



# **REGOLAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

---

**Approvato con delibera di G.M. n. 10 del 18/01/2009**

# CAPO I° FINALITA' E CONTENUTO

## ART.1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina l'istituzione, i compiti e le modalità di funzionamento del nucleo di valutazione, di cui agli artt.4 , 5e 6 del D.leg.286 /1999.

## CAPO II ISTITUZIONE ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

### ART.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Il nucleo di valutazione è composto dal Segretario del Comune o dal direttore generale che lo presiede ~~ed un esperto in valutazione del personale esterno all'amministrazione, scelto tra professionisti, docenti e dirigenti di amministrazioni ed aziende pubbliche e private.~~ e da un esperto in valutazione del personale esterno all'amministrazione, scelto tra professionisti, docenti e dirigenti di amministrazioni ed aziende pubbliche e private.
2. I componenti esterni sono nominati dal Sindaco e l'incarico ha la durata corrispondente al mandato elettivo del Sindaco, salva motivata revoca.
3. Previa intesa tra diverse Amministrazioni locali possono essere costituiti nuclei di valutazione a carattere sovracomunale la cui composizione sarà definita nella convenzione da stipularsi tra gli Enti aderenti .

### ART 3 FUNZIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Il nucleo di valutazione anche su indicazione del Sindaco e sentiti i dirigenti determina annualmente i parametri di riferimento del controllo, coordinandoli con i criteri e le tecniche di rilevazione individuata ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni;
2. Accerta la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle prescrizioni di disposizioni normative e dagli obiettivi stabiliti nelle direttive emanate dagli organi di controllo di Governo dell'Ente, al fine di coadiuvare il Sindaco nella sua attività di valutazione della dirigenza.  
A tal fine costituisce documento fondamentale il piano esecutivo di gestione (PEG) o il piano obiettivi e risorse (POR), redatti ai sensi dell'art. 11, Dlgs. 25 febbraio 1995 n 77. Questi devono evidenziare gli obiettivi di gestione nonché le risorse assegnate per il raggiungimento dei risultati programmati.  
Esso viene definito dalla Giunta Comunale su proposta dei responsabili de servizio, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario e comunque non oltre 7 giorni del riscontro tutorio del bilancio da parte del CO.RE.CO.
3. Verifica la corretta ,ed economica gestione delle risorse pubbliche nonché l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.  
Nella verifica va tenuto conto della situazione strutturale dell'apparato, nonché dell'esistenza di vincoli procedurali derivanti dal rispetto delle normative.
4. Attesta i risparmi di gestione ai fini della destinazione di risorse aggiuntive per l'incentivazione del personale, ai sensi delle vigenti norme del contratto collettivo nazionale di lavoro.

5. Effettua attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi a seguito delle attività ed iniziative finanziate attraverso le risorse destinate all'incentivazione del personale e della dirigenza.
6. Svolge attività di controllo strategico
7. Esplica tutte le altre funzioni ad esso demandate da fonti normative e regolamentari, nonché dai Contratti Collettivi di Lavoro.

#### **ART.4**

### **RISORSE ORGANIZZATIVE A SUPPORTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. Il nucleo di valutazione è supportato ,nella sua attività dall'ufficio di Segreteria nonché dal servizio finanziario del Comune.
2. Le funzioni di segretario del collegio sono espletate da un componente designato dal collegio stesso.

#### **ART.5**

### **FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. Il nucleo svolge collegialmente il controllo della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa degli uffici nonché il controllo strategico in condizioni di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
2. Nell'esercizio e per le finalità di controllo, può richiedere agli uffici comunali qualsiasi atto o notizia e può effettuare accertamenti diretti e disporre ispezioni.
3. I dirigenti responsabili dell'Ente possono chiedere al nucleo di favorire elementi di supporto per la loro attività di valutazione dei dipendenti.  
Il nucleo mette a punto uno schema generale di valutazione e, d'intesa con i dirigenti responsabili, lo specifica per ogni singolo ufficio o servizio.
4. Il nucleo riferisce, almeno quadrimestralmente, per i provvedimenti di rispettiva competenza, al Sindaco, sull'andamento della gestione, evidenziando le cause dell'eventuale mancato raggiungimento dei risultati e segnalando le irregolarità eventualmente riscontrate, proponendo altresì i possibili rimedi e gli eventuali provvedimenti da assumere ai sensi dell'art.21 del D.Leg. 29/93, e sue modifiche ed integrazioni, a carico dei dirigenti responsabili.

#### **ART.6**

### **CONTROLLO STRATEGICO**

1. L'attività di valutazione e controllo strategico offre alla Giunta elementi di valutazione sullo stato di realizzazione delle indicazioni programmatiche, e a richiesta, proposte e indicazioni per le scelte programmatiche da effettuare.  
E' intesa a supportare l'attività degli organi di indirizzo e controllo politico e pertanto, a valutare l'adeguatezza delle scelte attuative adottate in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi i, al fine di tecnicamente le scelte ed i programmi.
2. Entro il mese di maggio viene inviata una relazione generale al consiglio come elemento di valutazione nell'approvazione del conto consuntivo e come supporto della definizione della relazione previsionale e programmatica.  
Ogni richiesta di chiarimento e integrazione di elementi contenuta nella relazione avviene per il tramite della Giunta.

#### **ART.7**

### **REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1)-Il compenso dei componenti è del ~~36~~36% di quello previsto dalle disposizioni di legge per l'Organo di revisione, oltre il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio se necessari.

### **CAPO III LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

#### **ART.8 FINALITA'**

La valutazione dei dirigenti è finalizzata:

- a- alla attribuzione della quota di retribuzione legata al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi;
- b- all'assegnazione degli incarichi;
- c- alla formulazione delle necessarie indicazioni per il proficuo raggiungimento degli obiettivi.

#### **ART.9 VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE E DELLA CONFERMA DEGLI INCARICHI.**

1. Il nucleo di valutazione, ai fini dell'espressione del giudizio sull'operato del Dirigente collabora con il Sindaco, al quale compete l'attribuzione degli incarichi nonché la revoca degli stessi nei casi previsti dall'art. 51, comma 6 della legge 142/1990 e in quelli previsti dall'art. 21 del D. Lgs. 29/93 e sue modifiche ed integrazioni, ovvero gli altri provvedimenti previsti dal medesimo articolo.
2. Il nucleo di valutazione propone al Sindaco, che li determina, il sistema di valutazione ed i criteri che lo informano. Di essi viene data informazione alle rappresentanze sindacali.
3. Formula annualmente una relazione al Sindaco, nella quale sono evidenziati i risultati dell'attività del Dirigente ed un giudizio sulle prestazioni rese, esclusa ogni valutazione sulle caratteristiche personali.

#### **ART. 10 CRITERI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

1. Il sistema di valutazione di cui al precedente articolo ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi e le capacità dirigenziali ed organizzative, nonché tecnico - amministrative.
2. Esso deve essere coerente con le norme contrattuali collettive e decentrate e deve comunque garantire:
  - a- la conoscenza preventiva dei proponenti e dei criteri di valutazione;
  - b- la trasparenza del processo di valutazione;
  - c- il contraddittorio con il singolo dirigente.

#### **ART.11 VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI NECESSARI.**

1. Per i trattamenti economici correlati alla qualità della prestazione dei Dirigenti, prevista dai contratti collettivi di lavoro, il nucleo propone al Sindaco, competente alla valutazione, il sistema da applicare, coerente con quanto previsto dalla contrattazione collettiva. I criteri e i parametri di valutazione devono essere resi preventivamente noti ai Dirigenti.
2. Il nucleo potrà effettuare confronti con i Dirigenti, al fine di favorire il miglioramento del livello complessivo dalla prestazione finale.

3. Al termine dell'anno di riferimento il nucleo redige la proposta di valutazione dei Dirigenti e la sottopone al Sindaco. Al tal fine può eventualmente essere chiesta al Dirigente una autovalutazione preventiva.
4. Il Sindaco, esaminata la proposta del nucleo, formula la valutazione finale che viene comunicata al Dirigente. Questi può presentare eventuali osservazioni.

#### **ART.12**

Prima dell'inizio dell'esercizio finanziario e nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione da parte dell'organo tutorio, il PEG o il POR viene sostituito da un documento, approvato dalla G.M. con il quale sono assegnati a ciascun dirigente gli obiettivi da raggiungere in relazione ai contenuti ad alle risorse disponibili, in conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 77/1995.