



All_1

COMUNE DI CEGGIA
CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 10.05.2019

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
Capo I Sistema di valutazione.....	3
Art. 1 Ambito di applicazione	3
Art. 2 Modalità	3
Art. 3 Competenze della Giunta in materia di valutazione	3
Art. 4 Composizione dell'Organismo di Valutazione	3
Art. 5 Funzionamento dell'O. di V. per la misurazione della performance	4
Capo II Gli strumenti della valutazione	4
Art. 6 Obiettivi della performance organizzativa	4
Art. 7 Obiettivi della performance individuale	5
Art. 8 Schede di valutazione	5
Art. 9 Incidenza degli strumenti di valutazione	5
Art. 10 Svolgimento della valutazione	5
TITOLO II CONTROVERSIE	6
Capo I Modalità di gestione	6
Art.11 Riesame	6
TITOLO III ALLEGATI	7
Scheda di valutazione	7
Scheda di valutazione	9

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Sistema di valutazione

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare la valutazione del personale dipendente, in attuazione delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali, triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018.
2. Le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dal Comune di Ceggia.

Art. 2 Modalità

1. La valutazione avviene con cadenza annuale, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
2. La finalità del sistema di valutazione è quella di assicurare la massima funzionalità dell'azione organizzativa attraverso la verifica dell'effettivo raggiungimento dei risultati posti a carico dei dipendenti comunali così come derivanti dal conseguimento degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione comunale.
3. La valutazione del personale si effettua mediante la verifica dell'apporto dato dai dipendenti di ciascun settore al raggiungimento degli obiettivi assegnati (performance organizzativa), nonché con la verifica di quello individuale assicurato da ciascun dipendente comunale (performance individuale) con cui si misurano le competenze dimostrate nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 3 Competenze della Giunta in materia di valutazione

1. Spetta alla Giunta comunale l'approvazione del regolamento per il funzionamento del sistema di valutazione.
2. La Giunta comunale, all'atto dell'approvazione del P. E. G., determina l'oggetto ed il numero degli obiettivi che devono essere conseguiti dai dipendenti inquadrati nei settori comunali, il loro grado di importanza e la loro durata, nonché il modo di valutare l'attività svolta per il conseguimento di quegli obiettivi che non fossero raggiunti per cause non dipendenti dalla volontà dei singoli dipendenti comunali.

Art. 4 Composizione dell'Organismo di Valutazione

1. L'Organismo di Valutazione (O. di V.) è incaricato della valutazione del personale del Comune, di cui al precedente art. 1 comma 1), nonché della valutazione delle richieste di riesame, secondo quanto stabilito al successivo art. 11.

2. E' composto dal Segretario comunale, che lo presiede, nonché dai Responsabili di settore; la Giunta comunale può, in ogni caso, nominare un altro presidente.
3. Spetta al Presidente la convocazione dell'O. di V.
4. Le sedute dell'O. di V. sono valide con presenza della maggioranza assoluta dei propri componenti.

Art. 5

Funzionamento dell'O. di V. per la misurazione della performance

1. Al Segretario comunale spetta il compito di effettuare la valutazione dei Responsabili di settore, con le modalità stabilite nel presente regolamento.
2. A ciascun Responsabile di settore spetta il compito di effettuare la valutazione dei propri collaboratori.
3. Detta attività consisterà nelle seguenti fasi:
 - a) compilazione della bozza di scheda di valutazione per ciascun collaboratore;
 - b) esame della bozza di scheda di valutazione da parte dell'O. di V. al fine di verificare l'omogeneità delle valutazioni espresse da tutti i Responsabili di valutazione nei confronti dei loro collaboratori;
 - c) consegna della scheda di valutazione, firmata del Responsabile di settore e controfirmata dal Presidente dell'O. di V., a ciascun dipendente comunale collaboratore di settore.

Capo II

Gli strumenti della valutazione

Art. 6

Obiettivi della performance organizzativa

1. Gli obiettivi relativi alla performance organizzativa sono obiettivi di settore e, pertanto, riguardano sia il Responsabile che i dipendenti operanti nel settore stesso.
2. Il grado di coinvolgimento dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa può essere uguale per tutti o differenziato.
3. Salvo diversa e specifica indicazione, gli obiettivi assegnati a ciascun settore hanno tutti la stessa importanza e la somma mediata del grado di raggiungimento di ciascuno di essi, determina il valore numerico della scheda;
4. Gli obiettivi di settore avranno durata annuale od inferiore, secondo quanto stabilito all'atto della loro assegnazione.
5. Gli obiettivi di settore devono essere immediatamente comprensibili, facilmente misurabili e il loro raggiungimento deve essere alla portata dei dipendenti del settore.
6. Qualora nel corso del periodo lavorativo preso in esame, si verificasse che uno o più obiettivi non fossero raggiungibili, sia per decisione della Giunta comunale o per fatti estranei all'Ente, l'attività posta comunque in essere dal Responsabile e dai propri collaboratori del settore, sarà presa in considerazione dal competente Organismo di valutazione ai fini della performance organizzativa.
7. L'effettuazione della misurazione avviene mediante la compilazione della scheda di valutazione di cui al successivo art. 8.

Art. 7

Obiettivi della performance individuale

1. La performance individuale attiene alla misurazione del comportamento tenuto da ciascun dipendente all'interno dell'organizzazione comunale ed è finalizzata al raggiungimento dell'ottimale livello di funzionalità da parte dell'Ente.
2. Relativamente ai Responsabili di settore, rientra tra i parametri di valutazione anche la modalità con cui viene effettuata la misurazione della performance organizzativa ed individuale dei propri collaboratori, in considerazione dell'incidenza che tale attività rappresenta nell'ambito dello svolgimento della prestazione resa dai dipendenti comunali.
3. L'effettuazione della misurazione avviene mediante la compilazione della scheda di valutazione di cui al successivo art. 8.

Art. 8

Schede di valutazione

1. La valutazione della performance organizzativa viene effettuata mediante la scheda di valutazione in cui è indicato il nome del dipendente comunale cui si riferisce, il numero e l'incidenza degli obiettivi da raggiungere, il dato numerico relativo alla valutazione conseguita.
2. La valutazione della performance individuale viene effettuata attraverso la scheda di valutazione in cui è riportato il nome del dipendente comunale cui si riferisce, i criteri ed i parametri oggetto di valutazione, con il relativo grado di incidenza, nonché il dato numerico relativo alla valutazione conseguita.
3. Al Titolo III del presente Regolamento sono riportati i modelli delle schede per la valutazione della performance organizzativa e di quella individuale.

Art. 9

Incidenza degli strumenti di valutazione

1. La somma della performance organizzativa con la performance individuale determina il risultato complessivo della valutazione di ciascun dipendente comunale, nella misura del 70% in capo alla performance organizzativa e nella misura del 30% in capo alla performance individuale.
2. Se nella performance individuale non venisse raggiunto il punteggio di 0,55 (limite al di sotto del quale la prestazione è da ritenersi non sufficiente), nella performance organizzativa il punteggio attribuito a detto dipendente sarà pari a zero e, pertanto, non gli verrà corrisposto alcun compenso.
3. Le disposizioni dei precedenti commi si applicano anche ai dipendenti comunali Responsabili di settore.

Art. 10

Svolgimento della valutazione

1. Ad avvenuta determinazione degli obiettivi da parte della Giunta comunale, il Segretario comunale è tenuto, nelle forme ritenute più opportune, ad informare i Responsabili di settore circa il contenuto degli obiettivi, al fine di rendere effettivo l'inizio dell'attività di valutazione.
2. Successivamente, nel corso del periodo temporale in cui si svolge la valutazione, per almeno una volta, il Segretario è tenuto a svolgere un colloquio con ciascun Responsabile di settore,

al fine di rendere noto l'andamento dell'attività lavorativa in relazione al percorso di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia per quelli organizzativi che per quelli individuali; all'interno della scheda di valutazione dovrà essere indicata la data di detto colloquio.

3. Ciascun Responsabile di settore, ad avvenuta determinazione degli obiettivi, provvederà a darne comunicazione ai propri collaboratori, nelle forme ritenute più opportune, al fine di rendere effettivo l'inizio dell'attività di valutazione.
4. Successivamente, nel corso del periodo temporale in cui si svolge la valutazione, per almeno una volta, ciascun Responsabile di settore è tenuto a svolgere un colloquio con ciascun collaboratore, al fine di rendere noto l'andamento dell'attività lavorativa in relazione al percorso di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia per quelli organizzativi che per quelli individuali; all'interno della scheda di valutazione dovrà essere indicata la data di detto colloquio e dei successivi, qualora tenuti.

TITOLO II CONTROVERSIE

Capo I Modalità di gestione

Art. 11 Riesame

1. La scheda di valutazione viene consegnata ai dipendenti comunali, rispettivamente dal Segretario comunale e dai Responsabili di settore, i quali, entro il termine di 7 giorni, possono formulare richiesta di riesame all'O. di V.
2. L'O. di V convoca il dipendente interessato, con l'eventuale assistenza di un procuratore e/o rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il dipendente conferisce mandato, entro 7 giorni dalla richiesta; l'O. di V decide entro 10 giorni da tale data, dando espressa e motivata comunicazione al ricorrente.
3. Alla seduta del riesame partecipa, in veste consultiva, anche il Responsabile del settore cui appartenga il dipendente che ha formulato la richiesta di riesame stesso.

TITOLO III ALLEGATI

Schede di valutazione

COMUNE DI CEGGIA
Città Metropolitana di Venezia

Scheda di valutazione PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Settore _____

relativi al dipendente _____ per l'anno _____

Per la quantificazione dell'apporto quale coefficiente numerico è stata predisposta la seguente scala, in relazione al punteggio conseguito in ciascuno degli obiettivi assegnati con la deliberazione di approvazione del P.E.G.:

Indicatori di performance	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Discreto raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 0% a 50,99%	da 51% a 64,99%	da 65% a 79,99%	da 80% a 94,99%	da 95% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa corrispondente	0	70%	80%	90%	100%

Obiettivi	Graduazione (solo nel caso in cui il P.E.G. stabilisca un valore differenziato per gli obiettivi assegnati)	Punti (espressi in %)
a) (nome dell'obiettivo)		
b) (nome dell'obiettivo)		
c) (nome dell'obiettivo)		
(altro eventuale obiettivo)		
	MEDIA	

Nel corso dell'anno è stato effettuato un colloquio in data _____

A seguito della media delle valutazioni sopra riportate, il punteggio espresso in % è pari a _____ e, pertanto, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è _____ .

Ceggia, _____

Il Presidente dell'O. di V.

Il Responsabile del Settore/Il Segretario Comunale

Il Dipendente Comunale

COMUNE DI CEGGIA
Città Metropolitana di Venezia

Scheda di valutazione PERFORMANCE INDIVIDUALE

Criteri di valutazione della Performance Individuale del dipendente _____

per l'anno _____

Per la quantificazione dell'apporto quale coefficiente numerico è stata predisposta la seguente scala, in relazione al punteggio conseguito in funzione dei singoli criteri di valutazione:

fino a 20,99	Da 21 a 30,99	Da 31 a 40,99	Da 41 a 50,99	Da 51 a 60,99	Da 61 a 70,99	Da 71 a 80,99	Da 81 a 85,99	Da 86 a 90,99	Da 91 a 95,99	Da 96 a 100
0.15	0.25	0.35	0.45	0.55	0.65	0.75	0.83	0.88	0.93	1.00

CRITERIO A:

Parametri	Graduazione	Punti
a) Disponibilità alla flessibilità dell'orario;	Basso (5) Medio (15) Alto (20)	
b) Collaborazione con gli altri dipendenti;	Basso (5) Medio (15) Alto (20)	
c) Sostituzione dipendenti assenti ferie o malattia.	Basso (5) Medio (15) Alto (20)	
	MEDIA	

CRITERIO B:

Parametri	Graduazione	Punti
a) Autonomia organizzativa e decisionale;	Basso (10) Medio (30) Alto (50)	
b) Responsabilità relative all'attività svolta;	Basso (10) Medio (30) Alto (50)	
c) Precisione e qualità prestazione rispetto tempi assegnati;	Basso (10) Medio (30) Alto (50)	
d) Carico di lavoro.	Basso (10) Medio (30) Alto (50)	
	MEDIA	

CRITERIO C:

Parametri	Graduazione	Punti
a) Capacità propositive;	Basso (5) Medio (20) Alto (30)	
b) Proposte organizzative incidenti sulla realizzazione del progetto;	Basso (5) Medio (20) Alto (30)	
c) Proposte gestionali incidenti sulla realizzazione del progetto.	Basso (5) Medio (20) Alto (30)	
Solo per i responsabili di settore: Svolgimento attività di valutazione dei collaboratori	Basso (5) Medio (20) Alto (30)	
	MEDIA	

Nel corso dell'anno è stato effettuato un colloquio in data _____

A seguito della valutazione sopra riportata, il punteggio complessivo, dato dalla somma dei punti conseguiti in funzione di ogni singolo fattore, è pari a _____ e, pertanto, il coefficiente è pari a _____ .

(per la valutazione degli Agenti di Polizia locale: Sentito il Comandante in data _____)

Ceggia,

Il Presidente dell'O. di V.

Il Responsabile del Settore/Il Segretario Comunale

Il Dipendente Comunale