

Regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione

(approvato con atto della giunta comunale n. 111 del 22.12.2011)

INDICE

- Art. 1 Composizione e funzionamento
- Art. 2 Competenze
- Art. 3 Principi e metodologie di valutazione
- Art. 4 Effetti della valutazione
- Art. 5 Entrata in vigore

Art. 1. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

- 1) Con riferimento all'art. 54 del Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi (ROGUS) approvato con delibera di G.C. n. 151 del 30.12.2010 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. Viene nominato dalla Giunta Comunale che ne fissa anche i compensi. Il suo funzionamento e le sue competenze sono disciplinate dagli artt. 54 e 55 del ROGUS e dal presente regolamento.
- 3) **Esso è composto da un componente (Presidente), esperto nelle tecniche di valutazione, organizzazione e gestione delle risorse umane, secondo il principio della distinzione del valutatore dal valutato.**
- 4) **L'incarico è conferito al rinnovo dell'Amministrazione comunale ed ha durata fino alla scadenza del mandato elettorale, è revocabile in qualsiasi momento per inadempienza o per altri gravi motivi.**
- 5) È causa di incompatibilità per **il componente** 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.
- 6) **Il componente del nucleo di valutazione non deve incorrere in situazioni di incompatibilità con 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, dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione. Le stesse incompatibilità dovranno essere osservate in tutti i gradi di giudizio.
- 7) **Il compenso del Presidente, definito con atto della Giunta Comunale, sarà determinato in misura forfettaria onnicomprensiva annua.**
- 8) **Le decisioni sono valide alla presenza del Presidente e sono approvate con il suo voto favorevole. Il nucleo può riunirsi, previa convocazione, per esigenze operative, anche presso sede diversa dal Palazzo Municipale.**
- 9) Di ogni seduta verrà redatto processo verbale ad opera del 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, oltre alle competenze previste **dalle vigenti normative**, dall'art. 55 del ROGUS, 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 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 **la pesatura** e 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 e alla sua partecipazione al procedimento.

2) La valutazione ha periodicità annuale ed è formalizzata entro il **30 giugno** 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 marzo** di ciascun anno e portati tempestivamente a conoscenza degli interessati.

5) La valutazione ha per oggetto, anche, l'attività svolta dalla singola struttura (settore o area) 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 Segretario Comunale è sottoposto alla valutazione del Sindaco, previo parere del nucleo;

b) I Responsabili delle Aree o Settori sono sottoposti alla valutazione del Nucleo di Valutazione;

c) Tutti gli altri dipendenti sono sottoposti alla valutazione del proprio Responsabile di Area.

7) La valutazione avviene con le seguenti modalità:

Sono attribuiti punteggi separati per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e per la valutazione del comportamento organizzativo e produttivo dei singoli funzionari responsabili

di posizioni organizzative. Il punteggio totale di 100 viene ripartito in punti 40 per il raggiungimento degli obiettivi e punti 60 per la valutazione dei comportamenti organizzativi e produttivi. Per questi ultimi sono stati predisposti degli indicatori distinti con attribuzione dei punteggi massimi a fianco di ciascuno come segue:

- ✓ indicatori di comportamento, orientamento all'utente ed al servizio, 12/60;
- ✓ Pianificazione, organizzazione e controllo, 12/60;
- ✓ Collaborazione e cooperazione, 12/60;
- ✓ Gestione e sviluppo delle risorse umane assegnate, 12/60;
- ✓ Innovazione, flessibilità e problem solving, 12/60.

Tali indicatori sono inseriti in schede di valutazione per ciascun Responsabile di Area o di servizio allo scopo di verificare le funzioni e i comportamenti degli stessi ai fini della assegnazione del punteggio ad ogni indicatore. Il giudizio intende stimolare le potenzialità professionali degli interessati soprattutto in previsione delle sempre maggiori incombenze ed esigenze dell'Ente. Tali punteggi vengono rimessi all'Amministrazione Comunale perché, sulla base degli stessi, provveda ad erogare i compensi per retribuzione di risultato, tenendo conto delle somme previste in bilancio, delle percentuali individuate della retribuzione di posizione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100 punti; l'erogazione dell'indennità di risultato sarà eseguita attribuendo alla singola P.O. l'importo derivante dalla collocazione del punteggio conseguito nell'ambito seguenti valori numerici:

Punteggio da 0 a 59: non viene corrisposta l'indennità di risultato;

Punteggio da 60 a 75: viene corrisposta l'indennità di risultato nei limiti del 70% dell'importo stanziato;

Punteggio da 76 a 89: viene corrisposta l'indennità di risultato nei limiti del 90% dell'importo stanziato;

Punteggio da 90 a 100: viene corrisposta l'indennità di risultato nei limiti del 100% dell'importo stanziato.

8) Il nucleo di valutazione 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 provvederà ad esprimere la valutazione definitiva sulla base delle memorie presentate. E' facoltà del Nucleo di sentire personalmente il valutato per chiarimenti in merito.

ART. 4. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

I provvedimenti conseguenti la valutazione sono adottati dal Sindaco o dal Segretario Comunale nell'ambito delle rispettive competenze 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. ENTRATA IN VIGORE

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