



# **COMUNE DI MONTEFANO**

**Provincia di Macerata**

## **Regolamento comunale per il funzionamento del nucleo di valutazione**

Approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ , esecutiva ai sensi di Legge.

## **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. 130 del 20/12/2011 e successive modificazioni, è istituito il nucleo di valutazione ai sensi di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e dall'art. 1 comma 1, 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 disciplinati 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 annua con previsione del rimborso delle spese.
- 8) Le decisioni sono valide alla presenza del componente unico 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 e 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 partecipa 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 del PEG per l'esercizio successivo e della rendicontazione del 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 nel piano degli obiettivi 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, previo parere del Nucleo di Valutazione.
- 7) La valutazione per le Posizioni Organizzative 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 800 viene ripartito sulla base degli indicatori distinti con attribuzione dei punteggi massimi a fianco di ciascuno come segue:

  - ✓ Competenza professionale, massimo punti 100;
  - ✓ Capacità organizzative, massimo punti 200;
  - ✓ Capacità direttiva, massimo punti 200;
  - ✓ Capacità gestionale, massimo punti 300;

Tali indicatori sono inseriti in schede di valutazione il cui schema si allega al presente Regolamento sotto la lettera A), 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 retribuzioni di posizione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 800 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:

- il punteggio sino a 499 non darà diritto a nessuna erogazione oltre il minimo stabilito dal contratto collettivo,
- il punteggio compreso tra 500 e 599: 50% della misura massima;
- punteggio compreso tra 600 e 699: 80% della misura massima;
- punteggio pari o superiori a 700 punti: 100% della misura massima.

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. È facoltà del Nucleo di sentire personalmente il valutato per chiarimenti in merito.

#### **Art. 4 – Effetti della Valutazione**

1) 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.