



Comune di Novate Milanese

Via Vittorio Veneto 18 – 20026 Novate Milanese MI

PEC comune.novatemilanese@legalmail.it

Telefono 02/354731

Stralcio REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Approvato con deliberazione G.C. n. 106 del 07/06/2011

Successive modifiche ed integrazioni:

Deliberazione G.C. n. 138 del 16/10/2012

Deliberazione G.C. n. 196 del 17/12/2013

Deliberazione G.C. n. 116 del 23/06/2015

Deliberazione G.C. n. 177 del 15/11/2016

Deliberazione G.C. n. 88 del 13/05/2019

Deliberazione G.C. n. 179 del 28/10/2022

Art. 29 – Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.)

1. E' istituito il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), al quale sono assegnate tutte le funzioni relative al processo di misurazione e valutazione della performance collettiva ed individuale, per le quali deve essere garantita autonomia ed imparzialità di giudizio. Al NIV sono inoltre assegnate tutte le funzioni previste dalla Legge in materia di vigilanza sull'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza in capo al Comune di Novate Milanese. In particolare sono assegnate al NIV tutte le funzioni previste al successivo art. 30.

Art. 29 bis – Nomina e durata del N.I.V.

1. Il Nucleo indipendente di valutazione può essere costituito in forma monocratica ovvero di organo collegiale composto da tre membri, secondo una valutazione di adeguatezza ai bisogni ed alle caratteristiche del Comune espresse dalla Giunta in sede di avvio della procedura selettiva finalizzata alla nomina

2. La Giunta comunale può inoltre deliberare la nomina del NIV in forma associata.

3. Il NIV è nominato con decreto del Sindaco, previa procedura selettiva pubblica alla quale possono partecipare i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) generali:

- essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- godere dei diritti civili e politici;

b) di competenza ed esperienza:

- essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
- essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione, nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management;
- buona e comprovata conoscenza di almeno una lingua straniera;
- conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione nell'A.C., derivanti da esperienze professionali maturate. Le capacità e competenze specifiche dei candidati sono accertate, oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante colloquio. Il/la candidato/a dovrà presentare una relazione illustrativa di accompagnamento al curriculum, in cui evidenzia le esperienze più significative, anche in relazione ai risultati individuali e aziendali ottenuti;

c) di integrità:

1. non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, per un delitto contro la pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ambiente, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
2. non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, concernente il codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n.136, salvi gli effetti della riabilitazione;
3. non trovarsi in stato di interdizione anche temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi

delle persone giuridiche e delle imprese;

4. non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, alla reclusione per un tempo superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
5. non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente di Organismo indipendente di valutazione o di NIV prima della scadenza del mandato.

4. Le cause di esclusione di cui ai punti da 1 a 4 della presente lettera operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale salvo il caso dell'estinzione del reato.

5. I componenti del NIV non possono essere nominati tra i dipendenti del Comune di Novate Milanese o tra i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, o che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

6. La durata dell'incarico di componente del NIV del Comune di Novate Milanese è di tre anni, rinnovabile una sola volta.

7. Per l'esercizio delle funzioni assegnate il NIV si avvale del supporto del Servizio Personale dell'Ente; può inoltre richiedere direttamente ai diversi Uffici e Servizi dell'Ente i documenti, gli atti, e l'accesso ai sistemi informativi ritenuti necessari per l'espletamento dell'incarico. Il Nucleo indipendente di valutazione può inoltre disporre audizioni dei dirigenti, dei responsabili di posizione organizzativa, dei dipendenti e degli amministratori, qualora lo ritenga utile per l'espletamento delle funzioni assegnate.

8. Il compenso annuo da corrispondere a ciascuno dei componenti del N.I.V. è determinato dalla Giunta comunale nei limiti di Legge.

Art. 30 – Funzioni del N.I.V.

1. Con riferimento al ciclo della performance, al NIV compete:

- a) il rilascio del parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune;
- b) Il rilascio del parere preventivo e vincolante rispetto alle modifiche da adottare sul sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune
- c) la collaborazione con gli organi di governo e con il Segretario generale per lo svolgimento della funzione di supporto strategico di cui all'art. 6 del D.Lgs. 286/1999;
- d) la vigilanza sul monitoraggio della performance al fine di riferire agli organi di governo su eventuali interventi correttivi e inserire le relative informazioni nella relazione sulla performance;
- e) la verifica dell'adeguatezza del sistema delle performance rispetto al contesto strategico, gestionale e organizzativo dell'Ente e la sua corretta applicazione, al fine di assicurare, la validità dei risultati di Performance e la valorizzazione del merito e della professionalità nel rispetto del principio della trasparenza, dell'integrità e delle pari opportunità;
- f) la verifica dell'adozione di sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza e la verifica della pubblicazione degli esiti delle rilevazioni;
- g) attività di supporto alla definizione e al miglioramento delle metodologie di misurazione e valutazione della performance di ente, di struttura ed individuale;
- h) la validazione annuale della "Relazione sulla Performance";
- i) la definizione degli indirizzi e la verifica sulla pubblicazione di documenti ulteriori rispetto a quelli obbligatori, sull'accessibilità delle informazioni inerenti al ciclo della Performance;
- j) nell'approvare le graduatorie annuali relative alle valutazioni delle performance individua-

li, verifica la corretta applicazione dei sistemi premianti previsti per il personale dirigenziale e non;

- k) la proposta al Sindaco della valutazione del Segretario generale, all'esito della verifica della corretta applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione (SMiVaP);
- l) la proposta al Segretario generale della valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Dirigenti, all'esito della verifica della corretta applicazione dello SmiVaP;
- m) la gestione, ai fini della conciliazione, delle richieste di riesame delle valutazioni dei dirigenti;
- n) la formulazione di criteri, pareri generali per la definizione e l'applicazione dei sistemi premianti il merito e la professionalità su richiesta del Segretario generale;
- o) il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, e l'elaborazione della relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

2. Al Nucleo sono attribuite, altresì, le seguenti competenze:

- a) propone la graduazione dell'indennità di posizione delle Posizioni Organizzative e supporta i Dirigenti nella valutazione della retribuzione di risultato delle medesime;
- b) propone la pesatura dell'indennità di posizione dei Dirigenti;
- c) promozione, monitoraggio e verifica dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa, dei controlli interni e delle pari opportunità, nell'ambito del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- d) verifica della coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- e) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance e dei risultati si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f) acquisizione delle segnalazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione in relazione a notizie relative a disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione alla corruzione e di trasparenza, delle quali deve tenere nota ai fini delle valutazioni e del monitoraggio sull'attuazione del piano della performance;
- g) verifica dei contenuti della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, trasmessa entro i termini definiti dall'ANAC, per valutare il raggiungimento degli obiettivi in tale materia inseriti nel PIAO e per tali aspetti riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- h) promozione e diffusione delle buone pratiche anche in tema di pari opportunità e verifica che le scelte organizzative siano conformi ai criteri dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs.165/2001.