

**Art. 9**

**Nucleo di valutazione**

1. Il Nucleo di valutazione (a norma del combinato disposto degli artt. 7, 14 e 16 del D.Lgs 150/2009 e s.m.i., della deliberazione Civit n.121/2010, della deliberazione Anac n. 12/2013 e dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000), quale organo di controllo interno della Comunità Montana, opera in posizione di indipendenza con il compito precipuo di verificare la corretta ed economica gestione delle risorse la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione, di contribuire all'adozione di metodologie permanenti di valutazione di tutto il personale dipendente, delle posizioni organizzative e della dirigenza.

2. Il Nucleo di valutazione, in particolare:

- a. collabora con gli organi dell'ente nella redazione e proposizione della metodologia permanente di valutazione del personale dipendente e ne valida i contenuti ai fini della approvazione da parte dell'organo competente;
- b. collabora in sede di predisposizione del Piano annuale della performance, alla definizione degli indicatori utili per la valutazione della performance organizzativa dell'ente, dei dirigenti/funzionari e dei dipendenti e ne monitora il funzionamento anche attraverso una o più relazioni annuali;
- c. valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- d. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dai D.Lgs 150/2009 e D.Lgs 165/2001, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e. sottopone al Presidente le proposte per la valutazione annuale dei dirigenti/funzionari e di attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- f. propone la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione, da approvarsi a cura dell'organo competente;
- g. certifica la possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15, commi 2 e 4 del CCNL 1/4/1999;
- h. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit/Anac);
- i. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- j. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità secondo quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 e s.m.i.;
- k. riceve, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs 33/2013 e s.m.i., le segnalazioni da parte del responsabile per la trasparenza di casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- l. esprime parere sul codice di comportamento aziendale come previsto dall'art. 54 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., vigila sulla sua attuazione e assicura il coordinamento tra i contenuti del codice di comportamento e il sistema di misurazione e valutazione della performance;

- m. esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- n. esercita inoltre tutte le ulteriori funzioni che la legge e i contratti gli dovessero attribuire in ordine alla regolarità, correttezza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- o. q. esercita le ulteriori funzioni attribuite dal regolamento sui controlli interni.

Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale:

- del supporto del Dirigente di vertice dell'Ente (Segretario Generale o, se nominato, Direttore Generale), con funzioni referenti e di collaborazione amministrativa;
- del Servizio Organizzazione e Personale con funzioni di supporto tecnico;
- del sistema informativo dei controlli interni per il monitoraggio delle performance.

3. Il Nucleo di valutazione è organo monocratico. Competente alla nomina del Nucleo di valutazione è il Presidente, previa procedura ad evidenza pubblica.

4. Il Presidente nell'atto di nomina stabilisce la durata dell'incarico, che non può superare la durata di tre anni. L'incarico può essere rinnovato per una sola volta per la medesima durata di tre anni. Il Nucleo continua ad esercitare le proprie funzioni anche dopo la scadenza, fino alla riconferma o alla nomina di quello nuovo, che dovrà avvenire entro 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.

E' sempre facoltà del Presidente procedere con provvedimento motivato alla revoca dell'incarico conferito.

5. Il Nucleo di Valutazione ha facoltà di rassegnare le dimissioni garantendo almeno 30 giorni di preavviso, fatto salvo il diritto al riconoscimento economico delle prestazioni svolte per il periodo dell'incarico esercitato.

6. Il Nucleo di Valutazione è individuato a seguito di procedura selettivo-comparativa pubblica, avviata mediante pubblicazione di apposito avviso di selezione.

Ai fini della nomina del Nucleo di Valutazione, gli aspiranti candidati devono essere in possesso dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturate nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale nelle pubbliche amministrazioni, rinvenibile nel curriculum vitae degli aspiranti. In particolare dovranno essere comprovate:

- a. una qualificata conoscenza di tecniche gestionali di organizzazioni complesse, nonché di tecniche di valutazione dei risultati e delle prestazioni;
- b. una qualificata conoscenza degli aspetti giuridici relativi alla responsabilità amministrativa, contabile, disciplinare e dirigenziale dei pubblici impiegati, con specifico riferimento alla dirigenza pubblica;
- c. conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione organizzativa all'interno dell'amministrazione medesima, oltre che un profilo e background professionale e personale adeguato al ruolo.
- d. buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software.

7. L'istruttoria della procedura selettiva è compiuta dal Dirigente/funziario del settore che gestisce l'Organizzazione interna, che sottoporrà le risultanze di essa al Presidente per l'assunzione del decreto di nomina. Ai fini della nomina il Presidente ha facoltà di completare le valutazioni che competono mediante lo svolgimento di un apposito colloquio con i candidati.

8. Il compenso annuo da corrispondere al Nucleo di Valutazione è stabilito con l'approvazione dell'avviso pubblico, nei limiti delle disponibilità di bilancio, in proporzione alle competenze assegnate al suddetto organismo. Questo non potrà superare l'importo annuo corrisposto al Revisore dei conti dell'ente in carica, oltre a contributi previdenziali e IVA se e in quanto dovuti ed oltre al rimborso delle spese documentate, secondo la disciplina di cui al D.Lgs 267/2000 prevista per l'organo di revisione. Il compenso viene liquidato posticipatamente ogni semestre, su presentazione di idonea documentazione contabile.