



**UNIONE DEI COMUNI  
VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA**

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

**DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE –  
ART. 4 CONVENZIONE SERVIZIO PERSONALE ASSOCIATO**

**DELIBERAZIONE GIUNTA UNIONE N. 79 DEL 19/10/2015**

## **ART. 1 – OGGETTO E FINALITÀ**

I Comuni e l'Unione si avvalgono di un solo organo, il Nucleo di Valutazione, per l'attività di supporto alla misurazione ed alla valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia.

## **ART. 2 - COMPITI E FUNZIONI**

1. Il Nucleo di Valutazione, in riferimento a ciascun Ente, garantisce il supporto metodologico alla progettazione del Sistema di valutazione e la verifica della sua concreta attuazione, la validazione a preventivo degli obiettivi del Peg e del Piano della Performance, la valutazione a consuntivo degli obiettivi, la proposta di valutazione dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia.

2. In tal senso il Nucleo di Valutazione:

- a) propone alla Giunta il Sistema di Valutazione della Performance individuale e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco/Presidente;
- d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone al Sindaco/Presidente la valutazione annuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia, anche ai fini dell'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dai vigenti sistemi di valutazione e di incentivazione;
- f) valida il Piano e la Relazione sulla performance dell'Ente;
- g) accerta le effettive disponibilità di bilancio create a seguito processi di razionalizzazione e riorganizzazione ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità al fine della determinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, in particolare verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- j) elabora la proposta di metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali, delle posizioni organizzative e dei responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia, nonché i

correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;

k) propone alla Giunta la graduazione delle posizioni dirigenziali, delle posizioni organizzative e di quelle dei responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia, effettuata sulla base della metodologia di valutazione;

l) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sui sistemi di gestione e sviluppo del personale e di programmazione e controllo;

m) esercita ogni altra funzione demandata dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

#### **ART. 3 – COMPOSIZIONE E NOMINA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. Il Nucleo di Valutazione è costituito in forma monocratica ed è composto da un membro esterno agli enti, nominato per la durata di tre anni, previo avviso pubblico da adottarsi a cura dell'Unione.

2. Il provvedimento di nomina spetta al Presidente dell'Unione, quale organo di indirizzo politico-amministrativo come previsto dalla Delibera Civit n. 21/2012.

3. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.

#### **ART. 4 – REQUISITI E CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ'**

1. Il componente del Nucleo di Valutazione deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno tre anni, nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

Deve altresì essere in possesso del diploma di laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale, conseguita nel vecchio ordinamento ovvero laurea specialistica o laurea magistrale secondo la disciplina del nuovo ordinamento.

Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario, in profili attinenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è necessario il possesso dell'esperienza, prevista al precedente comma 1, di ulteriori due anni (cinque anni complessivi).

2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici eletti o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Non possono essere nominati, inoltre, associazioni, società, e, in generale, soggetti diversi dalle persone fisiche.

#### **ART. 5 – INDIVIDUAZIONE MODALITÀ DI GESTIONE**

1. Le funzioni del Nucleo di Valutazione sono svolte in forma associata tramite distinti

procedimenti presso ogni Ente, sulla base dei sistemi di valutazione definiti da ciascuno di essi, tenuto conto che i Comuni e l'Unione si impegnano ad intraprendere un percorso volto alla progressiva omogeneizzazione della metodologia di valutazione del personale dipendente.

#### **ART. 6 – FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. Il Nucleo di Valutazione svolge la propria attività per ciascun ente e si avvale della collaborazione diretta del Segretario/Dirigente apicale.
2. A tal fine il Nucleo di Valutazione deve garantire la propria presenza almeno tre volte presso ciascuno degli Enti e relaziona a ciascuno di essi circa le rispettive attività con cadenza almeno annuale.
3. Nell'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione può richiedere agli uffici degli enti aderenti qualsiasi atto o notizia al fine di effettuare accertamenti diretti. I Dirigenti e i titolari di Posizione Organizzativa sono pertanto tenuti a fornire i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione che il Nucleo intende richiedere a suo giudizio e discrezione.
4. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati alle sedute del Nucleo di Valutazione i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance.

#### **ART.7 – RIPARTO SPESE DI GESTIONE**

I costi del Nucleo di Valutazione sono finanziati dai Comuni e vengono ripartiti con i medesimi criteri previsti dalla convenzione costitutiva del Servizio Personale Associato. In ogni caso la spesa non può essere superiore a quella complessivamente sostenuta dai Comuni nell'anno 2015.