



COMUNE DI VILLANOVA MONDOVI'
Provincia di Cuneo

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

INDICE

Articolo 1 – Oggetto del regolamento.....	3
Articolo 2 – Composizione e nomina del nucleo di valutazione.....	3
Articolo 3 – Attività del nucleo di valutazione.....	3
Articolo 4 Funzionamento del Nucleo di valutazione.....	4
Articolo 5 Remunerazione dei componenti il Nucleo di Valutazione ..	5
Articolo 6 Valutazione e controllo strategico	5
Articolo 7 Valutazione dei responsabili	6
Articolo 8 Procedimento di valutazione	6
Articolo 9 Criteri generali del sistema di valutazione	7
Articolo 10 – Norme di rinvio.....	9
Articolo 11 – Entrata in vigore.....	9

Articolo 1 – Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina l'istruzione, i compiti e le modalità di funzionamento del Nucleo di Valutazione e di controllo strategico secondo gli art. 5 e 6 del D.Lgs 286/99.

Articolo 2 – Composizione e nomina del nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione è composto da tre componenti, di cui uno con funzioni di Presidente, esperti in tecniche di valutazione, organizzazione e controllo di gestione; detti componenti sono scelti tra professionisti, docenti e dirigenti o ex dirigenti di amministrazioni ed aziende pubbliche o private. La composizione deve essere, in ogni caso, tale da garantire l'autonomia, la competenza e l'imparzialità delle valutazioni e dell'attività del Nucleo.

2. I componenti sono nominati dal Sindaco e l'incarico ha la durata stabilita nel provvedimento di nomina e comunque non superiore a quella residua del suo mandato elettivo, salvo motivata revoca.

3. Previa intesa con altre Amministrazioni locali, possono essere costituiti Nuclei di Valutazione a carattere sovracomunale la cui composizione sarà definita nella convenzione da stipularsi tra gli Enti aderenti.

Articolo 3 – Attività del nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione ha il compito di verificare, secondo gli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale, mediante valutazione comparativa dei costi e dei rendimenti: la rilevazione dei risultati raggiunti con riferimento alla realizzazione dei programmi e dei progetti affidati ai Responsabili dei servizi, anche per quanto riguarda la gestione del personale, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche; può richiedere agli uffici informazione o atti ed economia gestione delle risorse pubbliche; l'imparzialità è il buon andamento dell'azione amministrativa.

2. Il Nucleo di Valutazione può definire uno schema generale di valutazione ed effettua, ai sensi dei Contratti Colletti nazionali e decentrati, attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti in termine di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, a seguito delle attività e iniziative

finanziate attraverso le risorse destinate all'incentivazione del personale.

3. Il Nucleo di Valutazione, qualora richiesto dal Sindaco, redige una relazione la quale, oltre a comprendere una parte descrittiva dell'attività dell'Ente, può contenere una serie di suggerimenti tesi al miglioramento dei sistemi di valutazione; può predisporre in ogni momento relazioni strutturate in modo da evidenziare, in termini documentati e sintetici, ogni valutazione utile a verificare il corretto e normale andamento delle attività e segnalare aspetti critici intercorsi nella gestione durante il periodo di riferimento.

4. Il controllo del nucleo si esplica attraverso:

- Il controllo di gestione, volto ad ottimizzare il rapporto tra costi e risultati attraverso verifiche ed interventi correttivi sull'azione amministrativa;
- Le attività di valutazione dei responsabili dei servizi per l'attribuzione di una parte di salario variabile, evidenziando le cause dell'eventuale mancato raggiungimento dei risultati e segnalando le irregolarità riscontrate, proponendo, altresì, i possibili rimedi e gli eventuali provvedimenti da assumere a carico dei Responsabili dei Servizi;
- Le attività di valutazione e controllo strategico, intesa a supportare l'attività di indirizzo e controllo politico e a valutare l'adeguatezza delle scelte attuative adottate in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.

Articolo 4 Funzionamento del Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo svolge collegialmente la propria attività di controllo e di valutazione.

2. Esso è validamente costituito con la presenza di tutti i suoi componenti; le decisioni sono assunte a maggioranza. Il componente che non intervenga, senza giustificato motivo, a due riunioni anche non consecutive nel corso dell'anno è immediatamente sostituito.

3. Il Nucleo di Valutazione opera in condizioni di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco, del quale è organo di diretta collaborazione.

4. Nell'esercizio e per le finalità di controllo e valutazione, può richiedere agli uffici comunali qualsiasi informazione, atto o notizia e può effettuare accertamenti diretti e disporre ispezioni.

5. Il Nucleo può riferire in via riservata al Sindaco della propria attività di controllo e valutazione periodicamente.

6. L'attività di valutazione e di controllo strategico è sottratta alla disciplina su diritto di accesso alla documentazione amministrativa. Relativamente all'attività di valutazione dei responsabili ciascuno dirigente ha diritto di accedere alle sole informazioni riguardanti il settore e le attività di sua competenza.

Articolo 5 Remunerazione dei componenti il Nucleo di Valutazione

1. Ai componenti del Nucleo di Valutazione spetta un compenso determinato dal Sindaco nel provvedimento di nomina.

Articolo 6 Valutazione e controllo strategico

1. La valutazione ed il controllo strategico hanno il compito di supportare il Sindaco nella sua attività di pianificazione e di indirizzo politico-amministrativo, attraverso verifiche sistematiche di coerenza degli strumenti di programmazione.

2. In tale attività di supporto, il principale punto di riferimento è, pertanto, rappresentato dalle linee Programmatiche di mandato disciplinate dallo Statuto comunale.

3. La conseguente attività di valutazione e controllo strategico è finalizzata a verificare l'adeguatezza e la congruenza di tutti gli strumenti di programmazione derivata. Tale attività consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della coerenza e degli eventuali scostamenti tra i programmi, le azioni operative, gli obiettivi e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate. Eventuali fattori ostativi e le responsabilità connesse devono essere prontamente segnalate al fine di suggerire possibili correzioni e/o rimedi.

4. Nello svolgimento della predetta attività, il Nucleo di Valutazione deve tenere in considerazione le particolari situazioni organizzative e gestionali derivanti da eventuale modifica o integrazione di obiettivi strategici, conseguente a normative sopravvenute.

Articolo 7 Valutazione dei responsabili

1. Il Nucleo di Valutazione valuta le prestazioni dei responsabili in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché ai comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative ad essi assegnate.
2. La valutazione dei responsabili è finalizzata:
 - a) all'assegnazione degli incarichi di responsabilità;
 - b) all'attribuzione della quota di retribuzione legata al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi;
 - c) all'eventuale revoca dell'incarico per mancato raggiungimento degli obiettivi.

Articolo 8 Procedimento di valutazione

1. All'inizio di ogni anno, e comunque non oltre il 31 marzo, ciascun responsabile trasmette al Segretario Comunale una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente essa dovrà contenere ogni utile indicazione ai fini dell'attività di valutazione di cui al precedente articolo.
2. Il Nucleo esamina le relazioni e le confronta con i dati in suo possesso, desunti dai risultati del controllo di gestione. Convoca, quindi, ciascun responsabile per esporgli i risultati di tale attività; in questa sede, anche a seguito dei rilievi e/o osservazioni eventualmente mossi dal Nucleo, il responsabile ha la possibilità di integrare o modificare la relazione presentata.
3. Entro il 30 giugno il Nucleo invia in via riservata al Sindaco la relazione finale nella quale dà conto delle diverse fasi del procedimento e degli esiti dei controlli effettuati, attesta la chiusura delle operazioni di verifica ed esprime, per ciascun responsabile, la propria valutazione e la proposta di liquidazione della retribuzione di risultato.
4. E' facoltà del Nucleo prorogare con atto motivato il termine di cui al comma precedente, in relazione a ritardi nell'espletamento delle fasi procedurali anteriori o all'esigenza di particolari verifiche istruttorie.
5. Ciascun responsabile è messo a conoscenza della rispettiva valutazione a cura del Nucleo, contestualmente all'invio della relazione riservata al Sindaco.

Articolo 9 Criteri generali del sistema di valutazione

1. Entro il 31 marzo di ciascun anno il dipendente cui è stato attribuito l'incarico di responsabile del servizio, che comporta l'applicazione della disciplina in tema di posizioni organizzative, presenta al nucleo di valutazione una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto della valutazione di cui ai commi successivi.

2. Nella relazione di cui al comma 1 saranno altresì indicati i piani di attività e gli obiettivi che il dipendente cui è stato conferito l'incarico di Responsabile del Servizio ha realizzato nel corso del precedente anno, nonché i piani di attività e gli obiettivi che si propone di raggiungere nel corso dell'anno che potranno essere eventualmente integrate, ferma restando la compatibilità delle integrazioni con le risorse poste a disposizione dello stesso.

3. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di Responsabile del Servizio, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale, con le modalità ed i tempi di cui al precedente articolo 8.

4. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, il Nucleo, attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione da redigere a cura di ciascun competente del Nucleo, un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 60.

5. I criteri cui sarà parametrato il giudizio sono i seguenti:

Grado di conseguimento degli obiettivi del perseguimento degli stessi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione ;	Max. pt. 30
Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico - amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi, senza eccessivi formalismi;	Max. pt. 20
Grado di funzionalità della struttura cui è preposto e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;	Max. pt. 20
Capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di Amministratori, colleghi e utenti;	Max. pt. 10

Grado di coinvolgimento nei processi dell'Amministrazione e capacità propositive;	Max. pt. 20
---	----------------

6. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita al successivo comma 10

7. In caso di valutazione negativa, prima della sua formalizzazione, il Nucleo di valutazione, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.

8. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco il quale, su conforme parere del Segretario Comunale, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

9. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale. Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, che viene deciso con le procedure di cui ai precedenti commi 7 e 8, ove la valutazione complessiva sia inferiore a 85 punti.

10. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato la Giunta Comunale, nei limiti delle risorse disponibili annualmente determina l'entità del fondo da destinarsi al finanziamento della stessa e la misura massima. La retribuzione di risultato spettante a ciascun responsabile del servizio che abbia riportato almeno 60 punti viene determinata come segue:

- Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;
- Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;
- Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 60 e 69 punti.

Articolo 10 – Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si invia alle Leggi, allo Statuto, ai Regolamenti e la C.C.N.L. comportato EE.LL..

Articolo 11 – Entrata in vigore

Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente alla sua pubblicazione all'albo pretorio del Comune.