



CITTÀ DI ANAGNI
PROVINCIA DI FROSINONE

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 30/01/2020

Indice

TITOLO I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CAPO I

Principi e Trasparenza

Art. 1 – Principi generali

Art. 2 – Trasparenza

CAPO II

Ciclo di gestione della performance

Art. 3 – Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

Art. 4 – Caratteristiche degli obiettivi

Art. 5 – Fasi del Ciclo della performance

Art. 6 – Piano della performance e Relazione sulla performance

Art. 7 – Sistema di pianificazione, programmazione, controllo e rendicontazione

Art. 8 – Monitoraggio degli obiettivi ed adozione di interventi correttivi

Art. 9 – Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 10 – Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 11 – Performance organizzativa

Art. 12 – Performance individuale

Art. 13 – Il sistema premiante

Art. 14 – Procedure di conciliazione

TITOLO II

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 15 – Composizione

Art. 16 – Durata in carica

Art. 17 – Requisiti

Art. 18 – Incompatibilità

Art. 19 – Procedure per la nomina

Art. 20 – Funzioni

Art. 21 – Funzionamento

Art. 22 – Accesso ai documenti amministrativi

Art. 23 – Decadenza e revoca

Art. 24 – Compenso

TITOLO III
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 – Entrata in vigore

Art. 26 – Abrogazione

Art. 27 – Rinvio

TITOLO I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Capo I – Principi e Trasparenza

Articolo 1 – Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita della professionalità dei dipendenti e alla valorizzazione del merito di ciascuno, secondo il principio di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance è misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. Il sistema di misurazione e valutazione è parte integrante del ciclo di gestione della performance connesso alla pianificazione e definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati dell'ente e del singolo dipendente.
4. L'Ente adotta tutte le modalità e gli strumenti di comunicazione necessari al fine di garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
5. L'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Articolo 2 – Trasparenza

1. Allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire un controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nel rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento, la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, dei dati e documenti dalla stessa detenuti. La trasparenza è garantita in particolare per i dati ed i documenti concernenti l'organizzazione, l'andamento del sistema di gestione, l'utilizzo delle risorse, i risultati dell'attività di misurazione e di valutazione.
2. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione.
3. Il Comune di Anagni garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati e dei documenti di programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione della performance sul sito istituzionale del Comune sono permanenti e sono svolti con modalità tali da garantire la piena accessibilità e visibilità da parte dei cittadini.

Capo II – Ciclo di gestione della performance

Articolo 3 – Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. Il Sindaco e la Giunta promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
2. Spetta agli organi di indirizzo politico-amministrativo:
 - l'emanazione delle direttive generali contenenti gli indirizzi strategici dell'azione amministrativa;
 - l'approvazione degli obiettivi da perseguire coerentemente alle priorità stabilite, nonché la definizione, in collaborazione con i titolari di posizioni organizzative, del Piano e della Relazione sulla

performance, fermo restando quanto previsto nel successivo art. 6 del presente Regolamento;

- la verifica dell'effettivo conseguimento degli obiettivi e dei risultati conseguiti, secondo la disciplina contenuta nel presente Regolamento;
- l'adempimento di tutte le attività previste dal presente Regolamento.

Art. 4 - Caratteristiche degli obiettivi

1. Gli obiettivi da assegnare ai titolari di posizione organizzativa sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo nel rispetto dei tempi stabiliti per l'adozione del Piano della Performance.
2. Gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.
3. Per ciascun obiettivo devono essere definiti degli indicatori misurabili tali da consentire una valutazione oggettiva del loro raggiungimento.

Articolo 5 – Fasi del Ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance dell'Ente è articolato nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione annuale degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance di cui all'art. 6 del presente Regolamento, da parte dell'organo di governo, attraverso gli atti programmatici annuali, il Piano della Performance e il Piano esecutivo di gestione (PEG);
 - b) collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse attraverso la redazione del PEG;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di interventi correttivi in caso di eventuali scostamenti e criticità riscontrati;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale, secondo la disciplina contenuta nel presente Regolamento;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, nonché a cittadini, utenti e destinatari di servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.

Articolo 6 – Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Il Piano della Performance, quale documento programmatico triennale da redigere e pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente ogni anno entro il 31 gennaio, è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i Responsabili dei Servizi. Il Piano rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'Ente. Nel Piano sono specificati gli indirizzi e gli obiettivi specifici dell'Ente, sia strategici che operativi e, in

riferimento agli obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e i relativi indicatori.

2. Il Piano della Performance è approvato dalla Giunta comunale entro il 31 gennaio di ogni anno. Il Piano è unificato organicamente con il PEG, secondo quanto disposto dall'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000.
3. Il Segretario Generale, entro dieci giorni dall'approvazione del Piano, assegna gli obiettivi ai titolari di posizione organizzativa. Entro dieci giorni dall'assegnazione, e comunque non oltre il 31 marzo, ciascun titolare di posizione organizzativa illustra gli obiettivi ai propri dipendenti ed i comportamenti che ciascun dipendente è tenuto a seguire per qualificare adeguatamente la propria prestazione; contestualmente, vengono comunicati i criteri di valutazione che saranno utilizzati per la valutazione.
4. La Relazione sulla Performance, da redigere e pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente ogni anno entro il 30 giugno, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse a disposizione. È redatta dal Segretario Generale, validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno. La Relazione deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per cittadini e utenti finali.
5. La Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000.
6. Il Piano della Performance e la Relazione della Performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" dedicata alla performance.

Articolo 7 – Sistema di pianificazione, programmazione, controllo e rendicontazione

1. La definizione ed assegnazione delle priorità strategiche e dei rispettivi obiettivi da perseguire, delle risorse finanziarie e della struttura organizzativa dell'Ente avviene principalmente tramite i seguenti documenti di programmazione:
 - le Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, le quali determinano gli indirizzi strategici per la successiva definizione e articolazione dei programmi nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
 - il DUP, in cui sono definiti e articolati i programmi da realizzare e le risorse previste per la loro attuazione;
 - il Piano della Performance, approvato annualmente dalla Giunta Comunale, per il quale si rinvia a quanto previsto nel precedente art. 6 del presente Regolamento;
 - il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato annualmente dalla Giunta Comunale, in cui sono esplicitati gli obiettivi e i progetti gestionali di sviluppo e miglioramento, dettagliati in fasi e in attività, assegnando le correlate risorse finanziarie ai responsabili dei centri di costo, in coerenza con il DUP.
2. La valutazione dei risultati conseguiti rispetto ai programmi ed obiettivi determinati nell'ambito del sistema di pianificazione e programmazione si articola essenzialmente nei seguenti strumenti:
 - la Relazione della Giunta da allegare al Rendiconto al Bilancio attraverso cui l'organo esecutivo esprime la propria valutazione sull'efficacia dell'azione condotta in ragione dei risultati conseguiti rispetto ai programmi e alle spese effettuate;
 - il Referto del controllo di gestione di cui all'art. 198 del D.Lgs. n. 267/2000, per mezzo del quale la struttura preposta al controllo di gestione verifica lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e quanto emerso viene comunicato agli amministratori, al Nucleo di Valutazione e ai Responsabili dei Servizi, affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei Servizi di cui sono responsabili;
 - le schede di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, riguardanti la valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa.

Articolo 8 - Monitoraggio degli obiettivi ed adozione di interventi correttivi

1. Il Nucleo di Valutazione verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione e tali da rendere incongruo, non equo e non attuale il raggiungimento degli obiettivi inizialmente previsti.
2. Ai fini del comma 1, il Nucleo di Valutazione può avvalersi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'Amministrazione Comunale.
3. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella Relazione sulla performance e vengono valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della validazione della stessa Relazione.
4. Il Nucleo di valutazione, in accordo con la Giunta, definisce modalità e tempi del monitoraggio.
5. Qualora le priorità dell'Amministrazione cambiassero nel corso dell'anno, la Giunta procede alla modifica del Piano della Performance, del PEG e dei documenti collegati.

Articolo 9 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Segretario Generale, dei titolari di posizioni organizzativa e del restante personale è approvato dalla Giunta Comunale ed aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.
2. Tale sistema definisce il metodo e il procedimento per la valutazione annuale delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa, dei dipendenti, del Segretario Generale e dell'organizzazione, intesa sia nel suo complesso che nelle singole unità in cui si articola. La valutazione si attua utilizzando criteri selettivi di valorizzazione del merito, sulla base dei risultati conseguiti.
3. Il sistema prevede, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema stesso e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Articolo 10 - Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

1. La valutazione della performance è affidata:
 - a) al Nucleo di Valutazione, a cui spetta la misurazione e la valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso e delle unità organizzative in cui si articola, nonché la proposta di valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance;
 - b) al Sindaco cui compete, sentita la Giunta Comunale, l'approvazione delle proposte di valutazione dei titolari di posizione organizzativa formulate dal Nucleo di Valutazione secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione. Al Sindaco inoltre compete, sentita la Giunta Comunale e con il supporto del Nucleo di Valutazione, la valutazione del Segretario Generale;
 - c) ai titolari di posizione organizzativa, cui compete la valutazione del personale assegnato al proprio Servizio.

Art. 11 – Performance organizzativa

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è svolta dal Nucleo di Valutazione con riferimento:
 - a) all'amministrazione nel suo complesso;
 - b) alle unità organizzative in cui essa si articola.
2. La misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso concerne:

- l'attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi legati alla soddisfazione dei bisogni e delle esigenze della collettività;
 - l'attuazione dei piani e programmi inseriti nel DUP, nel PEG e negli atti a questi connessi, ovvero la misurazione del loro effettivo grado di attuazione, nel rispetto delle fasi, dei tempi, degli standard qualitativi e quantitativi previsti;
 - la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche per mezzo di modalità interattive;
 - la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - lo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
 - l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare attenzione alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - la qualità e quantità delle prestazioni e servizi erogati;
 - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
3. La performance delle unità organizzative è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa ed individuati nel Piano della Performance e nel PEG.
 4. Partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa i cittadini, anche in forma associata, gli utenti interni ed esterni all'amministrazione comunale e i destinatari delle attività e servizi erogati, secondo le modalità stabilite nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
 5. Per la valutazione della performance organizzativa si rinvia agli appositi modelli elaborati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Art. 12 – Performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale è svolta annualmente con riferimento a:
 - Segretario Generale;
 - titolari di posizione organizzativa;
 - restanti dipendenti del Comune.
2. La performance del Segretario Generale è misurata e valutata in relazione:
 - comportamenti, capacità e competenze di guida dell'organizzazione dimostrati;
 - grado di miglioramento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi valutata in rapporto al grado di conseguimento dei risultati complessivi dell'Ente indicati nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione;
3. La performance dei titolari di posizione organizzativa è misurata e valutata in relazione:
 - al raggiungimento degli obiettivi ed alla performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali.
4. La performance del personale è misurata e valutata in relazione a:
 - a) rendimento (raggiungimento degli obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del Servizio);
 - b) competenze (competenze e relativi comportamenti tenuti nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività per ottenere i risultati prefissati).
5. La disciplina di dettaglio relativa agli ambiti di misurazione sopra descritti è contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 9 del presente Regolamento.

Articolo 13 – Il sistema premiante

1. L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale,

anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. È 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.
3. Il sistema premiante il merito, a seguito della valutazione della performance, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento e dalla contrattazione integrativa nei limiti delle risorse disponibili per quest'ultima.

Art. 14 - Procedure di conciliazione

1. Il dipendente può attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza nell'applicazione del sistema di valutazione. La richiesta deve essere presentata al Nucleo di Valutazione o al Nucleo di Controllo Interno - quest'ultimo costituito dal Segretario Generale e dai titolari di posizione organizzativa (escluso il valutatore o il valutato, in caso di procedura attivata da un titolare di posizione organizzativa) – entro dieci giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Qualora ritenuta ammissibile, il Segretario Generale convoca il soggetto valutatore per verificare la fondatezza dei motivi indicati nella richiesta e per promuovere eventuali soluzioni correttive, quindi informa il valutato sull'esito della verifica.
2. La suddetta procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto tra valutato e valutatore, così da prevenire un eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

TITOLO II

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Articolo 15 – Composizione

1. Il Nucleo di Valutazione tiene luogo, ad ogni effetto, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della performance, di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Il Nucleo di Valutazione è un organismo collegiale composto da tre membri esterni all'Amministrazione, dotati di comprovata professionalità nelle materie di competenza dell'organismo, nel rispetto dell'equilibrio di genere; eventuali deroghe al suddetto principio dovranno essere adeguatamente motivate.
3. E' possibile il cumulo di incarichi in più Nuclei/Organismi di Valutazione da parte di uno stesso componente, a condizione che ciò non pregiudichi il corretto e proficuo svolgimento della funzione nell'ambito del Nucleo di Valutazione del Comune di Anagni.
4. Prima della nomina, il soggetto individuato dovrà dichiarare l'assenza o l'eventuale presenza di altri incarichi, specificando l'Ente di nomina.

Articolo 16 – Durata in carica

1. I componenti del Nucleo di Valutazione sono nominati per un periodo di tre anni, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.
2. Alla scadenza, il Nucleo di Valutazione resta in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.
3. La valutazione della performance relativa a ciascun anno ed ogni altro adempimento connesso alle funzioni di cui al successivo art. 20 sono effettuati dal Nucleo di Valutazione in carica al momento.

Articolo 17 – Requisiti

1. Possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
 - b) godimento dei diritti civili e politici;
 - c) non aver riportato condanne penali, anche con sentenza non passata in giudicato, e non avere procedimenti penali in corso per reati che comportano l'interdizione dai pubblici uffici;
 - d) non essere stati destituiti, dispensati, dichiarati decaduti o licenziati dall'impiego presso Pubbliche Amministrazioni;
 - e) non essere stati oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati o in corso di irrogazione da parte di Ordini Professionali, nel caso di iscrizione presso i medesimi;
 - f) non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale;
 - g) non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente di OIV/Nucleo di Valutazione prima della scadenza del mandato;
 - h) diploma di laurea quadriennale (vecchio ordinamento) o specialistica (nuovo ordinamento) in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale. Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario o, in alternativa, un'esperienza di almeno cinque anni nei profili afferenti alle materie indicate nella successiva lett. i) del presente articolo;

- i) elevata professionalità ed esperienza maturata in almeno una delle seguenti materie: management, pianificazione e controllo di gestione, organizzazione e gestione del personale, misurazione e valutazione della performance e dei risultati del personale delle Amministrazioni Pubbliche e/o aziende private, desunta da precedenti incarichi conferiti, pubblicazioni e/o docenze specifiche in materia ed altre evidenze dalle quali si evinca il possesso del requisito richiesto. Assume rilievo l'esperienza già maturata nella stessa qualità di componente di Nucleo/Organismo di Valutazione, anche presso altra Amministrazione, salvo l'ipotesi di un'eventuale rimozione dall'incarico prima della scadenza;
- j) buona conoscenza della lingua inglese e dell'informatica.

Articolo 18 – Incompatibilità

1. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti del Comune di Anagni e tra i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
2. Non possono, altresì, essere nominati i soggetti che incorrano in una delle seguenti cause di incompatibilità o di conflitto di interessi:
 - a) coloro che abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso il Comune di Anagni nel triennio precedente la nomina;
 - b) i magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'Amministrazione stessa;
 - c) coloro che si trovano, nei confronti del Comune di Anagni, in una situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - d) coloro che hanno rapporti di coniugio, convivenza, parentela o affinità fino al quarto grado con il Sindaco, i componenti della Giunta e del Consiglio Comunale, del Collegio dei Revisori dei Conti e con il personale collocato nei ruoli apicali del Comune;
 - e) coloro che siano Revisori dei Conti presso il Comune di Anagni;
 - f) coloro che incorrono nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i Revisori dei Conti dall'art. 236 del D.Lgs. n. 267/2000;
 - g) coloro che si trovano in almeno una delle cause di inconferibilità e/o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013.

Articolo 19 – Procedure per la nomina

1. I componenti del Nucleo di Valutazione sono nominati a seguito di procedura comparativa, che inizia con la pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale del Comune, nel quale sono indicati i requisiti richiesti ed il compenso stabilito per l'incarico.
2. Gli interessati devono inoltrare domanda al Sindaco, dichiarando il possesso dei requisiti richiesti ed allegando il proprio curriculum.
3. Acquisite le istanze degli interessati il Sindaco, eventualmente avvalendosi di una commissione interna di supporto, designa i candidati prescelti, tra i quali il Presidente del Nucleo di Valutazione, previo eventuale colloquio e favorendo, ove possibile, l'equilibrio di genere. La procedura non dà luogo alla formazione di graduatorie.
4. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. Il provvedimento di nomina dei componenti, i loro curricula ed i loro compensi sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune.

Articolo 20 – Funzioni

1. Il Nucleo di Valutazione esercita - in piena autonomia sia rispetto agli organi di governo dell'Ente sia rispetto all'apparato amministrativo - i compiti previsti dal presente Regolamento e quelli ad esso attribuiti direttamente dalla legge.
2. In particolare, il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:
 - svolge le funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, formulando eventuali proposte e raccomandazioni al Segretario Generale e/o ai titolari di posizione organizzativa;
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti, nonché ai premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - comunica tempestivamente al Sindaco ed ai competenti organi interni di governo ed amministrazione le criticità riscontrate nel sistema di misurazione e valutazione della performance, proponendo eventuali misure organizzative per il corretto funzionamento del sistema stesso;
 - se richiesto, supporta la stesura del Piano della Performance, collaborando con la Giunta, il Segretario Generale ed i Responsabili dei Servizi;
 - valida la Relazione sulla Performance redatta dal Segretario Generale;
 - provvede alla misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione nel suo complesso e delle unità organizzative in cui si articola, supporta il Sindaco nella valutazione annuale del Segretario Generale e propone al Sindaco la valutazione dei Responsabili dei Servizi ai fini dell'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed integrità dei controlli interni;
 - propone, su richiesta dell'Amministrazione, la pesatura da attribuire a ciascun centro di responsabilità in relazione ai criteri generali stabiliti nell'apposito Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - propone e verifica l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati dall'Ente, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
 - svolge le funzioni previste dal Regolamento sui Controlli Interni;
 - garantisce lo svolgimento di ogni altra funzione ad esso attribuita dalle disposizioni normative e regolamentari nel tempo vigenti;
 - svolge, senza oneri aggiuntivi, ulteriori compiti afferenti o connessi alle attività sopra elencate ad esso assegnati dalla Giunta Comunale.

Articolo 21 – Funzionamento

1. Il Nucleo di Valutazione si riunisce con cadenza periodica, conformemente alle esigenze di lavoro.
2. Svolge la sua attività in modo collegiale. Le sedute non sono pubbliche. Le riunioni sono validamente costituite con la presenza della maggioranza dei suoi componenti.

3. Adotta le sue decisioni, comprese le valutazioni dei Responsabili dei Servizi, a maggioranza con votazione palese.
4. Di ciascuna riunione deve essere redatto un verbale.
5. Il Presidente è individuato dal Sindaco all'atto della nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione.
6. Il Presidente rappresenta il Nucleo di Valutazione, ne convoca le riunioni, ne stabilisce l'ordine del giorno e ne dirige i lavori. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, le sue funzioni sono assunte dal componente più anziano di età.
7. Il Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione dell'Ufficio Personale quale struttura tecnica di supporto per le esigenze di segreteria amministrativa, di comunicazione interna e di flusso informativo.

Articolo 22 – Accesso ai documenti amministrativi

1. Ai fini dell'espletamento delle funzioni sopra citate, è garantito al Nucleo di Valutazione l'accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'Amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Il Nucleo può altresì richiedere ai Servizi e alle altre unità organizzative atti ed informazioni finalizzati allo svolgimento della propria attività.

Articolo 23 – Decadenza e revoca

1. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono assumere, pena la decadenza, altri incarichi o consulenze presso il Comune di Anagni o presso organismi dipendenti dallo stesso. I componenti decadono, inoltre, per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 18 del presente Regolamento.
2. I componenti del Nucleo di Valutazione possono essere revocati dall'incarico, prima della naturale scadenza, per gravi inadempimenti ai doveri istituzionali, e segnatamente per la violazione degli obblighi di riservatezza o per l'assenza ingiustificata a tre riunioni consecutive del Nucleo di Valutazione, ovvero nei casi di comportamenti reiterati di negligenza, imperizia o ritardo nell'assolvimento delle loro funzioni.
3. La revoca è disposta, in ogni caso, previa contestazione degli addebiti e previa assegnazione di un congruo termine, non inferiore a dieci giorni, per la presentazione di eventuali controdeduzioni da parte dell'interessato.
4. I provvedimenti che accertano la decadenza o dispongono la revoca sono adottati dal Sindaco, che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato. Per la sostituzione del componente cessato, ci si può avvalere dei curricula acquisiti nell'ultima procedura comparativa espletata ai sensi dell'art. 19 del presente Regolamento, oppure può essere indetta una nuova procedura selettiva.

Articolo 24 – Compenso

1. Ai componenti del Nucleo di Valutazione viene corrisposto un compenso nell'importo stabilito da apposita deliberazione della Giunta Comunale, liquidato semestralmente previa presentazione di fattura (o idoneo documento di spesa) e di attestazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente Regolamento.

TITOLO III
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 25 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dalla data di eseguibilità della deliberazione di approvazione.
2. Alla data della sua entrata in vigore rimangono in carica i componenti del Nucleo di Valutazione per i quali non sia ancora cessato l'incarico.

Articolo 26 – Abrogazione

1. Il presente Regolamento sostituisce integralmente il precedente "Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 153/2016, le cui disposizioni si intendono, pertanto, abrogate.
2. La misurazione e la valutazione della performance relativa all'anno 2019 verrà effettuata sulla base di quanto stabilito dal precedente Regolamento.

Articolo 27 – Rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.