

REGIONE VENETO
REJON VENETO



PROVINCIA DI BELLUNO
PROVINZIA DE BELUN

COMUNE DI CORTINA D'AMPEZZO COMUN DE ANPEZO

CAP 32043 – Corso Italia, 33 – Tel. 0436 4291 Fax 0436 868445 C.F. - P.IVA 00087640256

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

ART. 1 ISTITUZIONE

Il Comune in base a quanto disposto dall'art. 147 del TUEL approvato con D. Lgs. n. 267/2000 e nel rispetto delle normative contrattuali vigenti costituisce il Nucleo di valutazione.

ART. 2 COMPOSIZIONE E NOMINA

Il nucleo di valutazione svolge le funzioni di valutazione del personale inquadrato nell'area delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL per il personale del comparto Regioni e Autonomie Locali.

Il nucleo è composto dal Segretario/Direttore Generale che lo presiede e da due membri esperti in tecniche di valutazione delle risorse umane e nel controllo di gestione scelti tra soggetti di comprovata esperienza e professionalità.

I componenti del nucleo di valutazione sono nominati dalla Giunta Comunale e durano in carica sino alla scadenza del mandato o cessazione anticipata del Sindaco. Restano in carica sino alla nomina dei nuovi che deve avvenire comunque entro 120 giorni e possono eventualmente essere riconfermati.

Non possono essere nominati componenti del nucleo di valutazione coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice Civile.

A ciascun componente esterno del nucleo di valutazione spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta Comunale.

Il nucleo opera in piena autonomia e risponde delle sue attività direttamente agli organi di direzione politica dell'Ente e al Direttore Generale.

I componenti esterni possono essere revocati in qualsiasi momento con decreto motivato del Sindaco.

Previa intesa tra diverse Amministrazioni locali possono essere costituiti nuclei di valutazione in forma associata, previa stipula di apposita convenzione da stipularsi tra gli enti aderenti.

ART. 3

COMPITI E FUNZIONAMENTO

Il nucleo di valutazione svolge i seguenti compiti:

- Predisporre la metodologia per la ponderazione delle posizioni organizzative;
- Formula la proposta della graduazione delle singole posizioni;
- Individua nel piano degli obiettivi gli indicatori di efficacia ed efficienza particolarmente significativi;
- Propone la determinazione degli indicatori generali di efficienza per programma;
- Predetermina i criteri generali di valutazione;
- Effettua la valutazione annuale del personale inquadrato nell'area delle posizioni organizzative;
- Esprime pareri in ordine alle richieste di riesame delle valutazioni dei dipendenti, delle posizioni organizzative ove previsto dai contratti collettivi decentrati integrativi o da altre disposizioni dell'ente,
- Cura ogni altro adempimento previsto da norme di legge, di statuto o regolamento.

Il nucleo di valutazione assume decisioni all'unanimità.

Con cadenza semestrale redige una relazione sull'attività svolta.

Il Presidente cura la trasmissione delle decisioni e dei rapporti elaborati al Sindaco.

Il nucleo di valutazione, nell'esercizio dei suoi compiti e per le finalità di controllo, ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni alle strutture dell'ente, nonché, tramite la Direzione Generale, la collaborazione del personale di tutti i servizi comunali. Può altresì richiedere la collaborazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

ART. 4

PRINCIPI DI RIFERIMENTO PER L'ATTIVITA' DI VALUTAZIONE

Il nucleo valuta l'attività del personale inquadrato nell'area delle posizioni organizzative sulla base delle specifiche attribuite e della effettiva disponibilità e adeguatezza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, nonché delle condizioni organizzative ed ambientali.

ART. 5

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

La valutazione del personale inquadrato nell'area delle posizioni organizzative è finalizzata:

- Al rinnovo degli incarichi di direzione;
- All'eventuale interruzione anticipata degli incarichi;
- Alla determinazione della retribuzione di risultato;
- Allo sviluppo di carriera e all'attribuzione di eventuali nuovi incarichi;
- Alla programmazione dello sviluppo professionale.

La suddetta valutazione si fonda sulla logica della direzione per obiettivi. In tale contesto assume come fattori di valutazione, variamente combinati, integrati e ponderati, i seguenti elementi:

- La gestione del tempo lavoro;
- Il conseguimento degli obiettivi;
- L'efficace gestione delle risorse umane;
- Il rispetto delle regole salvaguardando l'efficienza e la qualità dei servizi;
- Il contributo nei processi di promozione e gestione dell'innovazione;
- L'efficacia delle attività di controllo;
- La qualità dell'apporto personale.

La valutazione deve essere coerente con le norme contrattuali collettive e decentrate e comunque deve garantire la trasparenza del processo di valutazione.

ART. 6 PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il nucleo di valutazione opera mediante una verifica periodica dello stato di attuazione degli obiettivi, con conseguente misurazione dell'efficienza, efficacia ed economicità di quanto attuato dalle singole unità organizzative.

Entro il 31 gennaio di ogni anno i responsabili di servizio presentano una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

Il nucleo di valutazione, sulla scorta delle predette relazioni valuta l'attività svolta dai responsabili e trasmette la proposta al Sindaco. Quest'ultimo approva tale proposta, ovvero, qualora lo ritenga opportuno la rinvia al nucleo per ulteriori approfondimenti.

Entro 15 giorni il nucleo ritrasmette al Sindaco la nuova proposta.

La procedura si conclude con la consegna al personale interessato della valutazione presentata al Sindaco.

ART. 7 RIESAME DELLE VALUTAZIONI

Il personale inquadrato nell'area delle posizioni organizzative, qualora ritenga sussistano motivazioni valide, può proporre ricorso alla valutazione ottenuta.

Il nucleo, ricevuto il ricorso, istruisce la pratica e, se lo ritiene opportuno, chiede ai competenti uffici gli atti e le informazioni necessarie relative ai fatti e alle circostanze.

Entro il termine di 30 giorni convoca il ricorrente per effettuare l'audizione e ascoltarne le ragioni.

La valutazione del ricorso viene effettuata esclusivamente sotto il profilo della corretta applicazione dei criteri e della metodologia adottati. Non possono essere considerati aspetti che vertono su questioni di merito o su aspetti soggettivi della valutazione.

Entro i successivi 30 giorni dall'audizione il nucleo si pronuncia comunicando la decisione assunta al dipendente interessato. In caso di revisione il nucleo formula la conseguente proposta al Sindaco.