



PROVINCIA DI MATERA

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL
NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Approvato con Decreto Presidenziale n.1 del 13/01/2025

INDICE

.....	1
TITOLO I	3
Art.1 Istituzione del Nucleo di Valutazione	3
Art. 2 Principi generali	3
Art. 3 Predisposizioni di base.....	3
Art. 4 Funzioni e compiti di base	3
TITOLO II.....	4
Art. 5 Valutazione della performance	4
Art. 6 Elementi di riferimento della valutazione dirigenziale	5
Art. 7 Modalità particolari	5
Art. 8 Impugnazioni.....	6
Art. 9 Particolari inadempienze.....	6
Art. 10 Struttura tecnica permanente - Pubblicità e verbalizzazione.....	6
TITOLO III.....	6
Art. 11 Composizione, nomina e requisiti.....	6
Art. 12 Durata.....	7
Art. 13 Incompatibilità.....	7
Art. 14 Decadenza e revoca	8
Art. 15 Accesso e utilizzo delle informazioni	8
Art. 16 Disposizioni transitorie e finali.....	8

TITOLO I

Art.1 Istituzione del Nucleo di Valutazione

1. E' istituito il servizio "Nucleo di Valutazione", svolto da un Organo composto da membri esperti esterni all'Ente, che opera in posizione di autonomia.
2. Il presente regolamento disciplina, pertanto, le modalità, le competenze e le attività inerenti la valutazione del personale con incarico dirigenziale e del Segretario Generale e le altre attività demandate dalla legge al suddetto Organismo.
3. Il "Nucleo di Valutazione, è istituito ai sensi dell'art.107, comma 7, d.lgs.267/2000.

Art. 2 Principi generali

1. I principi generali cui deve riferirsi l'attività del "Nucleo di Valutazione" sono:
 - a) attuare i propri compiti e funzioni in piena autonomia e indipendenza, per quanto attiene, in particolare, allo svolgimento delle analisi e alla formulazione delle valutazioni e dei giudizi;
 - b) acquisire una concreta imparzialità di giudizio ed un'effettiva autorevolezza istituzionale;
 - c) fruire di un supporto tecnico idoneo e funzionale che faciliti una reale operatività;
 - d) garantire adeguate capacità di management ed un incisivo impegno nell'innovazione;
 - e) porre in essere il principio della trasparenza;
 - f) ispirarsi al principio di integrità;
 - g) avere un carattere funzionale e proporzionato alle dimensioni ed alla complessità della struttura organizzativa provinciale;
 - h) svolgere con continuità la funzione tenendo conto dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dei Servizi dell'Ente.

Art. 3 Predisposizioni di base

1. Per attuare i principi generali, le predisposizioni di base sono le seguenti:
 - a) allo scopo di assicurarne l'imparzialità e l'autorevolezza, il "Nucleo di Valutazione", nel quadro dell'organizzazione dell'Ente, opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai responsabili della gestione.;
 - b) in termini di competenze, capacità ed esperienze, la complessità delle funzioni del "Nucleo di Valutazione" implica che i suoi componenti abbiano una buona conoscenza degli assetti organizzativi, delle risorse disponibili e del ruolo delle Amministrazioni, oltre ad assolvere le proprie funzioni con capacità innovativa, con metodi e standard applicati in organizzazioni (pubbliche e private) strutturate e in condizioni di assoluta autonomia al fin di attuare processo di misurazione e valutazione imparziale ed efficace;
 - c) ispirarsi al principio dell'integrità e trasparenza da verificare nella maniera più idonea nelle varie attività dell'Ente;
 - d) supportare – al fine di svolgere con continuità le funzioni di controllo demandato (valutazione performance) - la redazione ed il monitoraggio del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO) e dei suoi allegati ed effettuare i vari monitoraggi concernenti la valutazione.

Art. 4 Funzioni e compiti di base

1. In relazione ai principi e tenendo conto delle predisposizioni di base, il "Nucleo di Valutazione" deve:
 - a) curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del dipendente.
 - b) Proporre, ove necessario, una migliore calibrazione degli obiettivi assegnati, favorendo un tipo di valutazione dei dirigenti che tenga conto non solo dei risultati ma anche dei comportamenti tenuti nel conseguirli;
 - c) supportare una valida, funzionale divisione dei ruoli fra l'organo politico e la Direzione amministrativa;

- d) esprimere parere obbligatorio e vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale dei Dirigenti e dei Dipendenti la predisposizione e l'eventuale aggiornamento del PTPC;
- e) Supportare il Direttore generale della Provincia nella graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali e procede alla pesatura della posizione del Segretario;
- f) partecipare alla fase di monitoraggio e verifica intermedia sul grado di raggiungimento degli obiettivi, informando il Presidente della Provincia sull'andamento della gestione;
- g) proporre al Presidente della Provincia la valutazione annuale dei Dirigenti e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato, nel rispetto delle disposizioni previste dal CCNL e del sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nell'Ente;
- h) Validare la Relazione sulla Performance dell'Ente, ai fini della rendicontazione, assicurandone la visibilità con la pubblicazione sul sito internet dell'Amministrazione;
- i) Attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità;
- j) Espletare ogni ulteriore funzione attribuita direttamente dalla legge.

TITOLO II

Art. 5 Valutazione della performance

1. Il "Nucleo di Valutazione" esercita i compiti previsti dal Sistema di valutazione della Performance, adottato, ai sensi dell'art.7, comma 1, del D. Lgs. n.150 del 27/10/2009, con decreto presidenziale n. 160 del 16/09/2022 integrato con D.P. n. 14 del 08/02/2024 e quelli attribuiti ai nuclei di valutazione direttamente dalla legge, dall'ANAC o dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
2. In particolare, il "Nucleo di Valutazione" esercita, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:
 - monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni;
 - comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente della Provincia;
 - valida il sistema di valutazione della performance e gli eventuali aggiornamenti periodici;
 - garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - propone al Direttore/Segretario generale la valutazione dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi;
 - è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti in materia di valutazione, trasparenza, integrità e performance delle Amministrazioni Pubbliche predisposti dai competenti organismi nazionali;
 - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative e dei correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - supporta il Direttore/Segretario Generale nell'elaborazione della proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative da sottoporre all'Organo competente;
 - svolge un ruolo di assistenza tecnica e consulenza sulle tematiche della gestione del personale e del controllo ed esprime eventuali pareri in merito richiesti dall'Amministrazione;
 - promuove e verifica tutte le attività di controllo di cui all'articolo 147, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

- verifica i rapporti di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi annuali;
 - valida il Rapporto sulla performance dell’Ente
 - valuta le prestazioni del Segretario Generale relativamente agli obiettivi annuali assegnati con il PIAO;
 - procede alla pesatura della posizione del Segretario
 - assicura che le valutazioni dei dirigenti tengono conto della correlazione fra obiettivi assegnati e risorse effettivamente rese disponibili.
 - svolge, inoltre, tutte le funzioni e i compiti attribuiti dalle norme di legge e dal vigente regolamento del Nucleo di Valutazione.
3. Il “Nucleo di Valutazione”, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di un giudizio non positivo nei confronti del dirigente, acquisisce in contraddittorio le valutazioni dell’interessato, in modo da consentire la partecipazione al procedimento del valutato.
 4. Il periodo di riferimento per le attività di valutazione coincide, di norma, con l’esercizio finanziario o con i tempi indicati per la realizzazione di determinati obiettivi.
 5. I dirigenti sono tenuti a collaborare con il “Nucleo di Valutazione” per l’eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l’elaborazione di documenti, relazioni, esibizione documentale o quanto richiesto dal Nucleo stesso.
 6. I dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con il “Nucleo di Valutazione”

Art. 6 Elementi di riferimento della valutazione dirigenziale

1. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati (risultati ottenuti), sulle prestazioni, sulle competenze organizzative e sul comportamento sia personale che nell’insieme.
2. Essa deve essere coerente con le norme contrattuali collettive e deve comunque garantire:
 - la conoscenza preventiva dei parametri e dei criteri di valutazione;
 - la trasparenza del processo di valutazione.
3. La valutazione è annuale.
4. Il “Nucleo di Valutazione” può assumere quali elementi di riferimento della valutazione:
 - i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali dell’Ente;
 - i programmi di lavoro annuali e di attività degli uffici;
 - il bilancio delle risorse finanziarie e delle risorse umane e strumentali assegnate;
 - le eventuali relazioni annuali o di periodo diverso redatte dal Presidente della Provincia, nel caso quest’ultimo le ritenga necessarie;
5. Gli elementi di cui ai precedenti commi sono raccolti anche con l’ausilio di sistemi informatici;
6. La valutazione è finalizzata all’attribuzione della retribuzione di risultato dei dirigenti ed a fornire all’Amministrazione provinciale elementi di supporto per l’assegnazione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.

Art. 7 Modalità particolari

1. L’attività del “Nucleo di Valutazione” viene svolta, in prevalenza, tramite colloqui con i Dirigenti. Se necessario, possono essere incontrati altri componenti dell’Amministrazione. In particolare, in una serie di incontri, il Nucleo assiste l’organo politico e i Dirigenti nella condivisione della programmazione delle varie componenti dell’Ente, collaborando – nel quadro delle finalità del Presidente della Provincia - alla definizione degli obiettivi.
2. Elementi essenziali da considerare nella valutazione sono:
 - a) le modalità di programmazione, gestione e controllo che ciascun Dirigente pone in essere

- nel corso della propria attività e che emergono dalla redazione ed utilizzo del PRO e dall’intera documentazione in uso;
- b) il grado di conseguimento degli obiettivi verificato con i criteri di cui al precedente articolo;
 - c) la capacità di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle diverse esigenze e contemporando i complessivi impegni richiesti dalla funzione;
 - d) la quantità e qualità del lavoro direttamente svolto ed apporto personale specificamente assicurato al conseguimento dei risultati programmati;
 - e) il contributo all’integrazione tra diversi uffici e capacità di adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi ed urgenze od ai processi di cambiamento organizzativo.
3. La valutazione si basa, oltre che sul grado di realizzazione degli obiettivi programmati, sulle capacità organizzative dimostrate ed i comportamenti tenuti, sulle capacità dirigenziali e sull’andamento qualitativo del servizio anche in rapporto al grado di soddisfazione dell’utenza (interna ed esterna).

Art. 8 Impugnazioni

1. Contro la proposta di giudizi negativi o parzialmente negativi formulata dal Nucleo, i Dirigenti possono chiedere a tale Organo il riesame della propria valutazione, con richiesta motivata fatta pervenire entro quindici giorni dalla comunicazione.
2. Il “Nucleo di Valutazione”, entro sessanta giorni dalla ricezione, procede al riesame della richiesta, eventualmente preceduto da contraddittorio.

Art. 9 Particolari inadempienze

1. Qualora il “Nucleo di Valutazione” rilevi inadempienze o inadeguatezze da parte di un Dirigente, con apposito verbale ne dà notizia al Presidente della Provincia.

Art. 10 Struttura tecnica permanente - Pubblicità e verbalizzazione.

1. Organizzativamente il “Nucleo di Valutazione” è supportato da una struttura tecnica permanente costituita da n.2 dipendente di cat. C o D, scelti fra i dipendenti dell’Area 1.
2. Le riunioni del Nucleo non sono pubbliche.
3. Di ogni seduta viene redatto il verbale a cura del segretario verbalizzante.
4. Le funzioni di segretario del citato Nucleo sono espletate da uno dei componenti o da uno dei dipendenti ci cui al comma 1.

TITOLO III

Art. 11 Composizione, nomina e requisiti

1. Il “Nucleo di Valutazione” è composto da tre membri esperti esterni all’Ente, di cui uno con funzione di Presidente.
2. I componenti e il Presidente vengono nominati dal Presidente della Provincia, previa selezione pubblica.
3. I requisiti per la nomina dei componenti esterni sono i seguenti:
 - **Titolo di studio:**
 - a) diploma di laurea specialistica (ingegneria gestionale) o di laurea quadriennale (scienze economiche e statistiche – giurisprudenza – scienze politiche) conseguite nel vecchio ordinamento degli studi;
 - b) è valutabile, altresì, il possesso di titoli riconosciuti equivalenti e rilasciati in altri paesi dell’UE;
 - c) per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell’organizzazione e della

gestione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, del management, o della misurazione e valutazione della performance.

- d) In assenza dei titoli di cui alla precedente lettera a), titolo di istruzione secondaria superiore e comprovata pregressa esperienza professionale acquisita in almeno tre Enti di dimensioni demografiche pari a quello della Provincia di Matera.

– **Titoli Valutabili:**

- a) titoli di studio conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da istituzioni formative pubbliche;
- b) esperienza professionale nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione della performance e dei risultati, nonché buone e comprovate conoscenze informatiche.
- c) I membri del “Nucleo di Valutazione” sono individuati tra coloro che siano in possesso di almeno uno dei sotto elencati requisiti, i quali devono risultare da apposito *curriculum vitae*:
 - Dirigenti delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 2 D. Lgs n.29/1993 e s.m.i.;
 - Esperti in scienze dell'amministrazione;
 - Esperti in materia economico – finanziaria e revisione dei conti;
 - Esperti in tecniche di controllo e di gestione pubblica nonché in organizzazione aziendale e gestione delle risorse;
 - Esperti in materie giuridiche ed amministrative.

4. Il Presidente della Provincia, sulla base di apposita istruttoria congiuntamente svolta dal Segretario Generale e dal Dirigente del Servizio Risorse Umane, nonché di eventuale colloquio motivazionale, nomina i componenti del “Nucleo di Valutazione”.
5. Il compenso per l'incarico viene indicato nel provvedimento di nomina.

Art. 12 Durata

1. La durata del “Nucleo di Valutazione” è triennale, con decorrenza dalla data del decreto di nomina.
2. La durata dell'incarico può essere prorogata per un massimo di mesi sei nelle more della predisposizione del nuovo avviso ovvero rinnovata per una sola volta per l'intera durata dell'incarico iniziale. È escluso il rinnovo tacito.

Art. 13 Incompatibilità

1. Oltre ai casi di incompatibilità previsti da specifiche disposizioni di legge, gli incarichi di cui al precedente articolo non possono essere conferiti:
 - a. Ai conviventi, parenti e affini fino al 4° grado:
 - Del Presidente della Provincia;
 - Dei consiglieri provinciali;
 - Dei revisori dei conti;
 - Dei dirigenti a tempo determinato o indeterminato della Provincia di Matera
 - b. a coloro che:
 1. siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
 2. abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
 3. siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
 4. abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;

5. siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente del Nucleo di Valutazione prima della scadenza del mandato;

6. siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;

In ogni caso, l'assenza delle situazioni di cui al presente punto deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato.

- c. Ai rappresentanti del Provincia di Matera presso enti, aziende ed istituzioni dipendenti o comunque sottoposti al controllo o alla vigilanza della Provincia;
- d. Ai dipendenti delle aziende speciali della Provincia e delle società con prevalente capitale della Provincia, anche se collocati in aspettativa;
- e. Ai soci, legali rappresentanti e direttori tecnici di società, anche di fatto, alle quali la Provincia abbia appaltato lavori, forniture, servizi o incarichi di natura diversa in corso di esecuzione.
- f. a coloro che rivestono 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.

Art. 14 Decadenza e revoca

1. I componenti del Nucleo di Valutazione decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause d'incompatibilità di cui al primo comma dell'art. 2399 del codice civile, intendendosi per amministratori i dirigenti;
2. I medesimi componenti sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia.
3. I singoli membri decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del Nucleo di Valutazione.
4. I provvedimenti che dichiarano la decadenza o dispongono la revoca dei componenti del Nucleo di Valutazione sono adottati dal Presidente della Provincia.
5. Alla sostituzione del componente del Nucleo di Valutazione decaduto o revocato provvede il Presidente della Provincia con proprio decreto.

Art. 15 Accesso e utilizzo delle informazioni

1. Il Nucleo di Valutazione ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere ai servizi ed alle altre unità organizzative atti ed informazioni inerenti la propria attività.
2. Gli esperti esterni si impegnano a fare uso riservato di tutti i dati e le informazioni di cui venissero a conoscenza nel corso della loro attività, nel rispetto delle norme previste dal D.Lgs. 196/2003, integrato con le modifiche introdotte dal D. Lgs 10 agosto 2018, n. 101, recante *"Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016"*.

Art. 16 Disposizioni transitorie e finali.

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267, nel D.Lgs n.150/2009 e nelle vigenti disposizioni in materia.
2. Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente alla esecutività della relativa delibera di approvazione.