



COMUNE DI MELITO DI NAPOLI
Provincia di Napoli

COPIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO N. 10 DEL 11/03/2013

Oggetto: MODIFICA REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'anno duemilatredecim, il giorno undici del mese di marzo alle ore 13:45;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Rosanna Sergio, assunti i poteri del Consiglio, del Sindaco e della Giunta comunale di questo ente in forza del DPR del 20/02/2013;

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'argomento segnato in oggetto, corredata dei pareri dei responsabili dei Settori di cui all'art. 49, comma 1 del D. Legs. N. 267\2000;

Ritenuto la stessa meritevole di approvazione;

DELIBERA

1. Di approvare la proposta di deliberazione, così come formulata, relativa all'argomento indicato in oggetto, che viene allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale e come se nel presente dispositivo integralmente trascritta;
2. Di incaricare il Segretario Generale per l'esecuzione della presente e le relative procedure attuative.
3. Di dichiarare la presente, immediatamente eseguibile, stante l'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto legislativo n. 267\2000.



COMUNE DI MELITO DI NAPOLI

Provincia di Napoli

Oggetto :

MODIFICA REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

IL SEGRETARIO GENERALE

Premesso

che con delibera di giunta comunale N. 17 del 16\02\2012 si è provveduto a modificare la delibera commissariale N. 44 dell'11\4\2011 ad oggetto "Nuovo regolamento disciplinante il sistema di valutazione della performance della struttura organizzativa e dei responsabili di posizione organizzativa" al fine di adeguare il sistema di valutazione della performance ai principi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, N. 150 (*cd decreto Brunetta*);

che il predetto regolamento disciplina la composizione e la nomina sia del Nucleo di Valutazione che dell'Organo deputato al Controllo di Gestione;

che si rende necessario, anche in un'ottica di riduzione della spesa, nonché di semplificazione e riorganizzazione più razionale assegnare al Nucleo di Valutazione anche il compito inerente al Controllo di Gestione;

che ai sensi della delibera CIVIT N. 23\2012 le regioni, gli enti regionali, le amministrazioni del servizio sanitario nazionale e gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16, comma 2 del D. Lgs. N. 150\2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del D. Lgs. N. 150\2009 indicati nel citato art. 16;

che per quanto sopra occorre apportare delle modifiche al su richiamato regolamento;

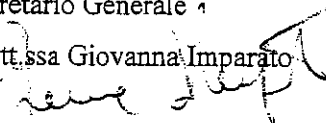
PROPONE DI DELIBERARE

1. Di modificare il regolamento comunale disciplinante il sistema di misurazione e valutazione della performance della struttura organizzativa e dei responsabili di posizione organizzativa nel senso di accorpate in un unico organismo le funzioni di Controllo di Gestione e di Valutazione del personale;

2. Di approvare il nuovo testo di regolamento su richiamato, coordinato con le modifiche di cui al punto 1, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Il Segretario Generale *

Dott.ssa Giovanna Imperato



OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERA: MODIFICA REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n.267/2000)
IL SEGRETARIO GENERALE

- si esprime parere FAVOREVOLE
 si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo :

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott.ssa Giovanna Imparato

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (ART.49 T.U.E.L. n° 267/2000)
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

- si esprime parere FAVOREVOLE
 si esprime parere CONTRARIO per il seguente motivo : _____

- atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta né impegno di spesa né diminuzione di entrata

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Dott.ssa Orsolina Chiantese

**ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA
SETTORE/SERVIZIO ECONOMICO - FINANZIARIO**

Codice n° _____ Cap. PEG n° _____ Art. _____

Competenza/anno _____

Rif. Ex cap. n° _____

Prenotazione Impegno di spesa (ex art 183-co. 3-del T.U.E.L.n.267/00) n° _____ per € _____

Assunzione Impegno di spesa (ex art. 183 - co. 1 e 6-del T.U.E.L. n. 267/00) n° _____ per € _____

- si attesta che esiste la copertura finanziaria
 atto estraneo alla copertura finanziaria

IL RESPONSABILE

Dott.ssa Orsolina Chiantese

PARERE SULLA CONFORMITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ALLE LEGGI, ALLO STATUTO ED AI REGOLAMENTI
(ART. 97 - COMMA 2 - DEL T. U. E. L. n. 267/2000)

Nulla da osservare

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA GIOVANNA IMPARATO

Melito li _____



COMUNE DI MELITO DI NAPOLI
Provincia di Napoli

**REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE,
DELLA VALUTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE E DEL CONTROLLO DI GESTIONE**

TITOLO I
Principi generali

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

TITOLO II
Sistema di valutazione delle prestazioni

CAPO I
Disposizioni comuni sul sistema di valutazione del personale

- Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori
- Art. 5 - Fasce di merito

CAPO II
Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

- Art. 6 - Criteri di valutazione
- Art. 7 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali
- Art. 8 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction
- Art. 9 - La capacità di valutazione dei collaboratori
- Art. 10 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore
- Art. 11 - Attribuzione della retribuzione di risultato

CAPO III
Sistema di valutazione dei dipendenti

- Art. 12 - Criteri di valutazione
- Art. 13 - Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione
- Art. 14 - Attribuzione della indennità di produttività

TITOLO III Sistema
premiante

- Art. 15 - Il bonus delle eccellenze
- Art. 16 - Il premio annuale per l'innovazione
- Art. 17 - Le progressioni economiche
- Art. 18 - Il premio di efficienza

TITOLO IV
Nucleo di valutazione e controllo di
gestione

- Art. 19 - Composizione
- Art. 20 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi
- Art. 21 - Compiti

TITOLO V

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 22 – La performance organizzativa

Art. 23 - Rendicontazione

Art. 24 – Trasparenza

Art. 25 - Comunicazione e conciliazione della valutazione

TITOLO VI

Norme transitorie e finali

Art. 26 - Norme transitorie e finali

Art. 27 – Norme abrogate

TITOLO I

Principi generali

Art.1

Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei responsabili e dipendenti del comune di Melito di Napoli (successivamente richiamato come "ente") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai responsabili ed ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
3. Nell'elaborazione del sistema di misurazione e valorizzazione della performance deve essere dato un peso prevalente alla notevole carenza di personale che presenta il comune, almeno fino a quando la dotazione organica non avrà raggiunto una consistenza sufficiente a garantire la copertura di tutti gli uffici e servizi.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale non dirigenziale, nonché l'attività di controllo di gestione.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Art. 3

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a) il Sindaco;
 - b) la Giunta;
 - c) il Nucleo di Valutazione (NdV);
 - d) i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità;
 - e) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

TITOLO II

Sistema di valutazione delle prestazioni

Capo I

Disposizioni comuni

Art. 4

Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa ed alle alte professionalità sono definiti annualmente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e nel Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO) sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili di posizione organizzativa e dalle alte professionalità, su indicazione degli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, fattore capacità di proposta. Essi sono coordinati e raccolti in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. Il NdV con l'assistenza del Segretario Generale li correde con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno negoziati con i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta nell'ambito del PEG.
5. Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili di posizione organizzativa ed alle alte professionalità possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario Generale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.

6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile di posizione organizzativa o alla alta professionalità, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 5 **Le fasce di merito**

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i responsabili di posizioni organizzative e le alte professionalità ed il personale sono inseriti in 4 fasce di merito.
2. Le fasce sono formate nel seguente modo:
 1. prima fascia (valutazione più elevata): 30% del personale/posizioni organizzative-alte professionalità;
 2. seconda fascia (valutazione medio alta): 50% del personale/posizioni organizzative-alte professionalità;
 3. terza fascia (valutazione medio bassa): 15% del personale/posizioni organizzative-alte professionalità;
 4. quarta fascia (valutazione più bassa): 5% del personale/posizioni organizzative-alte professionalità.
3. Prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti, i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità mettono a punto in modo collegiale le modalità di applicazione del sistema.
4. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5 e comunque in ogni caso per le posizioni organizzative/alte professionalità. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.
5. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè l'indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e la produttività per il personale, sarà effettuata, sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, ferme restando le risorse che saranno destinate, ai sensi delle disposizioni del D. Lgs n. 150/2009, agli istituti meritocratici (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione).

10/06/2011

CAPO II **Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità**

Art. 6 **Criteri di valutazione**

1. Il Segretario generale subito dopo l'approvazione da parte della Giunta trasmette ai titolari di posizione organizzativa ed alle alte professionalità il PDO, contenente anche i fattori, gli indicatori ed i pesi ponderali delle capacità manageriali, nonché gli indicatori ed i pesi per la valutazione delle competenze professionali, elaborati dal NdV.
2. Il NdV propone al sindaco la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 1. nella misura del 30 % per la performance organizzativa dell'ente e della struttura accertate dal NdV;
 2. nella misura del 30% per i risultati raggiunti;
 3. nella misura del 20 % per i comportamenti organizzativi;
 4. nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate;
 5. nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori.
3. Il presente capo è stato oggetto di informazione preventiva e, a richiesta dei soggetti sindacali, di concertazione. Lo stesso metodo verrà utilizzato per la metodologia di valutazione.

Art. 7

Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali

1. La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con gli altri titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e con i dipendenti.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

Art. 8

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal Settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni responsabile di posizione organizzativa o alta professionalità dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction (*nel primo anno ed almeno tre indagini a regime*). Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dal NdV con l'assistenza del Segretario, sentiti i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità dell'Ente. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere (*statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti*).
3. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati dal NdV.

Art. 9
La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal NdV in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di posizione organizzativa o alta professionalità nei confronti dei propri collaboratori.
2. Nella valutazione di cui al comma precedente, il NdV si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità descritti nell'Allegato A.

Art. 10
Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno il NdV effettua il **monitoraggio** (*la valutazione intermedia*) del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione. Si procede ad una sola valutazione intermedia, entro il 30 settembre, nel caso in cui il bilancio, il PEG ed il PDO non siano stati adottati entro il mese di febbraio.
2. Il NdV propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction. Tale valutazione è sottoposta all'esame della giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet e presentata nel corso di uno o più appositi incontri pubblici. Tenendo conto degli esiti di tali attività, il NdV approva in via definitiva la valutazione della performance organizzativa
3. Il NdV consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale dei titolari di posizioni organizzative e di alte professionalità entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal fine esso acquisisce la relazione al consuntivo, il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.
4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli titolari di posizione organizzativa ed alte professionalità. Il NdV è tenuto ad ascoltare i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni eventualmente presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
5. Il NdV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal responsabile di posizione organizzativa e dall'alta professionalità interessato. Nel caso decida di discostarsene, anche in accoglimento delle indicazioni formulate dai responsabili, è tenuto a fornire adeguata motivazione.
6. Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Art. 11
Attribuzione della retribuzione di risultato

1. La somma di tutte le componenti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito.
2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

CAPO III

Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 12

Criteri di valutazione

1. I criteri generali per la valutazione dei dipendenti sono conformi agli esiti della contrattazione decentrata integrativa.
2. I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con gli indicatori ed i pesi dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.
3. I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori:
 - a) per i risultati raggiunti come performance organizzativa della struttura;
 - b) per l'apporto individuale alla performance della struttura;
 - c) i risultati raggiunti come obiettivi individuali;
 - d) per i comportamenti organizzativi;
 - e) per le competenze professionali.

Art. 13

Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.

Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base di indicatori che sono stati adottati dai titolari delle posizioni organizzative o delle alte professionalità all'inizio dell'anno. Tali indicatori sono comunicati insieme ai pesi dei singoli fattori ai singoli dipendenti unitamente alla assegnazione degli obiettivi.
 2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
 3. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dai titolari di posizione organizzativa e
-

dalle alte professionalità entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia definitiva la valutazione della performance organizzativa e prima della valutazione dei titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità stesse.

4. Questo sistema si applica anche ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità ai fini delle progressioni orizzontali. A questo fino la valutazione di tutti i dipendenti di categoria D è effettuata dal NdV.
5. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità ovvero il NdV nella valutazione finale.

Art. 14

Attribuzione della indennità di produttività

1. La somma di tutte le parti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito e, su questa base, della indennità di produttività.
2. La valutazione è effettuata dai titolari di posizione organizzativa e dalle alte professionalità entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che gli stessi siano valutati da parte del NdV.

TITOLO III Sistema premiante

Art. 15

Il bonus delle eccellenze

1. Alle posizioni organizzative, alle alte professionalità ed ai dipendenti che hanno avuto le valutazioni più positive, entro il limite del 10% è attribuito il bonus annuale delle eccellenze.
2. La misura di tale bonus sarà fissata dal contratto.
3. La individuazione dei destinatari è effettuata dal NdV a conclusione del processo di valutazione.
4. I titolari di posizione organizzativa, di alte professionalità ed i dipendenti destinatari del bonus, nel caso in cui siano individuati anche come destinatari del premio annuale per l'innovazione e/o dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, dovranno optare per uno solo tra questi benefici.

Art. 16

Il premio annuale per l'innovazione

1. Alle posizioni organizzative, alle alte professionalità ed ai dipendenti che hanno direttamente e proficuamente partecipato alla realizzazione del progetto individuato dal NdV come meritevole del premio annuale per l'innovazione, viene attribuito il relativo compenso.
2. La sua misura complessiva è pari alle risorse destinate dal contratto al bonus per le eccellenze. Esso sarà ripartito tra coloro che hanno partecipato alla

realizzazione del progetto sulla base di una relazione motivata da parte del titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, che terrà conto soprattutto dell'effettivo apporto individuale.

3. Il premio per l'innovazione, sulla base delle candidature presentate allo stesso, sarà assegnato motivatamente, in relazione alle performance organizzative, da parte del NdV. Tale scelta e le relative motivazioni saranno pubblicate sul sito internet dell'Ente.

Art. 17

Le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche o orizzontali sono assegnate in modo selettivo e per una quantità limitata di dipendenti.
2. Le graduatorie sono formate sulla base, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno e, per l'altra metà, della somma delle valutazioni ottenute nei 2 anni precedenti. Il peso della valutazione delle competenze professionali viene raddoppiato. A parità di punteggio la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi.
3. Le valutazioni di tutti i dipendenti di categoria D sono effettuate dal NdV.
4. Il presente articolo è stato adottato sulla base degli esiti della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 18

Il premio di efficienza

1. Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% è destinato nell'anno immediatamente successivo alla incentivazione del trattamento economico dei titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte del NdV, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.
3. L'attestazione del NdV è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

TITOLO IV

Nucleo di valutazione e Controllo di gestione

Art. 19

Composizione

1. Per il controllo di gestione e l'attività di valutazione è istituito il Nucleo di

valutazione e controllo di gestione. La valutazione delle attività delle posizioni organizzative e dei dipendenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione (NdV), che sostituisce i servizi di controllo interno, affidato all'organismo addetto al controllo di gestione che decade automaticamente con l'adozione del presente regolamento.

2. Il NdV è composto dal presidente e due componenti, nominati dal sindaco, nel rispetto, di norma, del principio delle pari opportunità.
3. Il NdV può essere istituito in forma associata con altri comuni o comunque con altri enti locali. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione.
4. L'atto di nomina del NdV è pubblicato nel sito istituzionale del comune unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti ed al compenso percepito. L'atto di nomina viene trasmesso alla CIVIT.
5. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i 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 previgente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste lauree, oltre alla laurea magistrale, specialistica o del vecchio ordinamento in altra disciplina, un titolo di studio post universitario in materia di organizzazione e del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di una delle lauree prima menzionate è richiesto, oltre alla laurea magistrale, specialistica o del vecchio ordinamento in altra disciplina, il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione dirigenziale, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza di almeno cinque anni quali componenti di organismi di valutazione e/o controllo di gestione.
6. I componenti del NdV non possono essere nominati tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche direttive in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Art. 20

Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi

1. Il NdV dura in carica tre anni e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento. In ogni caso i suoi componenti decadono al momento dell'insediamento del nuovo sindaco. Può essere revocato per il mancato svolgimento dei compiti ad esso affidati.
2. Le riunioni del NdV sono convocate dal Presidente e sono valide con la partecipazione di almeno due membri. Il NdV dovrà riunirsi almeno 10 volte nel corso dell'anno.
3. Il compenso spettante ai componenti esterni è determinato nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dai componenti il collegio dei revisori nei limiti posti dalla legge. Gli oneri non possono superare le cifre spese

allo stesso titolo negli anni precedenti.

Art. 21 Compiti

1. Il NdV svolge i seguenti compiti:
 - a) controllo di gestione;
 - b) propone alla giunta la metodologia di valutazione, sia delle performance organizzative che di quelle individuali dei titolari di posizione organizzativa, alte professionalità e personale;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare sulla performance organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture. La adozione di tale Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del DLgs 150/2010.
 - d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
 - e) effettua la valutazione dei dipendenti di categoria D ai fini delle progressioni economiche;
 - f) valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009;
 - j) valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/2009;
 - k) certifica, nella relazione di cui alla lett. a), i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente ai fini di destinare una quota non superiore al 30% al premio di efficienza, risorse che saranno ripartite per come previsto dalla contrattazione decentrata integrativa;
 - m) supporta l'ente nella adozione delle metodologie di valutazione delle posizioni e, più in generale, del modello organizzativo, nonché nell'adozione del piano degli obiettivi.

TITOLO V Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 22 La performance organizzativa

1. Il NdV valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello apicale.
2. Per performance organizzativa si intendono:
 - a) con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei

- servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività;
- b) gli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione.

Art. 23

Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello apicale, predisposta dal NdV è pubblicata sul sito internet dell'ente.
2. Essa viene illustrata, nel corso di un incontro, ai consiglieri dell'ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai singoli cittadini.

Art. 24

Trasparenza

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
 - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
 - b) Programma Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello apicale;
 - d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, da una parte, ed i dipendenti, da un'altra;
 - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
 - f) nominativi e curricula dei componenti NdV;
 - g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti del Segretario Generale;
 - h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa e di alte professionalità;
 - i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.
2. Della pubblicazione e dell'aggiornamento di queste informazioni è responsabile colui che presiede alla gestione delle risorse umane. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità che non comunica le informazioni necessarie. Il NdV verifica il rispetto di queste prescrizioni.

Art. 25

Comunicazione e conciliazione della valutazione

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.
2. Nel caso in cui il valutato non concorda con la valutazione finale può avanzare istanza di revisione NdV per quelle effettuate dai responsabili ed al sindaco per quelle formulate NdV.

TITOLO VI NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 26

Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dallo 1.1.2011 con riferimento alle attività svolte da tale data.
2. Alle valutazioni delle attività svolte nel periodo precedente, anche se effettuate nel corso del 2011, si applicano le regole in vigore in precedenza.

Art. 27

Norme abrogate

Sono abrogate tutte le norme regolamentari del comune in contrasto con la disciplina contenuta nel presente regolamento ed in particolare:

- Regolamento per le attribuzioni ed il funzionamento del nucleo di valutazione e regolamento per le attribuzioni ed il funzionamento del servizio di controllo di gestione, di cui alla delibera commissariale del 11/02/2006, n. 2;
- Articolo 8 del regolamento contenente i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative di cui alla delibera commissariale n. 111 del 31/08/2006;
- Articoli 19 e 23, limitatamente ai commi 3 e 4, del regolamento dei servizi e degli uffici di cui alla delibera commissariale del 29/06/2006, n. 98.

APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Segretario Generale

F.to Dott.ssa Giovanna Imperato

Il Commissario Straordinario

F.to Dott.ssa Rosanna Sergio

Melito li 14-3-17
Della su estesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U. N. 267\2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi da parte del messo comunale.

IL MESSO COMUNALE

F.to Cecere Nicola/Ciccarelli Antimo

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott.ssa Giovanna Imperato

Copia conforme all'originale, in carta bianca per uso amministrativo
Melito di Napoli, 14-3-17



Il Segretario Generale
Dott.ssa Giovanna Imperato

ATTESTATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

La su estesa deliberazione è stata pubblicata ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D. Legs. 267\2000 all'Albo pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi dal 14-3-17 contrassegnata con N. _____ del Registro delle Pubblicazioni, senza reclami ed opposizioni.

Melito li _____

Il Messo Comunale

F.to Cecere Nicola/Ciccarelli Antimo
Imperato

Il Segretario Generale

F.to Dott.ssa Giovanna

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La su estesa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D. L.gvo n. 267\2000 il giorno 14-3-17 perché

dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del T.U. 267\2000.

decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3 del T.U. 267\2000.

Melito li _____

Il Segretario Generale

F.to Dott.ssa Giovanna Imperato

Copia della presente viene trasmessa :

Al Settore _____
Al Settore _____
Al Settore _____
Al Settore _____
Al Settore _____
Al Settore _____
Al Settore _____

Al Settore _____
Al Settore _____
Al Settore _____
Al Settore _____