



CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- I. performance organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa a cui si è assegnati***

La valutazione avviene con riferimento alla seguente tabella:

PUNTEGGIO (PA)	GIUDIZIO SINTETICO IN FASE CONCLUSIVA
0	Contributo individuale non rispondente alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano le aspettative minime per la realizzazione degli obiettivi.
1,5	Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese. Manifesta comportamenti vicini ai requisiti della posizione di lavoro prevista per il conseguimento degli obiettivi seppur deboli.
3	Contributo individuale adeguato alle attese. Manifesta comportamenti soddisfacenti per la realizzazione degli obiettivi.
4	Contributo individuale mediamente superiore alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti e pienamente rispondenti per qualità, quantità e continuità per la realizzazione degli obiettivi.
5	Contributo individuale ampiamente superiore alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità e quantità, funzionali alla realizzazione degli obiettivi.



II. la performance comportamentale

Essa viene valutata dai Responsabili del Servizio cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

1. *Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo*

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

2. *Efficienza organizzativa e affidabilità*

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni.

3. *Capacità di gestire il ruolo di competenza*

Si valuta l'attitudine a ricoprire il proprio ruolo all'interno dell'unità organizzativa, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo e quantitativo del servizio.

4. *Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità*

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

5. *Grado di responsabilizzazione verso i risultati*

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

6. *Abilità tecnico-operativa*

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

7. *Livello di autonomia ed iniziativa*

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

8. *Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure*

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

9. *Quantità delle prestazioni*

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

10. *Flessibilità*

Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.

Per la valutazione di ciascuna area comportamentale il Responsabile di servizio fa riferimento a 5 livelli di giudizio, come di seguito descritti:



Azienda Servizi alla Persona Opus Civium
Comuni di Bagnolo in Piano, Cadelbosco di Sopra, Castelnovo di Sotto
Unione Terra di Mezzo

PUNTEGGIO (PA)	GIUDIZIO SINTETICO IN FASE CONCLUSIVA
1	Contributo individuale non rispondente alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessita di acquisire le competenze di base e/o colmare debolezze gravi.
2	Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese. Manifesta comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte deboli. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici delle competenze attese.
3	Contributo individuale adeguato alle attese. Manifesta comportamenti soddisfacenti. Non necessita di interventi di rinforzo delle competenze.
4	Contributo individuale mediamente superiore alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti e pienamente rispondenti per qualità, quantità e continuità alle attese.
5	Contributo individuale ampiamente superiore alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità e quantità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

N.B.: Qualora non sia possibile esprimere una valutazione per uno o più elementi indicati per la mancata corrispondenza dell'elemento al ruolo affidato, l'elemento non viene valutato ed il punteggio ottenuto, ad esempio per 7 elementi su 10, si divide per 7 e si moltiplica per 10, per porre ogni valutato nelle stesse condizioni finali. Devono comunque essere valutati almeno 6 elementi.

Il punteggio totale è determinato in funzione delle singole categorie e profili professionali nel seguente modo:

CATEGORIA	Comportamenti organizzativi	Contributo alla realizzazione degli obiettivi
A-B	70%	30%
B3 - C	60%	40%
D - D3	50%	50%

Normativa CCDI per attribuzione di compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance individuale

1. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito e secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance. La determinazione del premio individuale, in funzione del punteggio riportato in sede di valutazione, avverrà estendendo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, secondo lo schema sottoriportato.

2. Fermo restando che il valore complessivo della produttività disponibile ogni anno è demandato all'Azienda per quanto riguarda la costituzione del fondo ex art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa avviene con una valutazione minima di 2 Punti su 5, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno.

3. La valutazione inferiore al punteggio "2" non dà diritto all'attribuzione del premio di produttività.

4. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura.

In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su tre fattori:

Azienda Servizi alla Persona OPUS CIVIUM

Sede legale e Direzione Generale: Via della Conciliazione, 10 - 42024 Castelnovo di Sotto (RE)

P.I. 01486230350 - C.F. 80010310359

Uffici Amministrativi: Via della Conciliazione, 10 - 42024 Castelnovo di Sotto (RE)

tel. 0522 682591 - fax 0522 688041 - email info@asp-opuscivium.it - pec. asp-castelnovodisotto@altrapec.com



Parametro di categoria (P.C.): si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo la seguente scala parametrica

- 0,40 per la CAT. A;
- 0,60 per la CAT. B;
- 0,80 per la CAT. C;
- 1,00 per la CAT. D;
- **Orario di lavoro** (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;
- **Presenza effettiva in servizio** (in percentuale) espressa in mesi lavorativi rispetto all'anno, computando come lavorativi i giorni di ferie e i recuperi ore, gli infortuni e le malattie professionali riconosciute. Per mese lavorato si intendono almeno 15 giorni lavorati nel mese. In ogni caso accedono al sistema premiante i dipendenti che hanno garantito almeno 6 mesi nel corso dell'anno.

Quindi,

$$\text{C.d.V.} = (\text{P.C.}) \times (\% \text{ orario di lavoro}) \times (\% \text{ Presenza effettiva in servizio})$$

La quota teorica di fondo incentivante spettante a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. e un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per il premio di produttività e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti.

Quindi,

$$\begin{aligned} & \text{Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente} = \\ & = \text{C.d.V. del dipendente} \times (\text{TOTALE Produttività} / \text{TOTALE C.F.V.}) \end{aligned}$$

Infine, alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale corrispondente al Punteggio della Valutazione (P.V.), il quale risulta dalla scheda di valutazione redatta ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

5. Eventuali economie che residuano vengono utilizzate per valorizzare le professionalità con punteggio uguale o superiore a 4, seguendo i medesimi criteri sopraindicati.



POSIZIONI ORGANIZZATIVE O ALTA SPECIALIZZAZIONE

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

Ai titolari di posizione organizzativa l'indennità di risultato viene attribuita con una valutazione minima di 2/5, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno, in base alla seguente tabella:

Punteggio	Indennità risultato	Indennità risultato in caso di alta professionalità
da 4,5 a 5 punti	25% della retribuzione di posizione	30% della retribuzione di posizione
da 4 a 4,4 punti	21% della retribuzione di posizione	25% della retribuzione di posizione
da 3,5 a 3,9 punti	18% della retribuzione di posizione	21% della retribuzione di posizione
da 3 a 3,4 punti	15% della retribuzione di posizione	17% della retribuzione di posizione
da 2,5 a 2,9 punti	12% della retribuzione di posizione	13% della retribuzione di posizione
da 2 a 2,4 punti	10% della retribuzione di posizione	10% della retribuzione di posizione

La valutazione inferiore al punteggio "2" è ritenuta valutazione NEGATIVA.

Ai titolari di alta specializzazione con eventuale indennità di risultato stabilita direttamente dal Consiglio di Amministrazione e non legata all'eventuale retribuzione di posizione, l'indennità di risultato è conseguita nel seguente modo:

Punteggio	Indennità risultato
da 4,5 a 5 punti	100% dell'indennità definita dal CdA
da 4 a 4,4 punti	85% dell'indennità definita dal CdA
da 3,5 a 3,9 punti	72% dell'indennità definita dal CdA
da 3 a 3,4 punti	60% dell'indennità definita dal CdA
da 2,5 a 2,9 punti	50% dell'indennità definita dal CdA
da 2 a 2,4 punti	40% dell'indennità definita dal CdA

Correttivi alla retribuzione di risultato:

Il mancato rispetto degli standard qualitativi	La retribuzione di risultato determinata in funzione della valutazione conseguita può essere decurtata fino all'80%
--	---



DIRETTORE GENERALE - EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene con una valutazione minima di 2/5, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno.

La viene attribuita, in base al punteggio complessivo risultante sommando i punti ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte, come sopra descritte, nella percentuale stabilita nella seguente tabella di conversione:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI INDENNITA' DA EROGARE
Da 2 a 2,4 punti	50%
Da 2,5 a 3,0 punti	60%
Da 3,1 a 3,5 punti	70%
Da 3,6 a 4,0 punti	80%
Da 4,1 a 4,5 punti	90%
Da 4,6 a 5,0 punti	100%