

**COMUNE DI ROCCARAINOLA  
NAPOLI**

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI  
VALUTAZIONE**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 10/11/2009 e pubblicata all'Albo Pretorio dal 19/11/2009 al 03/12/2009.

**ART. 1 - Oggetto e finalità**

Il presente regolamento disciplina le funzioni, l'organizzazione e le attività del Nucleo di Valutazione che opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Il Nucleo di Valutazione è individuato quale organo incaricato:

- della pesatura delle posizioni organizzative apicali;
- della Valutazione dei risultati conseguiti dai Responsabili di Posizioni organizzative in relazione agli obiettivi assegnati;
- della valutazione delle prestazioni dei Responsabili ai fini della conferma degli incarichi e della relativa erogazione della indennità di posizione e di risultato;
- di supportare la parte pubblica nello svolgimento della contrattazione decentrata;
- di supportare, se richiesto, i Responsabili dei servizi per l'attività di valutazione dei dipendenti.

**ART. 2 - Composizione e nomina**

Il Nucleo è composto da n. 3 componenti, di cui uno di essi è di diritto il Direttore generale se esiste o in mancanza, il Segretario Comunale, con funzione di presidente.

I componenti esterni del Nucleo sono nominati dal Sindaco con incarico di tipo fiduciario, devono essere in possesso di adeguate conoscenze ed esperienza, dimostrata da curriculum, in aziende pubbliche e/o private su problemi di organizzazione del lavoro, e/o di gestione, nonché buona conoscenza e utilizzo dei programmi di contabilità e di gestione del personale.

Al verificare di cause di incompatibilità o di scarsa efficienza nell'attività di competenza, l'Ente può risolvere il rapporto rispetto ad uno o entrambi i componenti esterni. Le cause di incompatibilità sussistono allorché vi sia rapporto di parentela entro il terzo grado tra dipendenti comunali e i componenti del Nucleo, ovvero in caso di rapporto professionale o commerciale con l'Ente.

**ART. 3 - Collocazione organizzativa e accesso agli atti**

Il Nucleo risponde del proprio operato al Sindaco, ha accesso agli atti e documenti amministrativi e può richiedere informazioni, apporti e collaborazione agli uffici.

Opera in piena autonomia sulle basi delle indicazioni programmatiche dell'Amministrazione.

Ai componenti esterni del Nucleo è corrisposta una indennità annua nella misura stabilita con il decreto sindacale di nomina e nei limiti delle disponibilità di bilancio.

**ART. 4 - Pesatura delle posizioni organizzative**

La misura della retribuzione di posizione è individualmente definita con riferimento alla posizione nell'assetto organizzativo e in relazione alle specifiche attribuzioni, nell'ambito dei valori contrattualmente stabiliti e, in ogni caso, nei limiti delle disponibilità di bilancio. La graduazione della singola posizione organizzativa viene predisposta dal Nucleo in base ai parametri riportati nella scheda (allegato n.1) e con decisione finale del Sindaco; a tale proposito al Nucleo spetta l'attribuzione di un massimo di 70 punti e al Sindaco compete l'attribuzione di un massimo di 30

punti. Il Nucleo dovrà pesare le posizioni stabilendone il valore in base alla collocazione della struttura, alla complessità organizzativa e alle annesse responsabilità, i cui parametri sono riportati nella citata scheda. Tale pesatura avrà luogo ogni volta che una modifica della struttura dell'Ente andrà ad incidere sugli elementi che ne determinano il valore.

Il Nucleo sulla base dei parametri riportati nella scheda allegato n. 1 può stabilire una propria metodologia applicativa.

#### **ART. 5 - Valutazione dei Responsabili dei Servizi e funzioni particolari.**

Il Nucleo di Valutazione svolge, a supporto dell'Organo d'indirizzo politico, i compiti e le funzioni relative alla attività di valutazione dei funzionari posti al vertice di strutture organizzative che sono direttamente destinatari delle direttive emanate dagli organi di indirizzo politico-amministrativo e, perciò, direttamente responsabili dell'attuazione dei programmi.

La valutazione deve avere ad oggetto sia le prestazioni dei funzionari suddetti in ordine, ai risultati delle gestioni e dell'attività amministrativa svolta, sia l'insieme dei loro comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative a loro assegnate. Essa è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato ed a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o revoca degli incarichi di Responsabili di Posizione Organizzativa.

La valutazione ha periodicità annuale ed è formalizzata entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il Nucleo di Valutazione svolge, altresì, le funzioni eventualmente prescritte da specifiche norme di legge o dalle norme della contrattazione. In particolare esso è chiamato ad attestare eventuali risparmi di gestione realizzati, e/o la finalizzazione delle risorse ad obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi. -

I Responsabili dei Servizi dell'Ente possono chiedere al Nucleo di fornire elementi di supporto per la loro attività di valutazione dei dipendenti. Il Nucleo, ove richiesto, formulerà uno schema generale di valutazione che d'intesa con i Resp.li sarà ulteriormente dettagliato per ogni singolo ufficio o servizio.

Il Nucleo di Valutazione con riferimento agli obiettivi, ai programmi, alle priorità e alle direttive impartite, riferisce ogni sei mesi al Sindaco sui risultati dell'attività svolta, sull'esito delle valutazioni e sull'andamento delle attività poste in essere dai responsabili e avanza le proposte che ritiene idonee.

#### **Art. 6 - Procedimento per la valutazione delle prestazioni dei responsabili di Posizione Organizzativa**

La valutazione annuale viene effettuata dal Nucleo in base ai risultati del controllo di gestione e degli elementi di valutazione stabiliti al comma 4 dell'art. 46 del regolamento degli uffici e servizi:

- a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentale, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
- f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
- g) qualità dell'apporto personale specifico;

- h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

Il Nucleo, sulla base dei suddetti elementi può stabilire una propria metodologia applicativa.

L'erogazione dell'indennità di risultato avviene con decisione finale del Sindaco del Comune; a tale proposito si stabilisce che al Nucleo spetta l'attribuzione di un massimo di 70 punti ed al Sindaco compete l'attribuzione di un massimo di 30 punti.

#### **ART. 7 - Durata in carica**

I componenti del Nucleo rimangono in carica sino allo scadere del mandato amministrativo del Sindaco che ha provveduto alla loro nomina.

#### **Art. 8 - Codice etico**

Tutti i componenti del Nucleo di Valutazione sono tenuti ad osservare le seguenti norme:

- l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta non possono essere indirizzate direttamente alle strutture interessate, ma esclusivamente al Sindaco e alla Giunta Comunale;
- non è ammesso alcun tipo di uso personale delle informazioni raccolte;

deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

#### **Art. 9 - Valutazione del Segretario Generale**

1. Al fine dell'attribuzione del Segretario Generale dell'Ente il compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, di cui all'art. 42 del C.C.N.L. dei Segretari Comunali e Provinciali vigente, è fissato nella misura non superiore al 10% del monte salari annuo, la valutazione è riservata al Sindaco, stante la fiduciarità del rapporto e la peculiarità delle funzioni del Segretario Generale.
2. Per la valutazione del risultato annuale ex art. 42 del C.C.N.L., il Sindaco dovrà tenere conto delle seguenti funzioni:
  - a) di collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa (ex art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL.), di partecipazione attiva, nella veste consultiva, nelle materie proprie del Segretario;
  - b) partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e di Consiglio (art.97, comma 4 lettera a) del T.U.EE.LL.);
  - c) funzioni di rogito dei contratti dell'Ente (art.97 comma 4 lettera C) del T.U.EE.LL.);
  - d) funzione di coordinamento e sovrintendenza dei funzionari Responsabili di Posizione Organizzativa.

#### **ART. 10 - Norme finali o di rinvio**

Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle vigenti norme di legge, statutarie e regolamentarie. Il presente regolamento abroga e disapplica i precedenti regolamenti approvati dalla Giunta e tutte le precedenti disposizioni in materia che risultino in conflitto con le norme in esso contenute.

#### **ART. 11 - Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della delibera di approvazione.

## **Metodologia per indennità di posizione**

- A1** - Il punteggio del parametro A1 viene assegnato dando il valore più alto in corrispondenza del più alto numero dei dipendenti, assegnati. In particolare i collaboratori, gli LSU e dipendenti part-time vengono considerati al 50%. Si procede, poi, in proporzione per le altre posizioni.
- A2** - Il punteggio del parametro A2 viene assegnato dando il valore più alto in corrispondenza della maggiore carenza di organico. Si procede, poi, in proporzione per le altre posizioni. La carenza sarà riferita alla dotazione organica vigente.
- B1** - Il punteggio del parametro B1 viene assegnato dando il massimo in corrispondenza del più alto valore finanziario degli stanziamenti rapportato al numero dei capitoli, intendendo per risorse finanziarie la somma delle entrate e delle uscite previste nel PEG.
- B2** - Il punteggio del parametro B2 viene assegnato attribuendo il massimo in corrispondenza del più alto valore finanziario calcolato dividendo le risorse gestite per il numero dei dipendenti in forza alla Posizioni Organizzative. Per le altre si procede, poi, in proporzione.
- C1** - Il punteggio del parametro C1 viene assegnato in base al numero delle attività e dei procedimenti affidati a ciascuna Posizioni Organizzative.
- C2** - Il punteggio del parametro C2 viene attribuito rapportando il numero dei dipendenti in forza o assegnati alla Posizioni Organizzative e il numero delle attività e procedimenti attribuiti al servizio.
- C3** - Per relazione esterna si intende non solo l'attività del settore a diretto contatto con il pubblico ma anche la collaborazione tra i settori al fine di creare le opportune sinergie tra gli stessi. La considerazione per la costruzione dell'indicatore ha posto l'accento sull'elemento di "disturbo" determinato dagli "esterni al servizio" su una scala variabile di tre parametri:
- alta affluenza di pubblico .....punti 8
  - media affluenza di pubblico.....punti 4
  - bassa affluenza di pubblico.....punti 2

COMUNE DI ROCCARAINOLA  
NAPOLI

Nucleo di valutazione  
Scheda di posizione dei responsabili incaricati

SERVIZIO \_\_\_\_\_

Responsabile \_\_\_\_\_

CRITERI PER LA GRADUATORIA DELLE POSIZIONI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

A) Livello di competenza organizzativa	punti assegnabili	MAX	punti assegnati
A1) Consistenza dell'organico assegnato		8	-----
A2) Carenza di organico		7	-----
<b>TOTALE A</b>		<b>15</b>	-----
B) Livello di responsabilità			
B1) Valore degli stanziamenti assegnati (entrate + spese)		12	-----
B2) Valore delle risorse finanziarie gestite rapportato al numero dei dipendenti assegnati		13	-----
<b>TOTALE B</b>		<b>25</b>	-----
C) Livello di rilevanza del servizio			
C1) Attività assegnate		11	-----
C2) Complessività di relazione interne		11	-----
C3) Complessività di relazione esterne		8	-----
<b>TOTALE C</b>		<b>30</b>	-----
<b>TOTALE A+B+C</b>		<b>70</b>	-----

Roccarainola, lì

Il Nucleo di Valutazione