programmazione strategica, gli incarichi decorreranno dal 1 gennaio del primo anno del triennio di riferimento sino al 31 dicembre dell'ultimo anno del triennio di riferimento; al fine di consentire la piena applicazione del nuovo regolamento dal 1 gennaio 2025, i componenti del NIV attualmente incaricati prorogano la propria attività sino al 31 dicembre 2024.