



COMUNE DI PETRALIA SOTTANA (Provincia di Palermo)

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E DEI CONTROLLI ESTERNI

Art.1 - Principi generali

Il presente regolamento adottato nel rispetto dei principi di cui al decreto legislativo n.29/93, come successivamente integrato e modificato, dei principi posti al decreto legislativo n. 286/99, nonché dei criteri per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, determinati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 7 del 05/03/1999 esecutiva ai sensi di legge.

Art. 2 - Funzioni del nucleo di valutazione

Il nucleo di valutazione effettua la valutazione del personale con incarico dirigenziale, nel rispetto di quanto stabilito anche dai CCNL.

A esso sono attribuiti altresì i compiti e le funzioni previste dagli Art. 4 e 6 del D. L.gs n. 286/99 ossia il controllo di gestione e il controllo strategico.

Come previsto dal CCNL il nucleo di valutazione è chiamato inoltre ad attestare i risparmi di gestione realizzati e la finalizzazione delle risorse ad obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi, determinati in sede di programmazione. Esercita altresì ogni altro compito ad esso assegnato dalla vigente normativa, dallo Statuto e dai Regolamenti Comunali.

Il nucleo è composto dal Segretario Capo e da due membri esterni dotati da comprovante esperienza e professionalità nella gestione e valutazione del personale e nel controllo di gestione nominata dal Sindaco sentita la Giunta. Ai componenti esterni è riservato un trattamento economico fissato con Determina Sindacale.

Art. 3 - Metodi e tecniche di valutazione

Il nucleo assume come riferimento per la propria attività l'intera documentazione di programmazione dell'Ente ed in particolare il Piano Esecutivo di Gestione-PEG (o altro documento equivalente), un sistema di parametri e di indicatori, per quanto attiene al controllo di gestione, nonché un insieme di criteri e fattori di valutazione, per quanto concerne la valutazione del personale con incarico dirigenziale, così come ai commi successivi del presente Regolamento.

Art. 4 - Funzionamento

Il nucleo di valutazione risponde al Sindaco, al quale relaziona almeno due volte all'anno, in via riservata per quanto riguarda la valutazione ed il controllo strategico.

In tali relazioni segnala eventuali disfunzioni, scostamenti ed anomalie ed avanza le proposte e le soluzioni che ritiene più idonee ed opportune. Svolge le sue attività in modo collegiale, ha diritto di richiedere agli uffici ogni atto o documento nonchè di effettuare verifiche dirette. Il personale con incarico dirigenziale può richiedere il supporto del nucleo per la sua attività di valutazione dei collaboratori.

Art. 5 - Valutazione del personale con incarico dirigenziale

La valutazione del personale con incarico dirigenziale avverrà mediante criteri, parametri e/o fattori di valutazione che sono i seguenti:

- a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni;
- b) Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- c) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonchè mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- d) Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo le qualità dei servizi;
- e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
- f) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
- g) Qualità dell'apporto personale specifico;
- h) Contributo all'integrazione tra i diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

Per la cui applicazione pratica si fa rimando a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, tenendo anche conto di eventuali indicazioni fornite dall'organo esecutivo.

Detta valutazione è finalizzata all'attribuzione dell'indennità di risultato, nonchè a fornire al Sindaco ogni elemento utile per la conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali.

Ha altresì la finalità di consentire l'apprezzamento del grado di raggiungimento dei risultati e degli obiettivi e le competenze organizzative dei dirigenti.

Art. 6 - La valutazione e il controllo strategico

L'attività di valutazione e controllo strategico hanno lo scopo di verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive, e negli altri atti di indirizzo.

Consiste nell'analisi preventiva e successiva, della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi individuati, le scelte operative effettuate e le risorse (umane, finanziarie e strumentali) assegnate, nonchè nell'individuazione di eventuali fattori ostativi e responsabilità o nell'indicazione delle possibili soluzioni.

In occasione dell'approvazione del rendiconto della gestione viene inviata nell'organo esecutivo ed al Consiglio Comunale, per il tramite del suo presidente, una relazione generale a supporto dell'approvazione dell'attività svolta e della immediatamente successiva, attività di programmazione. Ogni eventuale richiesta di chiarimenti e/o di ulteriori elementi avviene per il tramite del Sindaco.

Art.7 - L'ammissibilità e la valutazione dei progetti finalizzati

In raccordo alla realizzazione degli obiettivi programmatici, alla corretta ed economica gestione all'imparzialità e il buon andamento della pubblica amministrazione i progetti da apporvarsi da parte della Giunta Municipale dovranno rispondere ai seguenti presupposti:

- a) un piano dettagliato degli obiettivi da raggiungere alla fine ;
- b) essere corredati di un prospetto di quantificazione dei dati economici attuali e finali; -
- c) misurabilità dell'efficacia, dell'efficienza e del grado di economicità dell'azione intrapresa;
- d) elevato grado di coinvolgimento nei processi dell'Ente;
- e) capacità di proporre soluzioni nuove e migliorative per l'organizzazione dell'Ente;
- f) estraneità alla normale attività dell'organo.

Art.8 - Graduazione delle diverse posizioni organizzative

L'Amministrazione Comunale attiva sistemi permanenti di valutazione delle prestazioni dei dipendenti.

La valutazione degli stessi è effettuata in relazione alle loro posizioni, considerata in termini di comportamenti organizzativi ed in relazione ai risultati di gestione da loro ottenuti nell'anno precedente.

Il personale non appartenente alle qualifiche dirigenziali e senza incarico dirigenziale è soggetto a cura del responsabile preposto al servizio a valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati secondo criteri simili di quelli di cui ai precedenti commi e sulla base dell'intesa che i criteri utilizzati saranno quelli fissati in sede di contrattazione decentrata ai sensi del vigente CCNL.