

Art. 12 - Controlli interni - Nucleo di Valutazione della Performance

1. *Il Nucleo di Valutazione della performance è organo monocratico. Il componente, esterno all'ente, deve possedere competenze in tecniche di gestione, valutazione e controllo. Non può far parte del Nucleo di Valutazione della performance chi riveste incarichi pubblici elettivi o ricopre cariche in partiti politici o in organismi sindacali, o chi abbia rapporti collaborativi o di consulenza continuativi con i predetti organismi, ovvero chi abbia rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la nomina sul territorio dell'Ente.*
2. *Il Nucleo di Valutazione della performance è nominato con proprio decreto dal Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale nella quale viene stabilito il relativo compenso, a seguito di accertamento dei requisiti delle competenze e delle capacità specifiche richieste tenuto conto dei curricula presentati, attraverso la procedura di pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente..*
3. *Il Nucleo di Valutazione della performance dura in carica tre anni e decade con la conclusione della fase di valutazione relativa all'ultimo anno. Il componente può essere rinnovato.*
4. *La revoca del componente del Nucleo di Valutazione della performance avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.*
5. *Il Nucleo di Valutazione della performance svolge le seguenti funzioni:*
 - *collabora nella predisposizione e nell'adeguamento del Sistema di misurazione, valutazione della performance secondo quanto stabilito nel D. Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e in linea con le linee guida della Civit;*
 - *monitora il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della performance, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette al Sindaco, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta e comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate;*
 - *valuta i risultati in relazione agli obiettivi definiti dall'Amministrazione Comunale;*
 - *valida la proposta di Piano della Performance;*
 - *valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente;*
 - *esprime parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;*
 - *supporta il Segretario Generale nella graduazione delle posizioni organizzative effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;*
 - *formula proposte per, eventualmente, conformare l'attività amministrativa agli obiettivi programmatici;*
 - *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs.n.150/2009 e s.m.i., dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
 - *propone al Sindaco la valutazione del Segretario Generale;*
 - *propone al Sindaco e al Segretario Generale la valutazione annuale della performance individuale delle posizioni organizzative e la relativa attribuzione dei premi;*
 - *sulla base delle valutazioni compila la graduatoria dei dipendenti distinti per posizioni organizzative e dipendenti distribuendoli su differenti livelli di performance così come definito dall'Ente;*
 - *assolve i compiti previsti all'interno del Sistema di Valutazione della performance;*
 - *esprime i pareri su quanto previsto dal CCNL dei dipendenti comunali e del Segretario Generale;*
 - *comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco e alla Giunta;*
 - *verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
 - *riceve il rapporto sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno, ai sensi dell'art.36, comma 3, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i. e riceve gli esiti dei controlli successivi sugli atti effettuati dal Segretario;*
 - *esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento;*
 - *stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.*

Inoltre, esercita le attività di controllo strategico, volte a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

Il Nucleo di Valutazione della performance opera con il supporto della struttura tecnica competente, appositamente individuata dal Sindaco nell'atto di nomina.

Art. 29 - Competenze della Giunta

(art. 48 del T.U. degli Enti Locali)

1. Alla Giunta sono riservate le seguenti competenze:

- b) ~~Nomina dell'unità di valutazione di cui all'art. 12 del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi;~~