

Art. 91- Istituzione del Nucleo di Valutazione

1. Con il presente regolamento è istituito il Nucleo di Valutazione.

2. Le funzioni del "Nucleo" sono finalizzate al monitoraggio, alla verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta gestione delle risorse dell'ente, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Art. 91 bis-Compiti del Nucleo.

1. Il "Nucleo":

a) unitamente al Sindaco, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa comunale

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco e, qualora i due ruoli non siano ricoperti dalla stessa persona, al Segretario Comunale;

c) cura che l'andamento dei processi di valutazione del personale e di riconoscimento dei premi allo stesso, avvenga nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

d) propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di settore;

e) promuove l'assolvimento degli obblighi inerenti alla trasparenza e all'integrità del ciclo di gestione delle performance;

Art. 91 ter -composizione

1. Salvo che non si concordi una composizione più ampia in un'eventuale convenzione istitutiva di un servizio associato con altri Comuni, la composizione del "Nucleo" è monocratica.

2. Salvo che il Sindaco, con proprio decreto, non nomini, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente regolamento o entro trenta giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario successivo alla sua elezione o entro sessanta giorni dalla cessazione delle funzioni del precedente nucleo, un soggetto esterno all'amministrazione, dotato di una elevata professionalità nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione delle performance delle strutture e del personale in possesso di laurea, specialistica o quadriennale, in giurisprudenza, economia, ingegneria gestionale o in altro corso di laurea correlato alla funzione da ricoprire, previa acquisizione e valutazione dei curricula professionali comprovanti il possesso dei necessari requisiti richiesti, il Nucleo di valutazione è composto dal Segretario Comunale in servizio presso il Comune .

3. Nel caso in cui il Sindaco opti per la facoltà di comporre il "Nucleo" attraverso la nomina di un componente "esterno" lo stesso non potrà essere scelto tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o 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

4. L'eventuale componente esterno del Nucleo rimane in carica fino alla scadenza dell'esercizio finanziario nel corso del quale è terminato il mandato del Sindaco che lo ha nominato, salvo che il Sindaco subentrato non provveda, prima di tale termine, in maniera diversa.

Art.91 quater - flussi d'informazione e circolazione dei dati di gestione

1. Il "Nucleo" , nel rispetto della normativa vigente per la tutela dei dati personali, ha accesso ad ogni dato, informazione e documento in possesso dell'Amministrazione Comunale la cui conoscenza risulti necessaria all'assolvimento dell'attività di competenza dello stesso. Il personale, laddove ricorra il suddetto presupposto della necessità dell'accesso ai dati richiesti per lo svolgimento dei fini di cui sopra, è tenuto a fornire, senza ritardo, i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione.

Art. 91 quinquies- finalità del sistema e del processo di valutazione

1. La finalità perseguita, dal sistema e dal conseguente processo di valutazione è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

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.

3. Le progressioni economiche sono attribuite, sulla base dei criteri stabiliti con deliberazione della Giunta Comunale, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

4. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni (o per tutti i precedenti anni di servizio a tempo indeterminato, se inferiori a tre), costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e rientra in proporzioni altrettanto rilevanti tra i criteri di selezione per il conseguimento, nei limiti disposti dalla legge, dell'accesso alle categorie giuridiche superiori.

5. L'attribuzione di qualsiasi incentivo o premio collegato alla performance non potrà avvenire a favore di personale (compreso il Segretario Comunale) che non abbia riportato una valutazione tale da attestare lo svolgimento di performance qualitativamente superiori a quelle attese prendendo come riferimento - salvo che per il Segretario Comunale, rispetto al quale ci si avvarrà di considerazioni basate su quanto dallo stesso atteso in ragione della categoria o fascia professionale di appartenenza- la declaratoria delle categorie contrattuali di cui al CCNL del 31 marzo 1999 e le eventuali specificazioni disposte ai sensi della lettera a) del successivo art.91 septies.

6. Le risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance individuale sono distribuite, secondo modalità deliberate dalla Giunta Comunale, in modo tale da garantire l'attribuzione di somme maggiori ai dipendenti la cui performance è risultata, a seguito di corretta valutazione, migliore.

Art. 91 sexies- oggetto della valutazione

1. La valutazione individuale dei responsabili di settore e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio, e si incentra su:

- a) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato siano essi assegnatigli individualmente o quale responsabile di una struttura, o quale parte di un gruppo.;
- b) le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle attese dal valutato sulla base della posizione occupata;
- c) specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato;
- d) nel caso di responsabili di settori non privi di dipendenti, la capacità di motivare e valutare questi ultimi dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Art. 91 septies- fasi del sistema di misurazione e valutazione

1) Fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

a) fase previsionale: in questa fase al valutato sono formalmente attribuiti da parte del Sindaco con la collaborazione del Segretario Comunale gli obiettivi indicati nella relazione previsionale e programmatica e viene assegnato un "peso" a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere meglio specificati, rispetto alle indicazioni evincibili dalla declaratoria delle categorie contrattuali di cui al CCNL del 31 marzo 1999, i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare; gli obiettivi assegnati devono avere le caratteristiche di cui all'art.5, comma 2 del D.Lgs 150/2009 e s.m.i

b) fase di osservazione: ha l'obiettivo di verificare, in corso d'anno, il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno una scadenza in occasione della quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva: consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

Art. 91 octies- tempi della valutazione

1. Le fasi de sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 91 secties sono attuate entro le seguenti scadenze:

- fase a): entro i trenta giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione;*
- fase b): entro il 30 settembre;*
- fase c): precedentemente all'approvazione del conto consuntivo al bilancio dell'esercizio a cui si riferisce la valutazione;*

Art. 91nonies- altri soggetti tenuti alla valutazione

1 I responsabili di settore sono i soggetti cui compete la valutazione delle performance del personale loro assegnato.

2. La valutazione della performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal responsabile di settore sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

3. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal responsabile di settore sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

4. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal responsabili del settore presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito il responsabile dell'altro settore.

5. La valutazione del Segretario Comunale spetta al Sindaco ed avviene attraverso l'applicazione delle schede di valutazione approvate dalla Giunta Comunale, senza che sia consentita una preventiva proposta da parte del Nucleo.

Art. 91 decies- strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalle schede di valutazione approvate dalla Giunta Comunale sulla base di criteri di valutazione,, coerenti con il presente regolamento, approvati dalla Giunta Comunale

2. La scheda deve contenere almeno i seguenti elementi:

- a. la contemplazione dei fattori di valutazione di cui all'art all'art. 91 sexies, lettere a), b) e c);*
- b. la totalizzazione della valutazione complessiva;*
- c. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;*
- d. la data in cui la scheda è presentata al valutato.*

La sintetica menzione in forma scritta delle indicazioni per il miglioramento della prestazione non è obbligatoria.

Art. 91 undecies- richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Art. 91 duodecies- trasparenza

1. Le informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance sono pubblicate sul sito internet comunale