

Regolamento nucleo di valutazione

(Modificato con atti G.C. 114/2000 e 173/2002)

Art. 1	<u>Composizione e funzionamento</u>
Art. 2	<u>Competenze</u>
Art. 3	<u>Principi e metodologie di valutazione</u>
Art. 4	<u>Effetti della valutazione</u>
Art. 5	<u>Disposizioni transitorie</u>
Art. 6	<u>Entrata in vigore</u>

Art. 1. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

- 1) È istituito il nucleo di valutazione ai sensi di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e dall'art. 1, 1^a comma, lett. c) del D. Lgs 30.7.1999, n. 286.
- 2) Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
- 3) Esso è composto dal Segretario, svolgente o meno funzioni di Direttore Generale, o dal Direttore Generale se soggetto distinto dal Segretario, con funzioni di Presidente, e da due membri esterni all'amministrazione, esperti nelle tecniche di valutazione, organizzazione e gestione delle risorse umane, secondo il principio della distinzione del valutatore dal valutato.
- 4) I membri esterni all'amministrazione vengono scelti sulla base della professionalità posseduta, come da curriculum, dalla Giunta Comunale dell'ente. Gli incarichi hanno durata biennale, non sono revocabili, salvo inadempienza, e sono rinnovabili fino alla scadenza del mandato elettorale durante il quale sono stati conferiti.
- 5) È causa di incompatibilità per i membri del Nucleo di Valutazione il trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2399, 1° comma, del codice civile, intendendosi per amministratori i componenti della Giunta Comunale. Non possono far parte del nucleo di valutazione i componenti dell'organo di direzione politica dell'Ente, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne.
- 6) I componenti del nucleo di valutazione non devono incorrere in situazioni di incompatibilità tra essi ed i valutati secondo quanto previsto dagli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile. In tal senso, presa visione dei nominativi dei dipendenti da valutare, dovranno sottoscrivere apposita dichiarazione. Le stesse incompatibilità dovranno essere osservate in tutti i gradi di giudizio.
- 7) Il compenso dei membri esterni all'amministrazione, definito con atto della Giunta Comunale dell'ente, sarà determinato in misura forfettaria ominicomprendiva.
- 8) L'ente al momento dell'incarico ai membri del Nucleo Valutazione dovrà nominare il membro supplente del presidente e potrà nominare anche gli altri membri supplenti, il cui compenso sarà stabilito in modo analogo ai membri effettivi.
- 9) Lo stesso opera come collegio perfetto, deliberando a maggioranza. Tutti i membri devono comunque esprimere il proprio giudizio sul valutato senza possibilità di astenersi.
- 10) Di ogni seduta verrà redatto processo verbale ad opera di un membro designato dal Presidente. Si potrà fare richiesta di accesso dei verbali della commissione in accordo con la vigente normativa sulla privacy.

ART. 2. COMPETENZE

- 1) Il nucleo di valutazione provvede ad adottare le metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al C.C.N.L. sul nuovo ordinamento professionale, previa attuazione delle opportune procedure di concertazione tra l'ente e

le rappresentanze sindacali in merito alla definizione dei criteri generali delle metodologie stesse.

2) In accordo con il sistema di relazioni sindacali vigente, adotta le metodologie volte alla formulazione di progetti diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale. Approva e stabilisce la remunerazione economica dei progetti formulati dai soggetti preposti alla loro elaborazione.

3) Accerta i risultati conseguiti in relazione ai progetti di cui al comma 2° al fine dell'erogazione selettiva dei compensi stabiliti. L'attribuzione dei compensi deve essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dall'ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati nei documenti di programmazione previsti dalla vigente disciplina.

4) Propone i criteri per l'attribuzione delle posizioni organizzative e definisce, preventivamente, i criteri per determinare l'importo della retribuzione di posizione tra il minimo e massimo stabilito dal contratto sul nuovo ordinamento professionale, così come provvede a definire la percentuale relativa all'importo della retribuzione di risultato relativa alla posizione organizzativa stessa.

5) Provvede, altresì, alla definizione dei criteri e delle procedure per quanto attiene la valutazione a consuntivo dei risultati delle attività svolte da dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative al fine della corresponsione della retribuzione di risultato.

6) Accerta, preventivamente, le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di riorganizzazione e di razionalizzazione delle attività ovvero destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità al fine di rendere disponibili gli importi previsti dall'art. 15 del C.C.N.L. 1998/2001 precisamente al comma 1, lett. b), c) e al comma 2.

7) Provvede alla valutazione del personale dipendente secondo le modalità ed i livelli previsti dall'art. 3.

8) All'interno dei momenti di programmazione dei PEG per l'esercizio successivo e della rendicontazione dei PEG, a consuntivo del periodo di riferimento degli stessi, il Nucleo di Valutazione formula proposte generali sugli assetti organizzativi dell'Ente, attraverso linee generali per la riorganizzazione degli uffici e dei servizi.

ART. 3. PRINCIPI E METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

1) Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo valutatore di prima istanza, e dell'integrazione e verifica della valutazione da parte dell'organo valutatore di seconda istanza, e della partecipazione al procedimento del valutato.

2) La valutazione ha periodicità annuale ed è formalizzata entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

3) Le modalità di valutazione sono stabilite dal nucleo di valutazione stesso, comunque dovranno ispirarsi a parametri e criteri di oggettività, trasparenza ed assicurare la partecipazione dei valutati attraverso la garanzia del contraddittorio.

4) I parametri e criteri dovranno essere predisposti preventivamente al 31 gennaio di ciascun anno e portati tempestivamente a conoscenza degli interessati.

5) Relativamente al personale con qualifica dirigenziale e ai responsabili di servizio non sovraordinati da un dirigente la valutazione ha per oggetto, anche, l'attività svolta dalla singola struttura nell'anno di riferimento sulla base di una relazione avente periodicità stabilita dal nucleo redatta dal dirigente o dal responsabile di servizio, nella quale siano evidenziati i contenuti del piano di lavoro, articolato per progetti, le criticità e le difficoltà riscontrate per realizzarlo, anche in relazione alle effettive disponibilità di risorse umane, finanziarie e tecnologiche, e, infine, il grado di effettiva realizzazione del piano di lavoro.

6) Relativamente ai soggetti preposti alla valutazione si applicano i seguenti criteri:

a) Il Direttore Generale è sottoposto alla valutazione del Sindaco;

b) Il Dirigente sia con incarico conferito ai sensi dell'art. 51, comma 5bis, della L. 142/90 sia con incarico conferito a seguito di procedura selettiva pubblica è sottoposto alla valutazione del Nucleo di Valutazione;

- c) Il responsabile di servizio non sovraordinato da un dirigente è sottoposto alla valutazione del Nucleo di Valutazione;
- d) Il responsabile di servizio sovraordinato da un dirigente è sottoposto alla valutazione del Dirigente;
- e) Tutti gli altri dipendenti sono sottoposti alla valutazione del proprio responsabile di servizio.

7) La valutazione avviene con le seguenti modalità:
Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100 punti;
Il valutatore potrà attribuire un punteggio da 0 a 100 punti;

Il Nucleo di valutazione laddove non sia diretto valutatore garantisce assistenza metodologica al valutatore e controlla la corretta ed omogenea applicazione dei criteri di valutazione;

8) Il valutatore provvederà a comunicare la valutazione al valutato, il quale ha il termine perentorio di 15 giorni per eccepire sulla valutazione stessa, dietro presentazione di memorie scritte. Nei successivi 30 giorni il Nucleo di valutazione e/o il valutatore provvederanno a esprimere la valutazione definitiva sulla base delle memorie presentate. E' facoltà dei valutatori sentire personalmente il valutato per chiarimenti in merito.

ART. 4. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

I provvedimenti conseguenti la valutazione sono adottati dal Sindaco nel caso in cui la valutazione sia rimessa al Nucleo di valutazione, dai singoli dirigenti o funzionari apicali nei casi in cui la valutazione sia rimessa ai medesimi dirigenti o funzionari apicali.

Gli effetti dei provvedimenti assunti avranno riverbero su tutti gli istituti previsti nei contratti collettivi integrativi e individuali che abbiano riferimento alla valutazione.

ART. 5. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1) In caso di vacanza del Segretario direttore Generale, il nucleo di valutazione sarà comunque composto da tre membri in questo caso tutti esterni all'amministrazione.

ART. 6. ENTRATA IN VIGORE

1) Il presente regolamento entra in vigore dal primo giorno di pubblicazione all'albo pretorio del Comune.