

REGOLAMENTO del NUCLEO DI VALUTAZIONE e della PERFORMANCE

Redatto in attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, nonché del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA G.E. N. 133 DEL 28.12.2010)

INDICE

- Art. 1 - Istituzione del Nucleo di Valutazione e della Performance**
- Art. 2 - Composizione e nomina**
- Art. 3 - Compenso e durata**
- Art. 4 - Decadenza**
- Art. 5 - Funzioni**
- Art. 6 - Funzionamento**
- Art. 7 - Attività di valutazione**
- Art. 8 - Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.**
- Art. 9 - La valutazione dei Dirigenti e Responsabili delle P.O.**
- Art. 10 - La valutazione Individuale**
- Art. 11 - La valutazione delle unità organizzative**
- Art. 12 - La valutazione della struttura nel suo complesso**
- Art. 13 - Strumenti di programmazione e valutazione**
- Art. 14 - Finalità ed oggetto della valutazione dei dirigenti e/o dei responsabili di posizione organizzativa.**
- Art. 15 - Procedure per la valutazione dei dirigenti e/o responsabili di Posizione Organizzativa per l'attribuzione della retribuzione di risultato.**
- Art. 16 - Procedure di conciliazione per valutazione negativa**
- Art. 17 - Funzione di supporto all'attività di valutazione dei dirigenti e/o dei responsabili di posizione organizzativa**
- Art. 18 - Pubblicità del regolamento.**
- Art. 19 - Diffusione del presente regolamento**
- Art. 20 - Norme abrogate**
- Art. 21 - Entrata in vigore**

Art. 1

Istituzione del Nucleo di Valutazione e della Performance

Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione del Nucleo di Valutazione e le attività di valutazione della performance (in seguito detto semplicemente “Nucleo”), attuando le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 2

Composizione e nomina

Il Nucleo è composto da n. 3 (tre) membri esperti, esterni all'Ente, nominati dal Presidente tra i soggetti che abbiano fatto istanza all'Amministrazione, in possesso dei seguenti:

1. Requisiti generali:

- a) **cittadinanza:** possono essere nominati nel Nucleo cittadini italiani e cittadini dell'Unione Europea;
- b) **divieto di nomina:** non possono essere nominati nel Nucleo coloro che, nel territorio della Comunità Montana “Bussento – Lambro e Mingardo”, rivestono incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, o abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, o abbiano rivestito simili incarichi o cariche o avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
- c) **incompatibilità:** non possono, altresì, far parte del Nucleo soggetti che abbiano:
 - rapporti di parentela con i componenti degli organi della Comunità Montana e/o dei Comuni membri o aggregati alla Comunità Montana e/o con il relativo personale dipendente;
 - riportato condanne penali con sentenza definitiva per reati contro la pubblica amministrazione;
 - subito provvedimenti di destituzione, dispensa e/o decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche.

2. Requisiti culturali, capacità ed esperienza professionale:

- a) **titolo di studio:** il componente del Nucleo, di norma, deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
- b) **competenze:** il componente del Nucleo, funzionario della P.A. e/o libero professionista, deve possedere specifiche competenze per studi effettuati in materie giuridiche, economiche ed umanistiche, unitamente a significative esperienze maturate in materia di organizzazione e valutazione;
- c) **esperienza:** il componente del Nucleo deve essere in possesso di un'esperienza giuridico - organizzativa maturata negli enti locali, quale componente di Nuclei di valutazione per almeno 5 anni;
- d) **conoscenze informatiche:** il componente del Nucleo deve avere buona conoscenza tecnologica in campo informatico e di software, anche avanzati.

I predetti requisiti devono essere desunti dal curriculum vitae.

Il Presidente della Comunità Montana, acquisite le istanze, individua e nomina i componenti dell'Organismo, affidando ad un componente le funzioni di presidente.

Il provvedimento di nomina dovrà essere pubblicato sull'albo on line dell'Ente e su quello dei Comuni aderenti.

È assicurato il rispetto delle pari opportunità nella composizione del Nucleo, salvi i casi di assenza di istanze da parte di soggetti di un genere e/o di altre oggettive difficoltà.

Il Nucleo, oltre ad espletare le proprie funzioni per la Comunità Montana, potrà espletarle in forma associata anche per i Comuni aderenti che hanno approvato la specifica convenzione.

Art.3 Compenso e durata

Ai componenti del Nucleo sarà corrisposto un compenso annuo, determinato in misura pari ad un terzo di quello spettante al Revisore dei Conti della Comunità Montana, ridotto del 10% ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. n. 78/2010, siccome convertito nella Legge n. 122/2010.

Al compenso erogato dalla Comunità Montana si aggiungerà quello relativo a ciascun Comune associato, determinato sempre in misura pari ad un terzo di quello spettante al proprio Revisore dei Conti e sempre ridotto del 10% ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. n. 78/2010, siccome convertito nella Legge n. 122/2010.

Detti compensi saranno ripartiti tra il Presidente e gli altri componenti, con una maggiorazione del 15% per il primo.

I comuni verseranno il contributo di loro spettanza alla Comunità Montana, che provvederà alla relativa liquidazione agli aventi diritto.

L'incarico dovrà essere svolto, di norma, presso la sede della Comunità Montana o, se richiesto dai Comuni associati, presso le rispettive sedi. Esso avrà durata triennale, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

Il Nucleo continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo, che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.

L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

Art. 4 Decadenza

I componenti del Nucleo possono essere revocati, prima della scadenza, per assenze non giustificate in tre sedute consecutive dell'organismo.

I componenti del Nucleo sono revocabili anche per gravi inadempienze o per accertata inerzia.

I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Presidente della Comunità Montana, che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

Art. 5

Funzioni

Al Nucleo competono le seguenti funzioni, relative sia all'ambito della Comunità Montana che a quello dei Comuni aderenti alla gestione associata del servizio:

- a) proporre al Presidente della Comunità Montana ed ai Sindaci dei Comuni la predisposizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui al D.Lgs n. 150/2009;
- b) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, di trasparenza e di controllo interno;
- c) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del sistema premiante del personale dipendente;
- d) redigere la graduatoria, ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale al personale dipendente, sulla base della valutazione del personale con qualifica dirigenziale o incaricato di P.O., con facoltà di richiedere la riformulazione delle valutazioni per omessa, parziale, erronea o irragionevole applicazione dei criteri di valutazione;
- e) validare la relazione sulla performance dei singoli Enti aderenti;
- f) verificare i risultati e le buone pratiche in tema di pari opportunità;
- g) curare, con periodicità annuale, l'esecuzione di indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente;
- h) promuovere ed attestare l'assolvimento agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. n. 150/2009;
- i) garantire la corretta applicazione di linee guida, metodologie e strumenti, predisposti in materia dall'ANCI, dalla CIVIT o altri organismi deputati;
- j) riferire al presidente della Comunità Montana ed ai Sindaci dei Comuni in ordine ad eventuali criticità riscontrate nell'esercizio delle proprie competenze;
- k) relazionare con periodicità annuale, al Presidente della Comunità Montana ed ai Sindaci dei Comuni, circa il livello di funzionamento del sistema di valutazione, di trasparenza e di controllo interno;
- l) eseguire ogni altro compito assegnato al Nucleo da leggi, statuti e/o regolamenti.

In sede di prima nomina il Nucleo è tenuto ad effettuare anche le valutazioni relative all'anno 2010 e quelle, eventualmente, ancora pendenti afferenti ad esercizi precedenti, per tutti i Comuni dell'ambito comunitario aderenti a convenzioni, anche stipulate con le preesistenti Comunità Montane, che ne facciano richiesta.

Art. 6

Funzionamento

Il Nucleo svolge la sua attività collegialmente e, quindi, almeno con la presenza di due componenti su tre.

Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette.

Riferisce al Presidente ed ai Sindaci con periodicità annuale, segnalando l'andamento delle attività ed avanza proposte di soluzione di eventuali criticità.

Per lo svolgimento delle sue attività, il Nucleo si avvale di personale della Comunità Montana e dei Comuni, individuato con il decreto del Presidente che costituisce l'Ufficio di supporto del Nucleo.

La sede operativa del Nucleo è ubicata presso gli uffici della Comunità Montana. Il Nucleo potrà riunirsi, su richiesta dei Sindaci dei Comuni aderenti, anche presso le sedi dei Comuni associati.

Art. 7

Attività di valutazione

Il presente regolamento, relativamente alle fasi della *misurazione, valutazione e trasparenza della performance* e del *merito e premi*, recepisce integralmente quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009, ai Titoli II e III, e costituiscono norme d'immediata applicazione i commi 1 e 3 dell'art.11, che disciplinano la trasparenza delle prestazioni erogate dall'Ente comunitario e dai Comuni associati. Viene adottato, pertanto, ogni strumento utile a garantire l'accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dal Nucleo, allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa.

Art. 8

Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.

Relativamente all'oggetto della valutazione con il presente regolamento, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, si individuano i seguenti livelli di valutazione:

- *dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e dei segretari degli Enti associati (valutazione individuale);*
- *delle strutture organizzative di vertice degli enti associati (valutazione organizzativa);*
- *delle Amministrazione nel loro complesso (controllo strategico).*

Ai fini della valutazione dei dirigenti e/o dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, il Nucleo mette a punto uno schema generale di misurazione e valutazione delle performance e lo sottopone alla Giunta Esecutiva della Comunità Montana ed alle singole Giunte Comunali dei Comuni associati per l'adozione.

In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i dirigenti e/o per i titolari di posizione organizzativa, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, in uno alle competenze e capacità professionali dimostrate, oltre alla capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale.

Il procedimento di valutazione dovrà essere articolato nelle seguenti quattro fasi :

- a) *definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il loro raggiungimento;*
- b) *monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione trimestrale, che consente di apportare tutte le*

correzioni ed integrazioni che si rendessero eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;

c) valutazione finale, che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Art. 9

La valutazione dei Dirigenti e Responsabili delle P.O.

Il Nucleo, a fine esercizio finanziario, elabora una proposta di graduatoria delle valutazioni del personale con qualifica dirigenziale e di quello incaricato di posizione organizzativa per ciascuno degli Enti associati e le trasmette al Presidente della Comunità Montana ed ai Sindaci dei Comuni associati per la loro definitiva approvazione.

Tali proposte vengono utilizzate sia ai fini della distribuzione delle risorse al personale, che per la collocazione del personale dirigente e/o di quello incaricato di posizione organizzativa nelle fasce di merito, individuate con atti dei competenti organi dei singoli Enti aderenti.

Il Presidente ed i Sindaci degli Enti associati, acquisita la proposta del Nucleo, possono, con provvedimento motivato, discostarsene e formulare una diversa valutazione, modificando la fascia di collocazione.

Art. 10

La valutazione Individuale

La misurazione e la valutazione del personale delle aree e/o dei settori e/o delle unità organizzative è rimessa ai singoli Dirigenti e/o responsabili di posizione organizzativa, secondo quanto previsto dal contratto collettivo decentrato.

I dirigenti e/o i responsabili di P.O. devono, comunque, entro il termine di cui al successivo art. 15, relazionare al Nucleo circa le modalità adottate per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nella propria area/settore/unità.

Art. 11

La valutazione delle unità organizzative

Le dimensioni degli Enti aderenti e la loro attuale strutturazione interna, siccome prevista e disciplinata dai rispettivi Regolamenti degli Uffici e Servizi, potrà – a giudizio del Nucleo - rendere impraticabile e, quindi, non eseguibile, la valutazione delle unità organizzative.

Art. 12

La valutazione della struttura nel suo complesso

Per quanto riguarda la valutazione della struttura amministrativa degli enti nel loro complesso, Il Nucleo opererà, per la misura della performance organizzativa, secondo le linee guida adottate dall'ANCI e secondo le direttive fissate dall'Organo politico.

Art. 13

Strumenti di programmazione e valutazione

Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali e dai Regolamenti di Contabilità e risultano riferiti alla Relazione Previsionale e Programmatica, al Piano esecutivo di gestione e/o Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Detti obiettivi dovranno essere definiti in maniera tale che risultino:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) *confrontabili con le tendenze di produttività dell'amministrazione e con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.*

In particolare, la valutazione dei dirigenti e/o dei responsabili di P.O., sulla scorta anche dei risultati del controllo di gestione, si basa:

- a) *sulla qualità del contributo fornito rispetto ai processi di budget e controllo di gestione, in relazione alla complessità delle attività previste e degli indicatori previsti nel PEG e/o nel P.D.O. e della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione Annuale;*
- b) *sulla capacità di percepire, individuare, scomporre, realizzare, valutare ed anticipare le soluzioni attraverso l'elaborazione di un programma o piano di lavoro, utilizzando le proprie conoscenze al fine di proporre innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e/o della qualità dei servizi;*
- c) *sul perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi programmati in termini di qualità, quantità e tempestività ed alle condizioni organizzative;*
- d) *sulla capacità di massimizzare il risultato a parità di risorse oppure di raggiungere gli obiettivi prefissati con un minore utilizzo di risorse;*
- e) *sulla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di soddisfare i bisogni dei fruitori della propria attività "clienti interni ed esterni" (efficacia sociale);*
- f) *sulla capacità di coordinamento, motivazione e delega, intesa come capacità di coinvolgimento dei propri collaboratori nel lavoro della propria unità; tale capacità è rilevabile nelle modalità con cui vengono distribuite le deleghe, i compiti e le responsabilità e nel tipo di supervisione esercitata (controllo più per risultato che per procedura); sulla propensione a valorizzare il lavoro altrui e ad attivare lavori comuni tra più ruoli e funzioni e come capacità di provvedere alla formazione dei collaboratori, allo sviluppo delle loro capacità e delle loro esperienze, indipendentemente dalla specifica attribuzione dei compiti di ciascuno; questa attenzione del dirigente/responsabile di P.O. nei confronti delle dimensioni professionali del personale, va intesa principalmente come crescita professionale sostanziale e come sviluppo conoscitivo e motivazionale;*
- g) *sull'avviamento a corsi di formazione e di aggiornamento professionale del personale assegnato;*
- h) *sull'orientamento al cliente inteso come attenzione ai problemi dell'utenza interna ed esterna e come capacità di ascolto e di individuazione delle risorse e degli strumenti per la soluzione delle*

richieste della stessa e sul grado di conoscenza dell'utenza interna ed esterna, sia da un punto di vista qualitativo che da un punto di vista quantitativo;

i) sulla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito;

j) sulla qualità dell'apporto personale in riferimento alle criticità affrontate e personalmente risolte.

Gli elementi utili per la valutazione dei dirigenti/responsabili di P.O., con riferimento ai programmi, agli obiettivi, agli indirizzi, alle direttive, alle priorità degli organi di governo, terranno conto:

a) della dimensione quantitativa dell'organizzazione gestita, in termini di risorse finanziarie, umane, tecniche e strumentali;

b) della complessità dell'organizzazione gestita: attività standard, variabilità, tensione, innovazione del contesto di riferimento e relazioni con l'utenza;

c) delle responsabilità giuridiche, gestionali e di risultato;

d) della propensione allo sviluppo, alla sperimentazione e all'innovazione (di servizio o di processo organizzativo);

e) dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati;

f) del grado di autonomia tecnica e funzionale, della rilevanza giuridica, economica e sociale dei provvedimenti predisposti, dei margini di discrezionalità rispetto alle prescrizioni di norme giuridiche o alle istruzioni di organi subordinati, del livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione, del livello di professionalità e specializzazione richiesto, dell'eventuale coordinamento di altre professionalità anche esterne all'amministrazione ed anche nell'ambito di commissioni, gruppi di studio, organi collegiali.

La Giunta di ogni Ente associato, all'inizio di ogni anno ed, in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e/o del Piano Esecutivo di Gestione e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvano, modificano, integrano e/o confermano il sistema di misurazione e valutazione delle performance, proposto dal Nucleo, individuando i criteri riferiti agli elementi prima elencati.

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti e/o dei responsabili di P.O. tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del Nucleo (valutatore di prima istanza), dell'approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di seconda istanza) e della partecipazione al procedimento del valutato.

La valutazione negativa, comunicata al Presidente e/ o al Sindaco, comporta, su proposta di questi, l'applicazione delle misure previste dal contratto collettivo nazionale per l'incarico di dirigente e/o di responsabile di posizione organizzativa.

La valutazione ha periodicità annuale. Tuttavia, quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 286/99.

Art. 14

Finalità ed oggetto della valutazione dei dirigenti e/o dei responsabili di posizione organizzativa.

Il Nucleo coadiuva con il Presidente della Comunità Montana ed i Sindaci dei Comuni aderenti:

- *nella formulazione della proposta di graduazione della retribuzione di posizione da indicare nell'incarico di P.O., ovvero nell'attribuzione annuale della retribuzione medesima ed, altresì, nella valutazione dell'adeguatezza della relativa metodologia prevista dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi;*
- *nell'applicazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, ai fini della liquidazione annuale ai dirigenti e/o ai responsabili di P.O. della retribuzione di risultato;*
- *nel fornire gli elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi di posizione organizzativa.*

La valutazione finale dei dirigenti e/o dei responsabili di P.O. è effettuata dal Presidente della Comunità Montana o dal Sindaco dei Comuni aderenti, per i rispettivi Enti, sulla scorta della proposta formulata dal Nucleo.

Art. 15

Procedure per la valutazione dei dirigenti e/o responsabili di Posizione Organizzativa per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il Nucleo procederà con controlli quadrimestrali, da effettuarsi in contraddittorio e presso il Servizio corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta degli Enti aderenti e degli ulteriori parametri contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 ed indicati nel precedente articolo 13.

Entro il 15 dicembre di ciascun anno, i dirigenti e/o i responsabili delle Posizioni Organizzative presentano al Nucleo un'esauriente relazione circa l'attività svolta nell'anno e circa il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.E.G. e/o P.D.O., nonché di quelli indicati e riportati nelle Relazioni Previsionali e Programmatiche allegate al Bilancio di Previsione Annuale dei singoli enti.

Nel mese successivo, il Nucleo esamina le relazioni di cui al precedente comma 2 ed effettua l'ultima seduta di verifica con un colloquio finale con i dirigenti/responsabili di P.O. Il colloquio finale di valutazione è una fase di fondamentale importanza e costituisce uno strumento necessario per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni.

In base alle verifiche quadrimestrali, alle relazioni e al colloquio finale, il Nucleo formula la proposta di valutazione, avvalendosi della scheda di valutazione, appositamente predisposta ed approvata dalla Giunta di ciascun Ente aderente.

Le proposte di valutazione vengono inviate al Presidente della Comunità Montana, ai Sindaci dei Comuni aderenti ed ai dirigenti/responsabili di P.O., ciascuna per i rispettivi Enti di riferimento.

Art. 16

Procedure di conciliazione per valutazione negativa

In caso di valutazione negativa, il dirigente/responsabile di P.O. può esprimere, con motivata relazione da inviare al Nucleo, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o che hanno potuto incidere e/o determinare il giudizio negativo.

Il Nucleo valuta l'istanza del dirigente/responsabile di P.O. ed esprime un nuovo parere. Qualora Il Nucleo confermasse la valutazione negativa, il dirigente/responsabile di P.O. potrà produrre nuova istanza al Presidente della Comunità Montana o Sindaco del Comune aderente che, al fine di prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, individuerà un soggetto terzo, rispetto al valutato ed al valutatore che, ispirandosi ai criteri di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, esprimerà il parere entro il termine di trenta giorni. Detto parere, non vincolante, dovrà essere rimesso al Presidente della Comunità montana / Sindaco del Comune aderente, per l'adozione del provvedimento finale.

Il Presidente della Comunità Montana o il Sindaco del Comune aderente, qualora dovesse essere confermato anche dal soggetto terzo il risultato negativo della gestione del dirigente/responsabile di P.O., revoca l'incarico dirigenziale o di Posizione Organizzativa conferito.

Il provvedimento di revoca avviene con atto presidenziale e/o sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il dirigente/responsabile di P.O. interessato, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso con le relative funzioni.

Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse ne terrà conto il Presidente della Comunità Montana o il Sindaco del Comune aderente all'atto delle assegnazioni e/o dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

Art. 17

Funzione di supporto all'attività di valutazione dei dirigenti e/o dei responsabili di posizione organizzativa

Ai dirigenti e/o responsabili di P.O. è attribuita la valutazione del loro personale assegnato, secondo i criteri e le procedure previste dal C.C.D.I. vigente.

Art. 18

Pubblicità del regolamento.

Un esemplare del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e della Legge n. 69/2009, sarà tenuta a disposizione del pubblico e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente aderente, perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento.

Art. 19

Diffusione del presente regolamento

Un esemplare del presente regolamento, a cura del Segretario Generale della Comunità Montana e dei Segretari dei Comuni aderenti, sarà consegnata a tutti i Dirigenti e/o Responsabili di Posizione Organizzativa, nonché ai rispettivi Revisori dei Conti.

Art. 20

Norme abrogate

Il presente regolamento abroga i Regolamenti del Nucleo di valutazione, previgenti negli ordinamenti degli Enti aderenti, nonché qualsiasi altra disposizione afferente a detto organismo.

Art. 21

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione che lo approva.