



COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **108**

in data **10/06/2021**

# Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventuno** addì **10 - dieci** - del mese **giugno** alle ore **09:10** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

**MODIFICA AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI SEZ. A) "L'ORGANIZZAZIONE":ART. 7 "IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE"ART. 8 "IL SISTEMA DEI CONTROLLI"ART.9 "L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE"ART.10 "COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE" (GC n.189 del 20.11.2018ART. 15 "DIRETTORI D'AREA " comma 6E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI**

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

|                       |             |    |
|-----------------------|-------------|----|
| VECCHI Luca           | Sindaco     | SI |
| PRATISSOLI Alex       | Vicesindaco | SI |
| BONVICINI Carlotta    | Assessore   | SI |
| CURIONI Raffaella     | Assessore   | NO |
| DE FRANCO Lanfranco   | Assessore   | SI |
| MARCHI Daniele        | Assessore   | NO |
| RABITTI Annalisa      | Assessore   | SI |
| SIDOLI Mariafrancesca | Assessore   | SI |
| TRIA Nicola           | Assessore   | SI |

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **GANDELLINI Dr. Stefano**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che :

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 , al Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance” e al Titolo III “Merito e premi”, ha introdotto per gli Enti l’obbligo di adeguare i propri ordinamenti ed i propri sistemi di programmazione e controllo, nonché i sistemi premianti e di valutazione con i principi di meritocrazia in esso contenuti.
- La medesima legge vede la strutturazione di un sistema articolato e standardizzato di pianificazione, programmazione e controllo non solo come strumento contabile finanziario generatore di efficienza, ma anche come strumento di integrazione e rendicontazione ai cittadini ed all’organizzazione.
- 
- l’Amministrazione con proprio atto di GC. n.123 del 2020 del ha provveduto ad adeguare gli strumenti ed il processo di pianificazione, programmazione e controllo alle logiche di trasparenza, rendicontazione ai cittadini ed all’organizzazione stessa, collegando il sistema premiante dei lavoratori e dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi dell’ente e delle singole strutture ed introducendo gli strumenti di controllo previsti dalla normativa richiamata sopra.

Considerato che:

- Il D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009, ed in particolare l’art. 14, ha previsto che ogni amministrazione debba essere dotata di un organismo indipendente di valutazione della performance, in sostituzione al Nucleo di Valutazione, istituito ai sensi del D. Lgs. 286/99 e successive modifiche ed integrazioni;
- l’art. 147 del D.Lgs. 267/2000 al comma 1 recita: “1. Gli enti locali, nell’ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, individuano strumenti e metodologie per garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e correttezza dell’azione amministrativa.”

- Gli Enti Territoriali, Regioni, Province e Comuni, per effetto di quanto previsto dall'art. 16 del dlgs n. 150/2009 sono tenuti ad adeguarsi ai soli principi desumibili dall'articolo 7, "Sistema di misurazione e valutazione della performance", del decreto legislativo n. 150/2009, per espressa previsione infatti dell'art. 16, stante il mancato rinvio del c. 2, in questi Enti non trovano applicazione le disposizioni recate dall'art. 10, "Piano della performance e Relazione sulla performance" e dall'art. 14, "Organismo indipendente di valutazione della performance".
- Per gli Enti Territoriali la fonte principale dei controlli è rappresentata dall'art. 147 dlgs 267/2000, non espressamente derogato dal dlgs n. 150/2009, che riconosce, anche a seguito della riforma apportata dall'art. 3 c.1 lett. d) del DL n. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. n. 213/2012, ampia autonomia nella configurazione degli organismi di valutazione e controllo da parte dei Comuni,
- l'OIV ( Organismo Indipendente di Valutazione) non sostituisce, nelle Amministrazioni Locali, il Nucleo di valutazione, fermo restando che ove a suo tempo già attivato lo stesso deve trovare adeguamento alla luce delle previsioni recate dal Titolo II del dlgs n. 150/2009, autonomia confermata da ultimo dal DPR n. 105/2016.
- La Delibera n. 121/2010 la CIVIT (ora ANAC), modificando il suo iniziale avviso, ha chiarito che l'articolo 14 del D. Lgs n. 150/2009 non trova applicazione ai Comuni e pertanto rientra nella discrezionalità del singolo Ente la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.); precisando che *"l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009) e pertanto la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) rientra nella discrezionalità del singolo Comune;"*
- Con parere 30/05/2011, n. 325, la sezione regionale di controllo per la Lombardia della Corte dei Conti ha ulteriormente confermato che l'articolo 14 del D. Lgs n. 150/2009 non è operante per gli Enti Locali , e precisa, dunque, che il D. Lgs n. 150/2009 non prevede alcun obbligo a carico degli Enti Locali di applicare, nemmeno per via di principio l'articolo 14 che disciplina appunto gli Organismi Indipendenti di Valutazione; gli Enti Locali, pertanto, possono del tutto

legittimamente continuare ad avvalersi dei nuclei di valutazione per effettuare le operazioni di programmazione e valutazione dell'attività gestionale;

- infine, la circolare DFP del 10 gennaio 2017 in merito all'applicazione agli Enti Locali delle disposizioni di cui al D.M del 2 dicembre 2016 che conferma, per le autonomie locali, la possibilità di prevedere in luogo degli organismi di cui al citato art. 14 DLGS 150/09 gli organismi di controllo previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000

considerato ulteriormente che:

- questa Amministrazione, per ragioni di speditezza, semplificazione ed efficienza dell'azione amministrativa, intende sostituire l'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) nel sistema dei controlli, ed istituire il Nucleo di Valutazione a decorrere dal 01.01.2020;

richiamato per ragioni sistemiche:

- ulteriormente, che gli Organismi Indipendenti di Valutazione, o gli altri organismi con funzioni analoghe, istituiti presso le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2-bis c. 1 del dlgs n. 33/2013, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. g) del dlgs n. 150/2009, dell'art. 44 del dlgs n. 33/2013 e da ultimo dell'art. 1 c. 8-bis della L. n. 190/2012, sono tenuti ad attestare il rispetto degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel dlgs n. 33/2013 come modificato dal dlgs n. 97/2016 tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del dlgs n. 33/2013.
- l'art. 19, comma 14, D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 111/2014, che ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica le funzioni relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, di competenza dell'ANAC, già CIVIT;

ritenuto, inoltre, per le ragioni richiamate sopra di:

- abrogare gli articoli :

- 7. "IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE"
- 8. "IL SISTEMA DEI CONTROLLI"
- 9. "L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE"
- 10. "COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE" ,
- ART. 15 "DIRETTORI D'AREA" comma 6

del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi SEZ. A) così come modificato dalla deliberazione di GC n.189 del 20.11.2018

conseguentemente approvare in modificazione/sostituzione gli articoli:

- 7. "IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE"
- 8. "IL SISTEMA DEI CONTROLLI"
- 9. " IL NUCLEO DI VALUTAZIONE"
- 10. "COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE" ,
- ART. 15 "DIRETTORI D'AREA"

così come declinati nell'allegato A) alla presente deliberazione.

- Che ogni riferimento all'O.I.V (ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE) . contenuto negli atti, regolamenti e tutti gli altri documenti del Comune di REGGIO EMILIA compreso il sistema di misurazione e valutazione delle performance, è da intendersi, dal 1 gennaio 2020, riferito al NUCLEO DI VALUTAZIONE.

Ritenuto da ultimo :

- necessario procedere alla nomina dei Componenti esterni del NUCLEO DI VALUTAZIONE (NdV) al fine di ripristinare la piena funzionalità del sistema dei controlli,
- Di dover indicare le condizioni e le modalità di individuazione dei componenti tecnici del suddetto Organismo ;

- Di stabilire che la nomina a componente del NdV' sia preceduta da una analisi comparativa dei curricula pervenuti a seguito di pubblicazione di selezione nel sito istituzionale di questa amministrazione comunale con le seguenti indicazioni:
- La raccolta dei curricula avverrà a cura del servizio "Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione" con indicazione delle modalità, delle procedure e dei tempi di presentazione e di raccolta a cura del dirigente di detto servizio.
- l'ammissibilità dei candidati, sulla base dei requisiti di seguito riportati, verrà valutata da apposita commissione costituita dalla Dirigente del Servizio di Programmazione e Controllo, dal Direttore Generale presieduta dal Segretario generale dell'ente, la commissione proporrà una rosa di nomi da avviare ad un colloquio con il Sindaco o con persona da questi incaricata.
- Al termine del percorso verranno nominati i professionisti che per curriculum e per competenze professionali dimostrate durante il colloquio risultino idonei all'incarico.
- La durata dell'incarico sarà triennale
- L'elenco dei professionisti selezionati potrà esser utilizzato per le sostituzioni dei componenti eventualmente dimissionari nel corso del triennio, per il periodo eventualmente mancante al compimento dei tre anni di incarico.
- I requisiti professionali di cui all'art. 10 Sez. A - L'Organizzazione - così come modificato dalla presente proposta di deliberazione devono essere posseduti alla data di scadenza delle selezioni. L'ammissibilità alla fase due (il colloquio) dovrà tenere conto delle cause di incompatibilità di cui all'art. 14 comma 8 del dlgs 150/09. potranno partecipare alla selezione anche dipendenti di pubbliche amministrazioni purché in possesso dei requisiti professionali richiesti ed una esperienza nel ruolo dirigenziale di almeno tre anni.

Ritenuto di dover disporre che:

- per l'individuazione dei requisiti e delle modalità di scelta, si richiami, riferibilmente alle analogie applicabili, la delibera n. 4/2010 della Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche

(istituita ai sensi dell'art. 13 del dlgs 150/09) , così come integrate con delibere n. 107/2010, n. 21/2012, n. 23/2012, n. 27/2012 e n. 29/2012;

- il richiamo ai punti precedenti, riguarda, in particolare, la individuazione dei casi di incompatibilità e la predeterminazione di cause ostative.
- Pertanto, per i requisiti soggettivi
  - a. Possesso della cittadinanza italiana ed europea.
  - b. Età non superiore ai 65 anni (alla data della trasmissione della richiesta di parere), innalzata a 68 anni per soggetti appartenenti a particolari status professionali, quali magistrati e professori universitari ordinari o associati.
  - c. Laurea magistrale, specialistica o quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi in giurisprudenza, scienze politiche, scienze economiche e statistiche o ingegneria gestionale.
  - d. Per titoli di studio diversi, è richiesto, in aggiunta alla laurea magistrale, specialistica o quadriennale vecchio ordinamento, il possesso di un titolo post-universitario conseguito nelle materie di cui sopra, oppure nelle materie di organizzazione e gestione del personale delle amministrazioni pubbliche, del management, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della performance.
  - e. Sono ammessi anche titoli di studio universitario o post-universitario in discipline attinenti.
  - f. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è richiesta un'esperienza quinquennale in organismi di valutazione o diversamente definiti
  - g. Sono inoltre valutabili, titoli di studio nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. E' altresì valutabile, se afferente alle predette materie, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'Estero.
  - h. Laurea ed esperienza almeno triennale in organismi di valutazione, o in attività riguardanti il controllo di gestione, e la valutazione del personale .

- i. laurea e particolare qualificazione di esperienza in nel campo del management, della consulenza sui temi di cui ai punti precedenti anche effettuata all'estero.
- j. Sono titoli di merito le pubblicazioni, gli articoli ed i seminari tenuti sugli argomenti di cui ai punti precedenti, nonché l'attività accademica su materie di cui ai punti precedenti

cause ostative alla nomina:

- a) condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
- b) l'aver svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione nel triennio precedente la nomina;
- c) essere, 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;
- d) aver svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- e) avere rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti in servizio nell'amministrazione, o con il vertice politico – amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico – amministrativo;
- f) trovarsi nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d. lgs. n. 267/2000.
- g) essere escluso dal godimento dei diritti civili e politici;
- h) essere stati condannati per uno dei reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del codice penale;
- i) incorrere in una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 14, comma 8, del D.lgs150/2009.

- j) essere stati motivatamente rimossi come OIV/NdV da precedenti incarichi;
- k) Se dipendenti pubblici essere stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto;

#### Requisiti professionali

- a) tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico – amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della l. n. 190/2012.
- b) assume rilievo l'esperienza già maturata nella stessa qualità, anche presso altra amministrazione,
- c) L'interessato può illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative in relazione al ruolo da svolgere.

Letto :

l'art. 14 comma 9 del dlgs. 150/09 nella parte in cui si esclude ogni maggiore onere per le pubbliche amministrazioni per la determinazione dei compensi per gli appartenenti ai Nuclei di valutazione o comunque denominati,

valutato, anche, che:

- a) la deliberazione ANAC 12 del 2013 , indirizza la determinazione del compenso per le amministrazioni locali, che decidano autonomamente di sostituire i controlli interni con la istituzione degli OIV, indicando che i compensi stessi dovranno esser adeguati alla complessità ed alla dimensione dell'ente, salvaguardando nel contempo i principi di economicità generali;
- b) la medesima deliberazione fa riferimento alle risorse destinate ai controlli interni prima dell'entrata in vigore della legge 150/2009 , la base di confronto dovrà tener

conto delle funzioni esercitate in precedenza dall'insieme dei sistemi di controllo interno, quindi non solo dagli eventuali nuclei di valutazione.

- c) La determinazione del compenso, pertanto, è rimessa all'autonoma decisione dell'amministrazione, nel rispetto del principio, desumibile dai principi fondamentali sottesi al d. lgs. n. 150/2009, secondo cui devono essere stabiliti importi adeguati alle dimensioni e alla complessità organizzativa dell'amministrazione stessa, salvaguardando, nel contempo, il profilo della economicità della gestione e del costo opportunità delle risorse.

#### Ritenuto

- alla luce di quanto esposto, di determinare il compenso per i componenti esterni del Nucleo di Valutazione in via equitativa, tenuto conto dei compensi medi individuati, per analoghe strutture, in enti comparabili per dimensione e complessità all'amministrazione Comunale di Reggio Emilia come segue individuati e definiti nella deliberazione di GC del 02/03/2017 I.D. n. 31 : i suddetti omni comprensiva calcolati al lordo di ogni ritenuta previdenziale, assistenziale e fiscale , hanno natura omni comprensiva di ogni spesa sostenuta dal professionista per lo svolgimento dell'incarico e non sono soggetti a rivalutazione monetaria.

#### Visti

- gli artt. 48 comma 3 ed 89 commi 2 lett. e) e 5 del Dlgs. 267/2000;
- gli artt. 50, 51 e 52 del vigente Statuto comunale;
- l'art. 147 del D.Lgs. 267/2000

Visto il seguente parere favorevole, apposto in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000

- Di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione";

A voti unanimi palesemente espressi

**DELIBERA**

- Di abrogare gli articoli :
  - **“IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE”**
  - **“IL SISTEMA DEI CONTROLLI”**
  - **“L’ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE”**
  - **“COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL’ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE” ,**
  - **“DIRETTORI D’AREA”** comma 6 (abrogato )

del vigente Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi SEZ. A)  
così come modificato dalla deliberazione di GC n.189 del 20.11.2018

- Di approvare in modificazione/sostituzione gli articoli:
  - **“IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE”**
  - **“IL SISTEMA DEI CONTROLLI”**
  - **“ IL NUCLEO DI VALUTAZIONE”**
  - **“DIRETTORI D’AREA”** comma 6 (abrogato )

di cui all’allegato A) della presente deliberazione

- di provvedere alla individuazione dei due membri esterni , dando mandato al Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione di attivare le procedure di selezione dei componenti sulla base di quanto indicato in premessa e nel regolamento Sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
- che ogni riferimento all’O.I.V (ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE) . contenuto negli atti, regolamenti e tutti gli altri documenti del Comune di REGGIO EMILIA compreso il sistema di misurazione e valutazione delle performance, è da intendersi, dal 1 gennaio 2020, riferito al NUCLEO DI VALUTAZIONE;
- di dare atto, che il Sindaco procederà, con proprio provvedimento, alla nomina dei membri del Nucleo stesso;

- di disporre che ai due membri esterni venga riconosciuto un compenso individuato nella deliberazione di G.C. del 02/03/2017 I.D. n. 31
- di impegnare la relativa spesa di complessivi euro 12.000,00 alla Missione 01 Programma 01 Titolo 1 codice del piano dei conti integrato necessario per la definizione della transazione elementare ex art. 5 e 6 del D.Lgs.118/2011 1.03.02.01.008 del Bilancio Pluriennale 2021/2023 – Esercizio 2021 - al capitolo 148 del P.E.G. 2021 denominato “ Compenso Organo di controllo”;
- di disporre che sul sito istituzionale dell’Amministrazione vengano pubblicati gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi.

Inoltre,

#### LA GIUNTA COMUNALE

su proposta del Sindaco;

- ritenuto che ricorrano particolari motivi d’urgenza, stante la necessità di garantire la continuità gestionale, nei sistemi di controllo, ai sensi dell'art. 134 co. 4 del T.U. degli Enti Locali n. 267/2000;

con voti unanimi palesemente espressi;

#### DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

## Allegato A)

omissis...

### **Art. 7. Il sistema di programmazione**

1. La pianificazione e la programmazione delle attività, è la fase fondamentale della vita organizzativa dell'ente, la sua efficacia in termini di miglioramento delle prestazioni è informata a principi di semplificazione e trasparenza dell'azione amministrativa, le fasi della pianificazione e della programmazione si inseriscono nel "ciclo della performance" di cui all'art. 4 e 5 della legge 150/09.

2. Il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

3. Gli strumenti di programmazione a supporto del ciclo della performance sono i seguenti:

- Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Piano generale di sviluppo, approvato dal Consiglio Comunale con cadenza annuale, attraverso il quale si definiscono gli obiettivi strategici che l'Amministrazione e i suoi organismi partecipati si prefiggono di raggiungere nel corso del mandato;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale

allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai servizi;

- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene gli obiettivi gestionali e le risorse assegnate ai servizi; - Il monitoraggio e il rendiconto del Piano esecutivo di gestione.

## **Art. 8 Il sistema dei controlli**

1. Il sistema dei controlli si inserisce nel ciclo di gestione della “performance” di cui all’art. 4 della legge 150/09, ed è finalizzato alla realizzazione di un sistema coerente ed efficace di programmazione, monitoraggio e misurazione e rendicontazione dei risultati dell’ente e delle persone dell’organizzazione.
2. Il sistema dei controlli distingue:
  - a) Il controllo di correttezza dell’azione amministrativa esercitato da una commissione di Auditing interno (controllo interno), istituita con atto del Direttore Generale, anche con funzioni ispettive, con le seguenti finalità:
    - audit di processo (valutazione dell’adeguatezza, regolarità, affidabilità e funzionalità dei processi, procedure e metodi in rapporto agli obiettivi)
    - Audit di regolarità/conformità dei processi alle leggi e ai regolamenti
  - b) Il Controllo di gestione: il sistema di attività e procedure dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l’analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità della organizzazione dell’ente, l’efficacia, l’efficienza ed il livello di economicità della azione amministrativa allo scopo di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati, tale controllo è di competenza della struttura organizzativa preposta alla programmazione ed al controllo .
  - c) Il controllo interno di cui al dlgs 286/99, esercitato ai sensi dell’art. 14 della legge 150/09 dal Nucleo di Valutazione di cui all’art.9 del presente regolamento.
  - d) Il controllo strategico a supporto dell’attività di pianificazione strategica di cui all’art. 6 comma 1 del dlgs 286/99, esercitato ai sensi dell’art. 14 della legge

150/09 dal Nucleo di Valutazione di cui all'art.9 del presente regolamento.

## **Art. 9 Il Nucleo di Valutazione (NdV)**

1. Il Nucleo di valutazione svolge i seguenti compiti:
  - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs 150/2009;
  - c) valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la verifica della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
  - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs.150/2009;
  - f) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, rimanendo a diretta disposizione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC;
2. Il NdV propone al Sindaco la valutazione del Segretario generale, del Direttore generale (se nominato) e dei Dirigenti di Area avvalendosi:
  - per la valutazione del Segretario/Direttore, del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto con il Sindaco medesimo, riguardo a competenze e comportamenti agiti;
  - per la valutazione dei dirigenti di area, del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto con il Segretario/Direttore, riguardo a competenze e comportamenti agiti.

3. Il Segretario/Direttore valuta gli altri dirigenti avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati, nonché del confronto coi direttori di area, riguardo a competenze e comportamenti agiti dai dirigenti inseriti nelle aree.
4. Il NdV valida la proposta di valutazione in termini di congruenza con la metodologia generale. Il “confronto”, per esigenze di funzionalità, è imperniato sul seguente modulo:
  - impostazione, a seconda delle fattispecie, in capo a Segretario o Direttore/Direttori di Area/Strutture interne al Comune, fermo restando la piena libertà di giudizio del Nucleo di valutazione, e' assicurato congruo contraddittorio preventivo ai valutati.
5. Il Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione presta supporto metodologico al processo valutativo.

#### **Art. 10 Composizione e funzionamento del Nucleo di Valutazione**

1. Ai sensi dell' art. 147 del D.Lgs. 267/2000 , con deliberazione della Giunta è istituito il NUCLEO di Valutazione, è presieduto dal Direttore Generale ed è composto da 2 esperti in tecniche di gestione e valutazione del personale, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della “performance” con particolare riferimento alla pubblica amministrazione, indicati dal Sindaco, previa valutazione comparativa di curricula.
2. Il Nucleo di Valutazione può essere revocato dal Sindaco a seguito di grave inadempienza ovvero accertata inerzia.
3. I membri esterni sono soggetti a decadenza in caso di sopravvenuto impedimento, nonché per il verificarsi di una delle cause d'incompatibilità di cui al primo comma dell'articolo 2399 del Codice Civile e dalla normativa specifica di riferimento.

4. I provvedimenti che dichiarano la decadenza o dispongono la revoca del Nucleo di Valutazione sono adottati dal Sindaco che provvede con proprio atto.
5. Il Nucleo di Valutazione continua ad esercitare le proprie funzioni fino a riconferma o alla nomina del nuovo Nucleo.
6. Alle sedute partecipa il Direttore Generale, in qualità di Presidente, con funzioni di raccordo.
7. Le sedute si intendono validamente costituite con la partecipazione di almeno i 2/3 dei membri effettivi.
8. Il Nucleo opera collegialmente ed in caso di contrasto decide a maggioranza dei membri esterni.
9. Nell'analisi della valutazione del Direttore Generale, Il Direttore non partecipa alla seduta.
10. Il Nucleo dura in carica tre anni, prorogabili su indicazione del Sindaco.

#### **Art. 15 Direttori d'Area**

1. Il Direttore d'Area è responsabile del coordinamento delle strutture organizzative dell'Area, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta.
2. Presiede alla formulazione delle proposte di Piano Esecutivo di Gestione delle strutture dell'Area, ed alla loro realizzazione in coerenza con il programma amministrativo presentato.
3. Provvede al controllo costante e periodico dell'andamento della spesa e degli obiettivi all'interno dell'Area, degli obiettivi trasversali assegnati, nonché alle eventuali variazioni in corso d'anno.
4. Al medesimo competono, in particolare:
  - l'esercizio delle funzioni di controllo e vigilanza per il funzionamento delle strutture organizzative della propria area;
  - lo sviluppo della comunicazione interna;
  - il coordinamento dei progetti, dei processi delle attività e delle funzioni intersettoriali;
  - la proposta di assegnazione delle risorse all'Area, quali il Personale ed il budget annuale;

- le proposte di semplificazione di procedure e Regolamenti.
- 5. Sovrintende al corretto espletamento delle attività da parte del personale dirigenziale in servizio nell'area ed al rispetto del codice disciplinare da parte dei medesimi dirigenti ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare
- 6. **abrogato**
- 7. Riferisce della propria attività, nonché di quella delle strutture coordinate, o dei processi presidiati al Direttore Generale, collaborando con il medesimo per il buon andamento dell'Amministrazione

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

**VECCHI Luca**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**GANDELLINI Dr. Stefano**