



**CITTA' DI ARIANO IRPINO  
PROVINCIA DI AVELLINO**

**All. A**

**Deliberazione G. C. n. 26 dell'8/2/2022**

## **Regolamento di “Istituzione Nucleo di Valutazione della Performance”**

### **Art. 1 - Istituzione del Nucleo di Valutazione della performance**

Ai sensi del vigente art. 147 del d.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009), è istituito nel Comune di Ariano Irpino il Nucleo di Valutazione.

Il presente regolamento è parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, disciplina le modalità di composizione e di nomina nonché le attività svolte dal Nucleo di Valutazione di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della *performance* e la sua corretta applicazione, attuando le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009.

### **Art. 2 - Composizione monocratica e nomina**

Il Nucleo di Valutazione della Performance del Comune di Ariano Irpino è composto in forma monocratica. E' costituito da n. 1 esperto esterno all'Ente nominato dal Sindaco con proprio decreto, intuitu personae, in virtù dell'art. 7, 6 quater, d.lgs. n. 165/2001, pertanto, non soggetto a procedure comparative;

### **Art. 3 - Requisiti**

- a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e/o cittadini dell'Unione Europea.
- b) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche di sistemi avanzati.
- c) Esperienza, competenze e capacità manageriali e relazionali.

#### Requisiti attinenti all'Area delle conoscenze

- d) Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea magistrale, specialistica o di laurea quadriennale se conseguita nel precedente ordinamento degli studi.
- e) Tipologia del percorso formativo: deve essere in possesso di specifica ed adeguata professionalità nonché esperienza nel campo degli enti locali in materia: organizzazione della gestione del personale, management, pianificazione, controllo di gestione e misurazione e valutazione della *performance*;  
La verifica delle predette capacità e delle competenze specifiche sono accertate dagli elementi desumibili dal curriculum.

### **Art. 4 - Incompatibilità**

Divieto di nomina: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del d.lgs. n. 150/2009 il componente non può essere nominato tra i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi e 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 incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Non possono, altresì, essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico o che, comunque, siano per la loro attività in conflitto d'interesse con l'Ente.

## **Art. 5 - Compenso e durata**

All'incaricato, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, verrà corrisposto un compenso annuo pari ad € 4.000,00, onnicomprensivo di spese e rimborsi.

L'incarico, da svolgersi presso la sede la Casa Comunale, avrà durata di anni uno rinnovabile fino ad un massimo di anni tre dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

Il componente il Nucleo di Valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo Nucleo che dovrà avvenire entro gg. 45 dalla data di scadenza dell'incarico.

## **Art. 6 - Decadenza**

Il componente decade per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14, c. 8, del D.Lgs. 150/2009. Non può assumere incarichi o consulenze presso l'Ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso. E' revocabile per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

In caso di cessazione delle funzioni per dimissioni o altra causa il compenso è liquidato in rapporto alla frazione temporale in cui l'attività è resa.

## **Art. 7 - Funzioni**

Il Nucleo di Valutazione della performance:

- a) esprime parere vincolante sulla metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance e su eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
- d) verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati e segnala la necessità o l'opportunità di eventuali interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili;
- e) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- g) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, al Sindaco, la valutazione annuale dei Dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009;
- h) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT (ANAC) di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
- i) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- l) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- m) fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
- n) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D. Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del rimanente personale.
- o) partecipa alle attività dei controlli interni di cui al vigente Regolamento dell'Ente approvato con delibera di Consiglio comunale n. 4 del 18 marzo 2013;
- p) supporta la Giunta comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire ai Dirigenti attraverso la predisposizione di apposita relazione;
- q) verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e quelli indicati nel Piano della performance
- r) segue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

## **Art. 8 - Funzionamento**

Il Nucleo di Valutazione svolge la sua attività in posizione autonoma e risponde esclusivamente al Sindaco.

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette.

Riferisce al Sindaco con periodicità semestrale, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

Per lo svolgimento delle sue attività, il Nucleo si avvale di apposito personale individuato con decreto sindacale.

L'Organismo svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:

- dei singoli dipendenti
- delle unità organizzative o aree;
- dell'Amministrazione nel suo complesso.

Ai fini della valutazione dei dipendenti mette a punto uno schema generale di valutazione e d'intesa con i Dirigenti li adotta per ogni singola Area.

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti per i Dirigenti gli obiettivi assegnati alle singole Aree, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale.

Per il personale gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e le qualità del contributo individuale, ivi comprese le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi : definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il raggiungimento; monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione bimestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione; valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

## **Art. 9 - Disposizione di rinvio**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

## **Art. 10 - Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra immediatamente in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio.