

## **CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE FRA I COMUNI DI CASTELSARDO, VALLEDORIA, STINTINO, OSILO, TRINITA' DA'GULTU E VIGNOLA, SENNORI**

Premesso che la gestione delle risorse umane costituisce uno dei più importanti elementi di miglioramento dell'attività complessiva dell'Ente e che, a tal fine, occorre ridefinire la struttura organizzativa, in modo da raggiungere obiettivi di economicità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, sulla base delle scelte programmatiche;

Considerato che in tal senso dispongono altresì numerose disposizioni di legge, tra cui il D.Lgs. n.267/2000, il D.Lgs n.165/2001, ed i contratti del personale e dei dirigenti degli Enti Locali;

Atteso che esiste uno specifico obbligo per tutte le P.A., statuito dalla normativa dettata dal D.Lgs n.165/2001, di istituzione di un organismo di valutazione del personale e che IL D.LGS n. 150/2009 valorizza la valutazione dei dipendenti in vista dell'ottimizzazione dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività servita;

Rilevato che appare preferibile costituire l'organismo nella forma del nucleo di valutazione in modo che sia direttamente presente in esso, in rappresentanza dell'amministrazione, il segretario comunale:

Considerato che la più recente normativa, sul tema che qui occupa, invita i Comuni alla gestione associata di servizi e funzioni, per realizzare economie di scala e mantenere al contempo un efficiente rapporto costi/qualità;

Assunto pertanto che possono derivare consistenti risparmi per l'Ente dalla decisione di dar vita in forma associata all'istituzione del nucleo di valutazione, tanto più se al medesimo viene affidata una congiunta attività di consulenza, nello specifico settore di che trattasi, nei confronti dei singoli Enti;

Atteso altresì che la gestione associata di tale organo garantisce una migliore qualità professionale della valutazione, e così operando si possano avviare forme di interscambio operativo tra gli Enti coinvolti ed attivare forme di benchmarking;

### **ARTICOLO 1**

Le amministrazioni comunali di Castelsardo, Valledoria, Stintino, Osilo, Trinità d'Agultu e Vignola e Sennori al fine di assicurare l'attuazione del Decreto Legislativo 150/2009 e successive disposizioni normative, si associano fra loro per l'istituzione del Nucleo di Valutazione;

### **ARTICOLO 2**

Con la presente convenzione si stabiliscono i fini, la durata, i rapporti finanziari e gli obblighi di ciascun Ente associato, ai sensi dell'art.30 del T.U.E.L. di cui al D.Lg.vo 267/2000.

Il Comune di..... è individuato Ente Capofila delegato e come tale avrà il compito di accogliere le richieste di adesione di ulteriori Enti. Al comune capofila, che procede comunque d'intesa con le altre amministrazioni, è attribuito il compito di individuare l'esperto esterno

### **ARTICOLO 3**

Il nucleo di valutazione, per ogni comune, è composto da 1 esperto esterno in tecniche di valutazione e dal segretario.

Esso si può riunire tanto in forma collegiale che per ogni singolo ente.

### **ARTICOLO 4**

Il Nucleo di Valutazione mette a punto uno schema generale di metodologie e parametri di valutazione del segretario, dei responsabili di aree di posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale non titolare di posizione organizzativa.

A tal fine, il Nucleo di Valutazione assume le indicazioni contenute negli atti programmatici e di indirizzo delle Amministrazioni, in particolare, in riferimento agli obiettivi da raggiungere, acquisisce le indicazioni fornite dalla Giunta e sente i dirigenti o i responsabili di aree di posizioni organizzative.

Per l'espletamento delle sue funzioni il medesimo si avvale del personale comunale.  
Il nucleo di valutazione svolge i seguenti compiti:

- 1) propone alla giunta la metodologia di valutazione, sia delle performance organizzative che di quelle individuali del segretario, dei titolari di posizione organizzativa, alte professionalità e personale;
- 2) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità. Nell'ambito di tale attività svolge funzioni di indirizzo sul controllo di gestione;
- 3) riferisce alla Giunta sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate. Comunica alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito CIVIT, gli esiti della valutazione. Nel caso in cui rilevi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, per come previsto dalla normativa;
- 4) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
- 5) coadiuva il Sindaco nella valutazione del Segretario comunale, ove previsto dalla metodologia adottata dall'ente;
- 6) effettua la valutazione dei dipendenti di categoria D ai fini delle progressioni economiche;
- 7) svolge attività di supporto ai responsabili nello svolgimento dei compiti di valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa;
- 8) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
- 9) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009;
- 10) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- 11) valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009;
- 12) valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/2009;
- 13) certifica i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente;
- 14) effettua periodicamente analisi del benessere organizzativo;
- 15) supporta l'ente nella adozione delle metodologie di valutazione delle posizioni e, più in generale, del modello organizzativo, nonché nell'adozione del piano degli obiettivi.
- 16) supporta gli enti nella adozione del PEG e/o Piano degli obiettivi e Piano della performance

#### **ARTICOLO 5**

La valutazione dei dirigenti o responsabili di area di posizione organizzativa è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato ed a fornire alla Giunta elementi di supporto

per l'assegnazione o la revoca degli incarichi.

Tale attività ha la finalità di valutare:

- a) il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- b) la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche;
- c) le capacità dirigenziali o direttive;
- d) il trend quali/quantitativo ed organizzativo del servizio;
- e) il buon andamento dell'azione amministrativa.

Tale attività deve in ogni caso articolarsi attraverso la comunicazione degli esiti finali e secondo le modalità fissate nei contratti di lavoro. Essa si può verificare anche prima della scadenza annuale.

Il giudizio finale sull'operato dei dirigenti o dei responsabili di area di posizioni organizzative e l'attribuzione della retribuzione di risultato, spetta all'Amministrazione di appartenenza, la quale si esprime ogni anno, entro i termini dell'approvazione del conto consuntivo, sulla base del rapporto del Nucleo di Valutazione.

#### **ARTICOLO 6**

Il Nucleo di Valutazione risponde all'Amministrazione di riferimento e può richiedere ai relativi uffici informazioni od atti, necessari per effettuare verifiche dirette.

#### **ARTICOLO 7**

La durata della presente convenzione è di tre anni dal momento della formale costituzione dell'organismo di valutazione e comunque è stabilita in modo tale da consentire all'organismo nominato di effettuare la valutazione per gli anni 2013-2014-2015.

#### **ARTICOLO 8**

L'organizzazione del servizio è affidate all'Ente Capofila, con attivazione del medesimo a partire dal corrente anno 2013.

I Sindaci degli Enti convenzionati possono presentare al Sindaco Capofila motivate richieste modificative, aggiuntive o integrative per le attività del servizio.

I compensi all'esperto esterno sono erogati direttamente dai singoli enti e la loro misura è la stessa prevista dalla precedente convenzione.

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**SINDACO DI .....**

**SINDACO DI .....**

**SINDACO DI .....**

**SINDACO DI .....**

**SINDACO DI .....**

**SINDACO DI .....**

**SINDACO DI .....**

**SINDACO DI .....**