

legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi in vigore.

3. L'adozione dei provvedimenti sanzionatori è di competenza del Segretario, sentita la Giunta.

Art. 47 – Commissione di valutazione

1. E' istituita la Commissione di valutazione ai sensi e per gli effetti di cui ai principi valutativi e di controllo introdotti dalla normativa vigente e dal presente Regolamento.

2. La Commissione di valutazione:

- a. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b. comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo;
- c. valida la Relazione sul P.E.G. 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 nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e. propone alla Giunta la valutazione delle posizioni e delle prestazioni dei responsabili di Servizio e delle posizioni organizzative e l'attribuzione ad essi dei premi;
- c) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

3. La Commissione di valutazione cura ogni tre anni la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e ne riferisce alla Giunta.

4. La validazione della Relazione sul P.E.G. è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

5. La Commissione di valutazione è composta da n.2 esperti esterni all'Ente, nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale, in quanto necessarie per il corretto svolgimento delle funzioni proprie della Commissione di valutazione, cui si aggiunge il Segretario con funzioni di Presidente.

6. Relativamente al titolo di studio, ciascun componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi. Occorre altresì un titolo di studio post-universitario in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale presso soggetti pubblici o privati, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario nelle materie sopra citate, è sufficiente il possesso dell'esperienza superiore ai 5 anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa.

7. I Componenti membri della Commissione di valutazione sono incaricati, tra le categorie di esperti di cui al precedente comma, con apposito decreto del Sindaco. L'incarico conferito non può, comunque, superare il mandato del Sindaco in carica all'atto dell'affidamento stesso, fatto salvo, comunque, il periodo strettamente necessario per consentire al nuovo Sindaco l'adozione delle nomine di competenza.

8. Non possono essere incaricati quali componenti di Nucleo i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi 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.

9. Gli aspetti organizzativi e gestionali afferenti al funzionamento ed all'organizzazione della Commissione di valutazione non disciplinati dal presente strumento regolamentare, possono essere regolati con appositi atti organizzativi adottati dal Presidente della Commissione di valutazione stessa che provvede, altresì, a trasmetterli al Sindaco.

Art.48 - Sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione costituisce strumento basilare del nuovo modello di gestione dell'organizzazione e delle risorse umane.

2. La valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali risponde alle seguenti finalità principali:

- attivazione della comunicazione lungo la struttura
- sviluppo e crescita delle persone
- gestione della progressione economica orizzontale;
- riconoscimento del premio di produttività annuale.

3. La valutazione avviene sul raggiungimento degli obiettivi organizzativi, sull'apporto individuale, sui comportamenti organizzativi e sulle competenze.

4. Il processo di valutazione prevede per tutti i dipendenti, compresi i responsabili di Servizio, un formale momento di interlocuzione tra valutato e valutatore per la negoziazione degli obiettivi, quello della verifica e dell'esplicitazione della valutazione, con lo scopo di orientare il percorso di miglioramento del valutato. La valutazione ha periodicità annuale.

5. La valutazione si basa su un report di valutazione il cui impianto generale è lo stesso per tutte le categorie professionali. Per assicurare una corretta corrispondenza della valutazione con la tipologia delle attività svolte, sono previste tre diverse declinazioni del report in base ai ruoli ricoperti e precisamente rispettivamente per il ruolo manageriale, di professional, di assistente, secondo i modelli allegati al presente Regolamento.

6. Il premio di produttività individuale spettante a ciascuno sarà correlato al punteggio ottenuto nella valutazione. È predeterminata una soglia minima di accesso al compenso incentivante individuale: punteggi inferiori non daranno diritto ad alcuna retribuzione premiante.

7. La valutazione delle prestazioni individuali dei responsabili di Servizio avrà per oggetto gli obiettivi individuati con riferimento ai progetti e/o alle attività più rilevanti contenuti nel P.E.G..