



Ordinanza municipale concernente la valutazione periodica per il personale assoggettato al Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Agno del 05.11.2018 (ROD)

Il **Municipio di Agno**, richiamati gli articoli 192 LOC, 44 RALOC, gli artt. 2, 3, 47, 50, 51 e 84 del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Agno (ROD del 05.11.2018), l'Ordinanza municipale concernente l'istituzione della Commissione di conciliazione dell'11.11.2019, così come ogni altro disposto di legge o disposizione in concreto applicabili, al fine di promuovere, per il personale assoggettato al ROD ai sensi dell'art. 1 ROD, un sistema di valutazione periodica dei dipendenti, tenuto conto dei principi di politica del personale e di obiettivi,

ORDINA:

Art. 1 – Principi

1. Una volta all'anno i superiori effettuano con ogni loro collaboratore almeno un colloquio e una valutazione finale. Le valutazioni tengono conto di competenze professionali, personali, sociali, di condotta, sollecitazioni e condizioni di lavoro.
2. Il colloquio serve allo sviluppo professionale del collaboratore. Per arrivare a ciò occorre verificarne la situazione lavorativa, il livello di raggiungimento degli obiettivi inizialmente convenuti, il rispetto dei compiti assegnati dalla scheda di funzione per ogni collaboratore e i doveri indicati nel ROD; valutare il comportamento relazionale generale adottato dal collaboratore, determinare gli obiettivi per l'anno venturo, nel rispetto di quelli enunciati dal Municipio.
3. La scheda "Valutazione complessiva", allestita per ogni dipendente, evidenzierà le aree di miglioramento in cui si dovranno apportare i dovuti correttivi al fine di migliorare le lacune emerse.
4. Il risultato della valutazione del personale costituirà la base per l'evoluzione dello stipendio, attuata in funzione degli obiettivi convenuti in materia di prestazioni, compiti e comportamenti.
5. L'evoluzione dello stipendio, di cui al precedente capoverso, è concessa solo se il collaboratore ha maturato, nel corso dell'anno civile, almeno 6 (sei) mesi consecutivi di servizio.
6. Il colloquio con il collaboratore e la valutazione del personale si effettuano nel rispetto della visione del Municipio e di politica del personale.

Art. 2 – Criteri di valutazione

1. I criteri extraprofessionali quali sesso, età, lingua, posizione, nazionalità o religione non devono intervenire nella valutazione del personale e nella fissazione dello stipendio.
2. Nell'ambito della formazione ai colloqui di valutazione, della loro preparazione e del loro svolgimento è indispensabile prestare particolare attenzione agli eventuali influssi che tali criteri possono esercitare sulla percezione e sul giudizio.
3. Ogni collaboratore, chiamato alla valutazione dei propri subalterni, è a conoscenza dei Complementi di valutazione per Obiettivi, Compiti e Comportamenti, allestiti dal Municipio, affinché vi sia la maggior coerenza di valutazione possibile tra i valutatori.
4. I collaboratori sono informati sui principi determinanti per il colloquio, la valutazione del personale e la retribuzione.
5. Il risultato complessivo della valutazione è il risultato di una ponderazione delle tre valutazioni (Obiettivi, Compiti e Comportamenti) stabilita annualmente dal Municipio, di norma entro il 15 dicembre dell'anno precedente. Ogni collaboratore sarà informato per il tramite del proprio Caposervizio durante il colloquio di fissazione degli obiettivi per il nuovo anno (tra il 15.12 ed il 15.01). Il primo anno, e se il Municipio non si esprime al riguardo entro il termine di cui al precedente capoverso, la ponderazione sarà stabilita in ragione di 1/3 delle tre valutazioni.



Art. 3 – Valutazione

1. Il Collaboratore è valutato dal proprio Caposervizio con l'approvazione del Segretario comunale.
2. Il Caposervizio è valutato dal Segretario comunale con l'approvazione del Sindaco.
3. Il Segretario comunale è valutato dal Sindaco con l'approvazione del Municipio.
4. Il risultato della valutazione per ogni dipendente è espresso nel modulo "Valutazione complessiva" ed è allestito dalla persona che ha proceduto ad allestire la valutazione. La "Valutazione complessiva" sarà sottoposta al Municipio nel corso del mese di dicembre. Nel modulo "valutazione complessiva" saranno quindi indicati anche il numero della risoluzione municipale con la quale l'esecutivo ha preso atto della valutazione complessiva del dipendente e la decisione riguardante l'aumento dello stipendio, ai sensi dell'art. 47 ROD.
5. Ogni Municipale può prendere visione delle singole valutazioni, unicamente per quelle riferite al collaboratore facente parte del proprio dicastero.

Art. 4 – Esito delle valutazioni

1. Il dipendente, il cui risultato complessivo della valutazione soddisfa appieno le aspettative richieste dal Municipio, ha diritto ad un aumento annuale di stipendio corrisposto secondo la scala stipendi (di cui all'art. 43 ROD), fino al massimo della classe della funzione occupata.
2. Se il risultato complessivo della valutazione del singolo dipendente supera le aspettative richieste dal Municipio, oltre all'aumento previsto al precedente capoverso, il Municipio gli riconosce una gratifica straordinaria di 2 (due) giorni di congedo pagato (congedo per premio) e l'1.5% dello stipendio annuo dell'anno di valutazione. Il congedo per premio è da svolgere entro il 31.12 successivo alla nascita del diritto. L'importo è versato al più tardi con lo stipendio di febbraio dell'anno successivo alla nascita del diritto.
3. Se per il terzo anno consecutivo il risultato complessivo della valutazione del singolo dipendente supera le aspettative richieste dal Municipio, questo riconosce al dipendente 3 (tre) aumenti di stipendio invece di quanto contemplato nel precedente capoverso.
4. Se le prestazioni annuali del dipendente, desunte dalla valutazione complessiva, non soddisfano le aspettative richieste dal Municipio, egli non riceve l'aumento annuale di stipendio. Il Municipio emana una decisione formale. Sono applicabili le norme ai sensi degli artt. 26 e 84 del ROD.

Art. 5 – Rimedi per il dipendente

Il dipendente in disaccordo con l'esito della propria valutazione complessiva ai sensi dell'art. 51 ROD, può adire alla Commissione conciliativa (per il tramite del Segretario comunale) entro il termine di 8 giorni dal ricevimento della decisione del Municipio, ricevuta con la sottoscrizione del modulo "Valutazione complessiva".

Art. 6 – Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore alla scadenza del termine di pubblicazione e abroga ogni disposto precedentemente emesso in materia e contrario alle norme della presente Ordinanza. Contro la presente ordinanza è dato ricorso al Consiglio di Stato entro il periodo di pubblicazione, secondo gli artt. 208 e seguenti della LOC.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco

 Thierry Morotti



Il Segretario

 Flavio Plattini

Approvazione: Adottata con Risoluzione Municipale del 25 novembre 2019.

Pubblicazione: La presente Ordinanza è pubblicata agli albi comunali e sul sito internet del Comune di Agno dal 29 novembre al 15 gennaio 2020, a norma degli artt. 192 LOC e 44 RALOC.