

**Amministrazione provinciale
Di Pesaro Urbino**

**REGOLAMENTO
DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Allegato alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 492 del 29/12/2011 relativa alla modifica del regolamento degli uffici e dei servizi.

Indice

- Art. 1 Oggetto del Regolamento
- Art.2 Nomina, composizione e requisiti del Nucleo di Valutazione
- Art.3 Dipendenza gerarchica e responsabilità
- Art.4 Funzioni
- Art.5 La valutazione del personale dirigenziale dell'ente
- Art. 6 Il controllo strategico
- Art. 7 Strutture di supporto e responsabile
- Art. 8 Accesso ai documenti
- Art. 9 Rapporti tra Nucleo di Valutazione e Controllo di Gestione
- Art.10 Codice di Comportamento
- Art.11 Soggetti preposti alla valutazione
- Art. 12 Comunicazione e conciliazione della valutazione
- Art. 13 Compenso e durata
- Art.14 Disposizioni finali

ART. 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento del Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione ai sensi:

- a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999;
- b) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";
- c) dell'art. 7 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

ART. 2

NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. I membri del Nucleo di Valutazione sono nominati dal presidente con proprio decreto sulla base della valutazione del curriculum dei candidati.
2. Il Nucleo di Valutazione è composto:
 - a) dal Direttore Generale, se nominato, o dal Segretario Generale dell'ente, in qualità di Presidente;
 - b) da un massimo di tre componenti scelti tra esperti qualificati nelle materie delle relazioni sindacali, della contrattazione, della direzione generale, della valutazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi con esperienza di almeno 5 anni.
 - c) Tutti i membri del nucleo devono essere laureati con laurea specialistica o del vecchio ordinamento e preferibilmente aver conseguito titoli di studio post-universitari sulle materie attinenti l'organizzazione e il personale. E', altresì, requisito importante la conoscenza della lingua inglese e delle più diffuse conoscenze tecnologiche di software.
3. I membri componenti devono essere soggetti di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche;
4. Non possono essere nominati soggetti che rivestono o hanno avuto, nei tre anni precedenti, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o rapporti di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni (partiti politici, organizzazioni sindacali).
5. Possono essere nominati cittadini italiani e della comunità europea.

6. Non possono essere nominati membri del nucleo persone che sono state collocate a riposo, mentre possono completare l'incarico ricevuto, fino al compimento del mandato, le persone che sono state collocate a riposo dopo essere state nominate membri del Nucleo di Valutazione.

ART. 3

DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'

1. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Presidente.

ART. 4

FUNZIONI

1. L'attività del Nucleo di Valutazione ha ad oggetto le seguenti prestazioni:
 - a) la valutazione delle prestazioni del personale dirigente dell'ente;
 - b) la proposta e il monitoraggio del sistema di valutazione e la relativa relazione annuale al Presidente;
 - c) il rilievo di eventuali criticità del sistema da comunicare alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità;
 - d) la correttezza dell'utilizzo delle premialità previste dal D.Lgs n. 150/2009;
 - e) la corretta applicazione delle direttive e prescrizioni della Commissione Nazionale.
 - f) il controllo strategico;
 - g) la promozione e l'attestazione degli obblighi della trasparenza;
 - h) la verifica delle buone pratiche;
 - i) la verifica annuale del clima interno e del benessere organizzativo con la valutazione dal basso;
 - j) il supporto in materia di valutazione di tutto il personale dipendente dell'ente;
 - k) la validazione della relazione al rendiconto della Gestione sulla Performance, condizione necessaria per la redistribuzione delle premialità ipotizzate al Titolo III del decreto legislativo n. 150/2009;

ART. 5

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'ENTE

1. La valutazione del personale dirigente riguarda :

- a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG e/o nel Piano degli Obiettivi dell'ente;
 - b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
 - c) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'ente.
2. L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa, l'orientamento delle prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, la valorizzazione e promozione dello sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.
3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del dirigente, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.
- Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

ART. 6

IL CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico si qualifica come consulenza interna per gli amministratori ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

ART. 7

STRUTTURA DI SUPPORTO E RESPONSABILE

1. Il Nucleo di Valutazione, con determinazione del Presidente del Nucleo di Valutazione, si avvale di un ufficio di staff per il supporto amministrativo che ha il compito di verbalizzare le riunioni e di svolgere attività di raccolta, studio, ricerca ed elaborazione di documenti, prospetti e dati statistici economico - finanziari, amministrativi etc. e di un responsabile competente nelle materie della valutazione e della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

ART. 8

ACCESSO AI DOCUMENTI

1. Per la propria attività il Nucleo di Valutazione utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai dirigenti, dall'ufficio di supporto amministrativo, dall'Ufficio Controllo di Gestione, dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.
2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2 della L. 241/90.

ART. 9

RAPPORTI TRA NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

2. Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. C del D.lgs. 286/99, utilizza ai fini della propria attività, i risultati del Controllo di Gestione se presente e nominato dall'ente.
3. Il Nucleo di Valutazione può chiedere ad ogni soggetto gestionale dell'ente specifici report e indicatori ai fini dell'esercizio della propria attività.

ART. 10

CODICE DI COMPORTAMENTO

1. Tutti i componenti del Nucleo di Valutazione e del Controllo Strategico sono tenuti ad osservare le seguenti norme:
 - 1) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
 - 2) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Presidente;
 - 3) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Ente, sull'attività svolta.

ART. 11

SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

Sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:

- la Commissione Nazionale per la Valutazione, Trasparenza ed Integrità (CIVIT) per quanto attiene agli indirizzi e direttive di carattere generale;
- il Nucleo di Valutazione per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti;
- i dirigenti per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti dell'ente;
- gli incaricati di Posizioni Organizzative, se espressamente delegati dai dirigenti del proprio settore di riferimento, per le valutazioni dei dipendenti non apicali di categoria assegnati al proprio servizio.

ART. 12

COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato. Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare, anche via mail, il soggetto valutato entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Al termine del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Se la valutazione finale non verrà accettata dal valutato gli atti verranno rimessi per la decisione ultima nel merito della valutazione:

- al dirigente nel caso di valutazione di un dipendente da parte di un incaricato di posizione organizzativa;
- al Nucleo di Valutazione in caso di valutazione di un incaricato di posizione organizzativa da parte di un dirigente;
- al Presidente in caso di valutazione di un dirigente da parte del Nucleo di Valutazione.

ART. 13

COMPENSO E DURATA

1. Ai componenti esterni verrà corrisposto un compenso annuo, determinato dal Presidente con l'atto di nomina, pari al massimo a quello dei componenti il Collegio dei Revisori dei Conti per le prestazioni di cui all'art. 4. Il compenso è considerato onnicomprensivo di spese, contributi, viaggi e soggiorni vari.
2. Il periodo di durata dell'organismo, nella sua composizione iniziale, è di 3 anni dalla nomina, indipendentemente dal rinnovo degli organi di governo dell'ente, con possibilità di una sola proroga di pari durata. I membri restano in carica fino alla nomina del nuovo organismo.
3. I componenti del nucleo di valutazione possono essere revocati anticipatamente su decisione motivata del presidente e solo per gravi e ripetute inadempienze, puntualmente contestate, rispetto ai compiti affidati con il presente regolamento.

ART. 14

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. La mancata nomina del Nucleo di Valutazione preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i dirigenti e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.