

## **Art. 113 – Criteri di valutazione della performance individuale e organizzativa dei dipendenti non Titolari di P.O;**

1) Il sistema premiante deve essere concepito come leva retributiva finalizzata ad innestare, nell'ambito delle finalità istituzionali, miglioramenti delle condizioni gestionali, dei servizi e della produttività, correlati al merito ed all'impegno individuale e/o di gruppo, secondo risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto a quelli attesi dalla normale prestazione lavorativa, accertati attraverso il sistema permanente di valutazione.

2) La somma globale determinata annualmente in sede di contrattazione della parte economica è a disposizione per retribuire la performance individuale e organizzativa del personale dipendente;

3) I programmi inerenti gli obiettivi di produttività da raggiungere, avranno le seguenti finalità fondamentali:

aumentare o perlomeno conservare la qualità dei servizi anche rispetto agli anni precedenti;

ridurre al minimo gli affidamenti esterni;

garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'amministrazione;

sopperire ad eventuali e temporanee assenze di personale.

4) La quota spettante nell'anno di riferimento verrà corrisposta ai dipendenti tenendo conto anche del periodo di effettivo servizio, considerando come base di calcolo le ore ordinarie di presenza risultanti dal sistema di rilevamento elettronico delle presenze. A tale fine verranno dedotte quindi le ferie e le assenze per: malattia, visite mediche, odontoiatriche ecc., tutti i permessi con l'esclusione di quelli sindacali e tutte le aspettative con esclusione di quelle sindacali e per l'assistenza a portatori di handicap, figli minori o persone anziane.

5) Onde attribuire un peso altamente preponderante alla valutazione individuale conseguita, Il coefficiente di valutazione individuale sarà dato dalla seguente formula: **voto ottenuto X ore ordinarie di presenza/1000**

6) Nella ripartizione del fondo per la performance individuale ed organizzativa onde evitare resti e relative riassegnazioni, si attribuirà ad ogni dipendente la quota di punteggio calcolata come sopra, che una volta sommata a quella dei colleghi e ridivisa completamente nel fondo, darà la partecipazione economica relativa.

7) Gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance individuale ed organizzativa e comportamentali si finì dell'attribuzione dei compensi ex art. 68 comma 2 lett. A e B CCNL 21-5-2018 sono i seguenti (max. punti 30 per ogni ambito)

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- Autonomia nello svolgimento dei compiti affidati;
- Scarsa propensione agli errori;
- Conoscenza ed esperienza professionale;
- Capacità di auto aggiornamento professionale;
- Qualità del rapporto gli utenti;
- Qualità del rapporto con i colleghi;
- Qualità del rapporto con i superiori;
- Disponibilità ad impegnarsi nello svolgimento di lavori aggiuntivi;
- Organizzazione del lavoro ed impiego delle risorse;
- Qualità dei servizi e delle prestazioni;
- Capacità propositiva;

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- Adattamento alle dinamiche di gestione ed al cambiamento tecnologico;
- Capacità di collaborazione con gli altri operatori o servizi;
- Disponibilità allo svolgimento di mansioni aventi contenuto professionale diverso dal proprio;
- Grado di coinvolgimento negli obiettivi programmati;

- Capacità sostitutiva;

8) Al/ai dipendente/i che conseguiranno le valutazioni più elevate, ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21-5-2018 è attribuita una maggiorazione del premio non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei compensi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri sopra citati.

La suddetta maggiorazione può essere attribuita ad una percentuale limitata di dipendenti.

La misura percentuale della maggiorazione ed il numero massimo dei dipendenti a cui attribuirla è definita in sede di contrattazione integrativa aziendale.