

**COMUNE DI CAVALLINO-TREPORTI**  
**Provincia di Venezia**



**VERBALE DI DELIBERAZIONE**

**DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO**

*Integrazione al Sistema Unico di Valutazione del Personale approvato con delibera di giunta n. 83 del 08.04.2011*

L'anno **duemilatredici**, il giorno **17** del mese di **dicembre** alle ore **13:00** nella Sala delle Adunanze, per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

		Presente/Assente
Orazio Claudio	Presidente della Giunta	Presente
Bozzato Sandra	Assessore	Presente
Bodi Mirco	Assessore	Presente
Castelli Claudio	Assessore	Presente
Orazio Maurizio	Assessore	Presente
Scarpa Elisa	Assessore	Presente
Vian Roberto	Assessore	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Fabio Dott. Olivi.

Il sig. Claudio Orazio, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza, e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: Integrazione al Sistema Unico di Valutazione del Personale, approvato con delibera di giunta  
n. 83 del 08.04.2011

***Regolarità Tecnica***

Il sottoscritto Dott. Fabio Olivi, Responsabile del AREA DELL'ORGANIZZAZIONE - UFFICIO PERSONALE, formula parere tecnico **Favorevole** in relazione alla proposta di deliberazione di seguito riportata.

Il Responsabile del  
AREA DELL'ORGANIZZAZIONE - UFFICIO PERSONALE  
F.to Dott. Fabio Olivi

---

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Richiamata la propria precedente delibera n. 83 del 08.04.2011 con la quale si provvedeva ad approvare il Sistema Unico di Valutazione del personale.

Considerato che a seguito dell'effettiva applicazione del metodo di valutazione è stata riscontrata la opportunità di Appostare alcune modifiche/integrazioni dirette a facilitare sia l'attività del valutatore che la corrispondenza del giudizio alla effettiva prestazione lavorativa.

Ritenuto in particolare di inserire un ulteriore differenziazione al giudizio di adeguatezza della prestazione del singolo dipendente, allo standard del servizio per la necessità di dare il giusto rilievo a quei comportamenti virtuosi dei dipendenti che, pur non potendo essere configurabili come esplicitazione di attitudini particolari riferite al singolo indicatore di capacità, denotano, a giudizio del Responsabile, comunque il possesso di uno standard superiore alla media del servizio.

Valutata altresì la necessità di sottolineare ancora il ruolo svolto dalla presenza di episodi di lavoro verificabili che devono essere alla base della valutazione del Responsabile in relazione ad ogni tipologia di giudizio previsto dal S.U.V. (margini di miglioramento, adeguato, attitudini particolari) a tutela di un margine di obiettività maggiore di quello che non contempli alcun riscontro, sottraendo così al dipendente la legittima pretesa di verificare la giustezza della propria valutazione.

Ritenuto altresì di differenziare le schede di valutazione dei Dirigenti e dei titolari di Posizione Organizzativa per il diverso ruolo svolto da tali figure per cui occorre porre nel giusto rilievo alcune caratteristiche della loro prestazione diverse da quelle degli altri dipendenti e soprattutto ragguagliare la valutazione al raggiungimento degli obiettivi.

Ritenuto di adottare nei confronti di tali figure, una diversa scheda ai fini della quantificazione/erogazione del compenso di produzione che dia conto di quanto sopra detto pur mantenendo l'impianto del SUV.

Viste le modifiche proposte al S,U,V. dal Segretario generale quale Responsabile del Servizio Personale.

Considerato che di dette modifiche è stata data informazione alla R.S.U. .

Acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del TUOEL

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge

### DELIBERA

1) di modificare il Sistema Unico di Valutazione approvato con delibera richiamata nel modo che segue:

a) - il paragrafo: **Il Compenso di Produzione e l'Indice di Produttività Individuale**, viene modificato sostituendo il Capoverso da: Viene attribuito " a " ..alcun punteggio" con il seguente ove sono riportate in neretto le modifiche apportate :

" .....

Viene attribuito il giudizio di:

- **“margin di miglioramento”** quando la prestazione del lavoratore non é ritenuta ancora sufficiente rispetto allo standard atteso ed il valutatore deve esplicitare al lavoratore, facendo ricorso ad esempi/*episodi di lavoro che dimostrino la mancanza nel dipendente interessato, di un livello di professionalità, rapportata ad uno o a più dei diversi indicatori, ritenuta inferiore allo standard atteso dal Responsabile;*
- **“adeguato”** è legato invece ad una valutazione positiva sotto tale aspetto, **con le specifiche di seguito riportate;**
- **“attitudini particolari”** viene espresso qualora il valutatore ritenga che il lavoratore abbia dimostrato appunto di possedere una predisposizione particolare per quell’aspetto della propria attività lavorativa ;

**Il punteggio riferito a ciascun Indicatore può variare da 1 a 3, dove:**

- **1 è l’equivalente del giudizio di: “adeguato “ allo standard del servizio;**
- **2 è l’equivalente del giudizio di: “adeguato “ in presenza di episodi di lavoro segnalati dal lavoratore o dal Responsabile, che, pur denotando una capacità superiore allo standard del servizio, siano, a giudizio del Responsabile stesso, di in livello inferiore a quelli idonei a segnalare nel lavoratore, il possesso di attitudini particolari (vedi paragrafo “Il Compenso per la Prestazione Individuale”);**
- **3 (è l’equivalente del giudizio di: “attitudine particolare “ a seguito della presenza di quegli episodi ritenuti tali da giustificare nel lavoratore il possesso appunto di una attitudine particolare (vedi paragrafo “Il Compenso per la Prestazione Individuale”);**
- **il giudizio di: “margin di miglioramento” non comporta l’attribuzione di alcun punteggio;”**

b) il paragrafo: **Come si applica il metodo**, viene sostituito con il seguente ove sono riportate in neretto le modifiche apportate :

#### **“ Come si applica il metodo**

Come già detto, all’inizio dell’anno o nel corso dello stesso, il responsabile di Area può riconoscere in capo al singolo collaboratore alcune attitudini particolari nello svolgimento del proprio lavoro riferibili ad uno o all’altro degli Indicatori di Capacità.

Ai fini però della **validazione** del giudizio espresso, occorre la dimostrazione del possesso **effettivo** di tali attitudini da parte sia del Responsabile di Area/Settore sia del dipendente che può concorrere anche lui a tale operazione di valutazione.

Si tratta quindi di segnalare **in maniera esplicita e verificabile**, quegli **episodi di lavoro** che si verificano nel corso dell’anno e che a giudizio del Responsabile o del dipendente interessato, siano **rilevanti** per dimostrare che nella esecuzione di quel lavoro, nell’aver preso quell’iniziativa, nell’aver adottato quel comportamento, il lavoratore ha dimostrato di averci messo del suo denotando così quell’**attitudine particolare** riportata nella scheda individuale.

Tutti gli episodi sono quindi conservati dal Responsabile che, entro il 31 gennaio, relativamente a quelli segnalati dal dipendente, dovrà:

- esprimersi in calce alla segnalazione, sulla loro effettiva rilevanza rispetto a quello che normalmente è connesso alle mansioni ed alla qualifica/categoria, dopo averne discusso con il lavoratore il quale dovrà dichiarare di seguito se è concorde o meno con il giudizio del Responsabile,
- **rapportare tali episodi al relativo Indicatore di Capacità od a più di uno, e quindi distinguere se si tratta di episodi idonei a giustificare l’attribuzione del giudizio di “adeguato” con il punteggio di 2 o la valutazione di “attitudine particolare” e quindi il punteggio di 3**

**Qualora vi siano più episodi della stessa tipologia, idonei a giustificare la valutazione di**

**“attitudini particolari” il punteggio della singola voce è incrementato fino al 100% a giudizio del Responsabile, a seconda del grado di ripetitività dell’episodio nel corso dell’anno oltre a quelli segnalati.**

**Al fine della individuazione degli episodi di lavoro idonei a dimostrare il possesso nel lavoratore di “attitudini particolari” in campo professionale, tali da rappresentare un effettivo *surplus* in termini prestazionali, possono essere tenuti in considerazione, a titolo non esaustivo, i seguenti modelli comportamentali che abbiano influito o influiscano in modo considerevole :**

- **In risparmi di spesa,**
- **Nell’immagine dell’amministrazione;**
- **Nei rapporti interpersonali con utenti interni ed esterni,**
- **Nella funzionalità del servizio**

c) al paragrafo : **La valutazione dei Dirigenti e delle P.O.** dopo il primo comma è aggiunto il seguente: **“La scheda di valutazione riferita a tali figure professionali è quella allegata al presnete SUV con relativo disciplinare di applicazione”**

2) di dare atto che dette modifiche hanno applicazione dalla valutazione riferita all’esercizio 2013.

Con successiva e separata votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, 4° comma del d.lgs. 267/00

Per approvazione e conferma del presente verbale, sottoscrivono:

Il Sindaco  
F.to Claudio Orazio

Il Segretario Generale  
F.to Fabio Dott. Olivi.

---

N. .... Registro Pubblicazioni

Questa deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi

Dal 24/12/2013\_\_\_\_\_

al 08/01/2014

Il Segretario Generale  
Fabio Dott. Olivi.

---

Il sottoscritto Segretario Generale,

ATTESTA

La presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal  
24/12/2013\_\_\_\_\_

È divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3°, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e in assenza di  
richiesta di controllo ai sensi art. 127 1° e 2°, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 in data 03/01/2014

Il Segretario Generale  
F.to