



Comune di OSTIGLIA
(Prov. Di Mantova)

REGOLAMENTO COMUNALE
PER L'ATTUAZIONE DEL D. LGS. 150/2009

Approvato con deliberazione G.C. n. 183 del 22/12/2010

Modificato con deliberazione G.C. n. 123 del 26/11/2020

Indirizzo, controllo, valutazione

Art.1 Il sistema dei controlli

Nel rispetto dei principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009, il sistema dei controlli continua ad essere disciplinato dall'art. 147 del D.Lgs 267/2000. Il sistema dei controlli è così dettagliato:

- a) Controllo di regolarità amministrativa e contabile: si attua attraverso il rilascio del parere tecnico e del parere di regolarità contabile sugli atti adottati dalla Giunta e del Consiglio Comunale. Si attua altresì con la firma definitiva sulla determinazione di impegno di spesa del Responsabile del Servizio. Consiste nella verifica della regolarità amministrativa e contabile, della legittimità, della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa;
- b) Controllo di gestione: l'obiettivo è quello di misurare l'efficacia, l'efficienza, l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
- c) Controllo strategico: si riferisce alla verifica dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi ed altri strumenti di natura politica, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti; il documento principale è costituito dalla Relazione previsionale e programmatica. E' prevista una verifica nel corso dell'anno ai sensi dell'art. 193 del D.Lgs. 267/2000 e la conclusione si definisce con l'analisi sul raggiungimento dei programmi e dei progetti da parte della Giunta comunale in sede di rendiconto della gestione;
- d) Valutazione delle prestazioni del personale e dei responsabili dei servizi: gli strumenti e le metodologie sono adottati con apposito provvedimento ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 150/2009. I soggetti incaricati della valutazione sono disciplinati nel medesimo regolamento e come previsto dai successivi articoli. L'ente locale potrà stipulare accordi o convenzioni con altri enti locali per l'effettuazione dei controlli di cui al presente articolo.

Art. 2 – Nucleo di valutazione monocratico

1. NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO. Il Nucleo di Valutazione Monocratico è un organo che opera secondo i principi di indipendenza, a cui competono, oltre alla definizione del sistema di valutazione delle performance, le funzioni inerenti la misurazione e valutazione delle posizioni organizzative, la proposta di valutazione del Segretario Generale per il Sindaco. Inoltre compete la supervisione della relazione annuale della performance dell'Ente che evidenzia, a

consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Collabora agli adempimenti degli obblighi di integrità e trasparenza posti alla amministrazione.

Il Nucleo di valutazione monocratico, per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale di una struttura tecnica permanente per la valutazione (STPV), avente funzioni di supporto tecnico-operativo e di segreteria, individuata formalmente dal Segretario Generale.

2. NOMINA, DURATA, CESSAZIONE, REVOCA. Il componente del Nucleo di Valutazione monocratico è nominato dal Sindaco, per un periodo di tre anni.

Il componente del Nucleo di Valutazione monocratico è revocabile solo alla scadenza del triennio o per dimissioni volontarie.

3. REQUISITI ED INCOMPATIBILITA'. Possono essere nominati nel Nucleo di Valutazione monocratico cittadini italiani e dell'Unione Europea, con buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software anche avanzati e di almeno una lingua europea (preferibilmente inglese).

E' richiesto il diploma di laurea e sono valutabili altri titoli di studio successivi afferenti il management e la valutazione delle performance rilasciati anche da istituti universitari stranieri.

E' richiesta, inoltre, esperienza di almeno 10 anni, in posizione di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione del personale, della misurazione e valutazione delle performance.

Il componente unico del Nucleo di Valutazione deve possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali, dato il ruolo di promotore del miglioramento continuo nell'Ente oltre che di trasparenza ed integrità.

Il curriculum vitae del componente del Nucleo di valutazione è pubblicato sul sito del Comune di Ostiglia nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il componente del Nucleo di Valutazione non può essere nominato tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che li abbiano rivestiti nei tre anni precedenti a tale designazione.

Il componente del Nucleo di Valutazione non può avere riportato condanne penali. Non può essere incaricato il soggetto in quiescenza.

4. TIPOLOGIA FUNZIONI. Il Nucleo di Valutazione monocratico esercita in piena autonomia le funzioni e le competenze attribuite dalla legge in materia di misurazione e valutazione delle performance di cui al D.Lgs. 150/2009 nonché tutte le competenze allo stesso attribuite dai

regolamenti e provvedimenti adottati dall'ente. Per lo svolgimento di tali funzioni, coerenti con il sistema di valutazione ed organizzativo adottati dall'ente, si avvale di una struttura tecnica di supporto e si raccorda con il sistema interno dei controlli e risponde esclusivamente al Sindaco.

5. **SEDUTE E COMPENSO.** Il Nucleo di Valutazione Monocratico si riunisce nella sede legale del Comune di Ostiglia con tutti i soggetti interni che ritiene idonei per la valutazione delle performance, disponendo di locali e strumenti idonei alla sua attività. Le sedute del Nucleo di Valutazione non sono pubbliche.

Al componente unico del Nucleo di Valutazione spetta un compenso annuo stabilito dalla Giunta Comunale per tre anni, che può essere modificato per ulteriori competenze assegnate.

Art. 3 – Valutazione dei responsabili di Posizione organizzativa e segretario

1. La valutazione dei responsabili di Area, ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati ed è finalizzata alla gestione degli istituti contrattuali;
2. La proposta di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa viene effettuata dal nucleo di valutazione ed è comunicata al Sindaco.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione prima della sua trasmissione al sindaco.
4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei responsabili di Posizione organizzativa, saranno individuati nel regolamento che sarà appositamente adottato ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.
5. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione della indennità previste dalla contrattazione collettiva del segretario dell'ente è effettuata dal Sindaco.

Art. 4 – Valutazione dei dipendenti

1. La valutazione dei dipendenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati;
2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai singoli Responsabili di Posizione organizzativa.

3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.
4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei dipendenti sono individuati nel regolamento da adottare ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 5 – Criteri generali per la valorizzazione del merito e della performance

1. Il comune si conforma al principio di cui all'art. 7 del D.Lgs 165/2001 secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
2. Promuove, pertanto, il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottata.
3. E', comunque, vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.
4. Gli eventuali strumenti introdotti da disposizioni inderogabili di legge finalizzati alla valorizzazione del merito e della professionalità verranno applicati, in base al disposto degli artt. 29 e 65 del D.Lgs 150/2009, solo dal periodo contrattuale successivo a quello dell'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo e secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva nazionale.

~~*~*~*