



COMUNE DI PARETE
PROVINCIA DI CASERTA

Prot. N. *27 RS*
Del **15 GIU. 2015**

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 50 DEL 09.06.2015

Approvazione Regolamento Nucleo di Valutazione.

L'anno DUEMILAQUINDICI addì NOVE del mese di GIUGNO nella residenza municipale di Parete, alle ore 18.00 si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e termini di legge nelle persone dei signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
VITALE RAFFAELE	SINDACO	SI
PICONE RAFFAELE	VICE SINDACO	SI
D'ANGIOLELLA E. MARILENA	ASSESSORE	SI
PIROZZI FRANCESCO	ASSESSORE	NO
CAMERINO ANTONIO	ASSESSORE	SI

Risulta assente : Pirozzi Francesco
Assiste il Vice Segretario Generale Dr. Pasquale Falco incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, constatato il numero degli intervenuti, dichiara validamente costituita la Giunta Comunale ed aperta la seduta.

OGGETTO: Approvazione Regolamento Nucleo di Valutazione.

Premesso che:

- il Comune di Parete, con delibera di G.C. n. 112 del 09.12.10 ha adottato il regolamento per l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che di fatto non ha preso mai ad operare;
- che attualmente l'ente è sprovvisto di organo di valutazione e che si rende necessario, prima della nomina del nuovo organismo, adeguare la disciplina regolamentare alla sopraggiunta legislazione;

Considerato che :

- con deliberazione n.12 del 27.02.2013, la CIVIT (oggi ANAC) ha chiarito la non obbligatorietà della istituzione dell'organismo indipendente di valutazione, trattandosi di mera facoltà;
- in particolare la Commissione ha stabilito che: *"ai sensi della delibera 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 espressamente 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 indicate nel citato art. 16. Qualora, però, detti enti procedano alla nomina dell'OIV – o in applicazione della normativa di adeguamento ai principi del D.Lgs. n. 150/2009, o per autonoma decisione – devono individuarne i componenti in conformità all'art. 14 dello stesso decreto e tenendo conto dei requisiti previsti dalla presente delibera, previo parere favorevole della Commissione. La formulazione della richiesta di parere e il successivo provvedimento di nomina spettano all'organo di indirizzo politico – amministrativo che, per quanto riguarda i comuni, va individuato nel Sindaco, in coerenza con quanto motivatamente deciso dalla Commissione con delibera n. 21/2012"*;
- la sopracitata delibera della CIVIT n.12 del 27.2.2013, per sua stessa espressa previsione, sostituisce le deliberazioni CIVIT n.4/2010, n.107/2010, n.21/2012, n.23/2012, n. 27/2012 e n.29/2012;
- nel parere del 21.12.2012 la CIVIT ha confermato che l'organo competente ad adottare il provvedimento di nomina dei componenti dell'organo di valutazione deve essere individuato

nel Sindaco che, per questa funzione, è l'organo di indirizzo politico - amministrativo dell'ente locale.

- a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174- Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, sono stati introdotti nuovi e pregnanti controlli agli Enti locali;

Considerato che:

tra le funzioni da attribuire all'organo di valutazione, ferma restando la competenza gestionale, rilevano :

- le attività di valutazione della performance dell'Ente, delle aree e dei relativi responsabili, sotto il profilo dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si completano con le attività del Revisore dei Conti, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.);
- nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, il ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione del Piano della performance ed in particolare la guida alla stesura dello stesso, seguendone il monitoraggio continuo ed i consequenziali sviluppi emergenti dalle verifiche periodiche;
- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione e l'elaborazione della relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- la sovrintendenza, previa specifica richiesta dei responsabili interessati, ai processi di misurazione e valutazione del personale e delle relative premialità di merito di tutti i dipendenti, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili preposti alla valutazione del personale loro assegnato ai sensi delle previsioni contrattuali in materia;
- la comunicazione delle criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché agli organismi esterni di controllo;
- la validazione della Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- la promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;

- 
- la verifica, attraverso un'attività di mero supporto alla struttura che svolge il controllo di gestione di cui agli artt. 197 e 198 del D. Lgs. n. 267 del 2000, dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
 - la pesatura delle Posizioni Organizzative partendo dalla rielaborazione ed adeguamento della regolamentazione in materia, in ossequio ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009;
 - la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e relativa attestazione;
 - la verifica dei risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - la collaborazione, nella fase di prima applicazione, alla corretta implementazione del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009;

Considerato che la molteplicità e complessità delle funzioni, richiede l'articolazione di un organo di valutazione a composizione plurima (tre componenti di cui uno con funzioni di presidente), nella quale convergano professionalità esterne funzionali alle competenze richieste;

Ritenuta non più procrastinabile, anche al fine di dare gli opportuni impulsi all'attività relativa al ciclo della performance ed all'attuazione dei principi dell'amministrazione attiva, dotare l'amministrazione di tempestivi provvedimenti di carattere organizzativo e conseguente dotazione strumentale;

Valutata la opportunità di esplicitare la propria autonomia regolamentare optando per un organo di valutazione diverso da quello di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009, le cui caratteristiche si conformano alle esigenze e potenzialità di un ente locale di modeste dimensioni demografiche e di ridotte capacità organizzative;

Ritenuto optare per la composizione collegiale del Nucleo, contenendo la spesa annua nei limiti delle risorse finanziarie all'uopo allocate nel bilancio di previsione in corso di formazione;

Acquisiti i pareri dei competenti responsabili;

con il voto favorevole unanime dei componenti presenti e tutti votanti

DELIBERA

1. **approvare** il Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione, che si compone di n. 11, nel testo allegato quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione



che di fatto sostituisce e revoca il regolamento per l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) approvato con delibera di G.C. n. 112 del 09.12.10;

2. **informare** le R.S.U. aziendali e le OO.SS. Territoriali del presente deliberato ai sensi dell'art. 7 CCNL dell'1/4/1999 e s.m.i.;

3. **stabilire** che a far data dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle precedenti disposizioni sul regolamento di istituzione e di funzionamento dell'organismo interno di valutazione della performance e le altre norme regolamentari laddove incompatibili con le disposizioni del presente.

4. dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.



COMUNE DI PARETE
PROVINCIA DI CASERTA

Parere ai sensi degli artt. 49 e 147/bis del T.U. d. lgs n.267/2000 sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto: " Approvazione Regolamento Nucleo di Valutazione ".

A) Il responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA, esaminati gli atti inerenti la presente proposta di deliberazione, esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA
Avv. Pasquale Falco



REGOLAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

DEL COMUNE DI PARETE

INDICE

Art. 1	3
Oggetto del Regolamento.....	3
Art. 2	3
Composizione e nomina.....	3
Art. 3	3
Requisiti	3
Art. 4	4
Incompatibilità ed ineleggibilità	4
Art. 5	4
Compenso	4
Art. 6	4
Funzioni	4
Art. 7	5
Sistema di misurazione e valutazione della performance	5
Art. 8	5
Criteri per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009.	5
Art. 9	6
Collocazione organizzativa e funzionamento	6
Art. 10	7
Norma Transitoria.....	7
Art. 11	7
Disposizioni finali ed entrata in vigore.....	

Art. 1

Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni nonché della deliberazione CIVI (oggi ANAC) n. 12 del 27.2.2013, le modalità organizzative e le funzioni del Nucleo di Valutazione.
2. Il Nucleo di Valutazione è l'organo di controllo chiamato a svolgere i compiti e le funzioni previste nel presente regolamento in posizione di indipendenza rispetto all'apparato amministrativo, garantendo autonomia e imparzialità di giudizio.

Art. 2

Composizione e nomina

1. Il Nucleo di Valutazione è organo collegiale composto da tre componenti esterni all'ente, di cui uno con funzioni di presidente, nominati dal Sindaco, attraverso un avviso pubblico, per un periodo di tre anni. L'incarico può essere rinnovato.
2. Il Sindaco nomina il Presidente tra i detti componenti.
3. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata della nomina, purché adeguatamente motivata, nei casi di gravi inadempienze nonché nei casi di mancato rispetto del generale principio di imparzialità di giudizio.
4. I componenti del Nucleo di Valutazione possono rassegnare le dimissioni dall'incarico, garantendo comunque un preavviso di almeno trenta giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo dell'incarico esercitato.
5. La nomina sindacale dei componenti del Nucleo di Valutazione avviene previa valutazione dei curricula degli interessati attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l'incarico de quo. I curricula sono acquisiti mediante apposito avviso pubblico reso noto sul sito istituzionale dell'Ente e pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente.
6. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, in conformità agli obblighi sulla trasparenza introdotti dall'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e s. m. e i., sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i relativi compensi.

Art. 3

Requisiti

A) REQUISITI GENERALI

- essere cittadino italiano o dell'Unione Europea;
- l'età dei componenti deve essere tale da assicurare all'Organismo esperienza e capacità di innovazione. In particolare, possono essere nominati quali componenti del Nucleo cittadini che abbiano compiuto i 25 anni di età e che non abbiano superato i 75 anni d'età;

B) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE E DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI

1. Essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale. E' valutabile il possesso di titoli equipollenti previsti dalla vigente normativa. Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza di almeno cinque anni;

2. Avere buone e comprovate conoscenze informatiche e della lingua inglese.

Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

C) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA'

1. Il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il suo ruolo di promotore del miglioramento, dovrà dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Le citate capacità saranno accertate sulla base degli elementi desumibili dal curriculum e dalla relazione di accompagnamento al medesimo nonché dal colloquio.

I requisiti prescritti dal presente articolo devono essere posseduti alla data di scadenza del termine ultimo per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

Art. 4

Incompatibilità ed ineleggibilità

I candidati, come da disposizioni della delibera ANAC n. 12/2013, non devono rientrare nelle seguenti cause ostative e di conflitto di interessi:

a) essere 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;

- b) aver svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso il Comune di Parete nel triennio precedente la nomina;
- c) essere responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
- d) trovarsi, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- e) essere magistrati o avvocati dello Stato che svolgano le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito il Nucleo;
- f) aver svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'Amministrazione;
- g) avere un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito il Nucleo, o con il vertice politico-amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- h) essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente del Nucleo prima della scadenza del mandato;
- i) essere revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
- l) incorrere nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d.lgs. n.267/2000.

Art. 5

Compenso

1. Ai componenti del Nucleo di valutazione esterni spetta un compenso annuo, stabilito con l'atto di nomina del Sindaco, nel rispetto dei limiti legislativi, delle disponibilità di bilancio e dello stanziamento nello stesso.

Art. 6

Funzioni

Il Nucleo di Valutazione, svolge a favore del Comune i seguenti compiti:

- pone in atto le attività di valutazione della performance dell'Ente, delle aree e dei relativi, responsabili, sotto il profilo dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si completano con le attività del Revisore dei Conti, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.);

- 
- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione del Piano della performance; in particolare guida la stesura dello stesso e segue il monitoraggio continuo ed i consequenziali sviluppi emergenti dalle verifiche periodiche;
 - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
 - può sovrintendere, previa specifica richiesta dei responsabili interessati, ai processi di misurazione e valutazione del personale e delle relative premialità di merito di tutti i dipendenti, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili preposti alla valutazione del personale loro assegnato ai sensi delle previsioni contrattuali in materia;
 - comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, ed agli organismi esterni di controllo;
 - valida la Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
 - realizza indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - la rilevazione del livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - la verifica del grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - la valutazione dei collaboratori da parte dei rispettivi responsabili delle aree;
 - effettua la pesatura delle Posizioni Organizzative partendo dalla rielaborazione ed adeguamento della regolamentazione in materia, in ossequio ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - collabora, nella fase di prima applicazione, alla corretta implementazione del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 nel Comune;

Art. 7

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Al Nucleo di Valutazione è attribuito il compito di predisporre un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D.lgs. 150/2009.
2. Il nuovo sistema di cui al presente regolamento sostituirà il previgente sistema di valutazione previa adozione da parte della Giunta comunale.

Art. 8

Criteri per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009.

1. In conformità ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione svolge l'attività di misurazione e valutazione della performance dei Responsabili delle unità organizzative e dell'Amministrazione nel suo complesso.
2. Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale relativa al personale titolare di posizione organizzativa, il Nucleo di valutazione tiene conto:
 - a) degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale non titolare di posizione organizzativa, è svolta da ciascun Responsabile di P.O. cui lo stesso è assegnato ed è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
4. Il procedimento di valutazione – sulla base degli obiettivi definiti e assegnati agli incaricati di Posizione Organizzativa, unitamente alle risorse finanziarie, strumentali ed umane nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori - si articola in 3 fasi:
 - monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione semestrale, 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 al Sindaco ed ai destinatari dei servizi.

5. Il Nucleo di valutazione, alla fine di ciascun esercizio finanziario, compila due graduatorie. Una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale Responsabile di Posizione organizzativa, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato nonché, dei premi previsti dal titolo III del D.lgs. 150/2009 ove istituiti. Una proposta di graduatoria sulla valutazione del restante personale, sulla base delle valutazioni svolte e trasmesse dai singoli Responsabili di Posizione organizzativa, relativamente al personale assegnato, finalizzata all'attribuzione delle risorse destinate alla produttività e ai premi previsti al Titolo III del D.lgs. 150/2009 ove istituiti.

La proposta delle due graduatorie viene rimessa al Sindaco per la definitiva approvazione e l'attribuzione delle risorse accessorie al personale.

6. La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 9

Collocazione organizzativa e funzionamento

1. Il Nucleo è validamente costituito con la presenza di almeno due dei suoi componenti.
2. Le sedute dell'Organismo indipendente di valutazione della performance non sono pubbliche e devono essere verbalizzate; i verbali sono inviati, per conoscenza, al Sindaco.

3. Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le funzioni e le competenze indicate negli articoli precedenti del presente Regolamento, sulla base della documentazione fornita dai Responsabili di Posizione Organizzativa.

4. Nell'esercizio delle proprie funzioni, i componenti del Nucleo di Valutazione rispondono esclusivamente al Sindaco.

5. I componenti del Nucleo di valutazione hanno accesso a tutti i documenti amministrativi e possono richiedere ai Responsabili di Posizione Organizzativa, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia detenuta dal Comune, necessari all'espletamento delle funzioni assegnate.

6. Il Nucleo di Valutazione svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dal Comune e si avvale, eventualmente, di una struttura tecnica composta da un dipendente in servizio nell'Ente, in possesso di adeguata formazione ed esperienza individuato con apposito decreto. La struttura tecnica di supporto ha il compito di raccogliere e coordinare tutte le informazioni necessarie al nucleo per l'espletamento delle proprie funzioni.

7. I componenti del Nucleo riferiscono, con cadenza almeno semestrale, al Sindaco sull'andamento della gestione, sull'attivazione del sistema di valutazione e sull'applicazione delle norme contrattuali, evidenziando le cause dell'eventuale mancato totale o parziale raggiungimento degli obiettivi e sulla corretta gestione, proponendo, altresì, possibili soluzioni anche a carattere organizzativo, nonché modifiche ed aggiornamenti al processo di controllo di gestione e al sistema di valutazione.

8. Il Nucleo di valutazione presenta al Sindaco, entro il mese di aprile dell'esercizio successivo, i risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo operati per la successiva applicazione del sistema premiale riferito a tutto il personale dell'Ente o, in caso di motivato apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art.10

Norma Transitoria

1. In fase di prima applicazione sono fatti salvi eventuali adempimenti di verifica o validazione di atti relativi agli anni precedenti.

Art. 11

Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni normative in materia.



2. Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente alla esecutività della deliberazione che lo approva.
3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle precedenti disposizioni sul regolamento di istituzione e di funzionamento dell'organismo interno di valutazione della performance e le altre norme regolamentari incompatibili con le disposizioni del presente.

IL SINDACO

Arch. Vitale Raffaele



IL VICE SEGRETARIO GENERALE

Dr. Pasquale Falco

Albo pretorio n. 609

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certificasi dal sottoscritto che, giusta relazione del messo comunale, copia della presente deliberazione è stata:

- pubblicata all'albo pretorio comunale on line il giorno 15 GIU. 2015 e vi rimarrà come per legge.

- comunicata in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 17 comma 36 della Legge 127/97 il 15 GIU. 2015

IL RESPONSABILE UFFICIO DI SEGRETERIA

Dr. Pasquale Falco



ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, sulla scorta degli atti di ufficio, certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____.

- () perché dichiarata immediatamente eseguibile;
- () perché decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione;

Parete _____

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

Dr. Pasquale falco