



## **Disciplina della valutazione del personale**

### **Art. 1**

#### **Ambiti, elementi e criteri di valutazione**

1. La presente disciplina reca il sistema di valutazione degli apporti individuali di ciascun dipendente alla *performance* della struttura di appartenenza e dell'Ente.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione valutativa e salariale, con riguardo all'effettività dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.
3. La presente disciplina non si applica al Direttore dell'Azienda, le cui prestazioni trovano valutazione secondo la disciplina recata dal regolamento sul ciclo della *performance*.

### **Art. 2**

#### **Differenziazione dei premi individuali**

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta della presente disciplina.
2. Ai sensi dell'art. 69, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, la contrattazione integrativa stabilisce la quantità del personale destinatario del *bonus* per la *performance* individuale, quantificato, in prima applicazione, nella misura di due unità di personale. La quantificazione del *bonus*, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente. Si applica quanto previsto, in materia, nell'allegato A.

### **Art. 3**

#### **Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale**

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e/o sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, è annualmente destinata una quota delle risorse decentrate, anche di natura variabile, ove esistenti, in misura adeguata al perseguimento di dette finalità.
2. Una parte delle risorse di cui al comma 1 può essere destinata, in sede di contrattazione integrativa, all'erogazione di premi e incentivi di carattere selettivo riservati a quantità limitate di strutture e/o dipendenti, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
3. I criteri di quantificazione del *budget* di cui al comma 1 e di graduazione dei premi individuali, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi, della valutazione individuale e della presenza in servizio, sono recati nell'Allegato A, nel quale sono anche rappresentate le modalità di quantificazione ed erogazione del premio aggiuntivo di cui all'articolo 2.

#### **Art. 4**

##### **Elementi e criteri di valutazione del personale**

1. Le prestazioni del personale sono valutate mediante l'impiego della scheda di cui all'allegato B, al termine di ciascun esercizio, e sono di competenza del Direttore.
2. In corso d'esercizio, il Direttore procede a verificare gli andamenti delle prestazioni dei dipendenti e, ove necessario, provvede a comunicare agli stessi eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi e ai comportamenti attesi.
3. Lo strumento di valutazione è costituito dalla suddetta scheda compilata dal Direttore, sentito il Coordinatore Pedagogico per il personale educativo e consegnata tramite colloquio individuale al dipendente, che entro 5 gg. dal ricevimento potrà presentare ricorso e richiedere un colloquio finalizzato alla discussione delle motivazioni del ricorso stesso. Il dipendente può richiedere la presenza di un rappresentante sindacale non dipendente dell'Ente. Le risposte ai ricorsi devono essere date ai dipendenti interessati entro il termine di 15 giorni.

#### **Art. 5**

##### **Incidenza della presenza in servizio sul premio per la *performance* individuale**

1. Ferma restando la valutazione di merito delle prestazioni, il premio è quantificato in proporzione ai giorni di effettiva presenza, rispetto a quelli lavorativi convenzionalmente dovuti ai sensi del CCNL, come di seguito specificato:

- lavoratori in servizio 5 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 264 giorni;
- lavoratori in servizio 6 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

2. Sono equiparate alla presenza in servizio le seguenti assenze:

- permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 e per terapie salvavita;
- ferie e festività soppresse;
- recuperi di lavoro straordinario e riposi compensativi;
- astensione obbligatoria per maternità;
- infortunio sul lavoro.

3. Il dipendente può essere valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del premio di cui trattasi, in proporzione alla presenza in servizio, quando abbia reso effettiva attività lavorativa:

- per almeno 60 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni alla settimana;
- per almeno 72 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni alla settimana.

4. La quantificazione del premio è inoltre parametrata, ferma restando la valutazione meritocratica della prestazione individuale:

- alla percentuale di part-time;
- ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

## **Art. 6**

### **Norme finali e transitorie**

1. Le disposizioni di cui all'articolo 2, all'articolo 3, comma 3, e all'articolo 4 sono state oggetto, ai fini dell'adozione della presente disciplina, di accordo decentrato di natura normativa con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, ai sensi di quanto previsto in materia dalla legge e dal CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019, come da verbale di contrattazione dell'11.06.2020 e saranno applicate per l'annualità 2020 e seguente .

2. Anche in relazione a quanto concordato in sede contrattuale decentrata integrativa con il verbale richiamato al comma 1, le disposizioni di cui al presente regolamento, si applicheranno anche per l'anno 2019, con le modalità e l'utilizzo della scheda di valutazione di cui all'art. 2 del contratto decentrato sottoscritto dalle parti in data 8.10.2018.

# Allegato "A"

## Allegato A alla disciplina della valutazione del personale di cui alla delibera del C.d.A. n. \_\_ del \_\_/\_\_/2020 Sistema di quantificazione e distribuzione del budget per i premi di performance individuale



A		B	C	D	E	F = DxE	G	H	I = F/G*H	L = N*I	O	Q = L+O
budget da distribuire al netto dei bonus												
€ 17.212,37												
nominativo	categoria	coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale	coefficiente ponderato su C	valutazione	valutazione ponderata su E	giorni annui dovuti	giorni lavorati	valutazione F ponderata su H	premio	bonus = 2 dei valutati	totale premio
1	D	1,16	50,00%	0,58	9,25	5,37	132	120	4,88	€ 765,81	0,00	765,81 €
2	C	1,00	100,00%	1,00	8,50	8,50	264	210	6,76	€ 1.061,64	0,00	1.061,64 €
3	C	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	264	200	7,39	€ 1.159,78	0,00	1.159,78 €
4	C	1,00	100,00%	1,00	9,00	9,00	264	240	8,18	€ 1.284,68	0,00	1.284,68 €
5	C	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	264	180	5,97	€ 936,74	0,00	936,74 €
6	C	1,00	100,00%	1,00	7,75	7,75	264	230	6,75	€ 1.060,16	0,00	1.060,16 €
7	C	1,00	100,00%	1,00	10,00	10,00	264	230	8,71	€ 1.367,94	358,59	1.726,54 €
8	C	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	264	230	8,49	€ 1.333,75	0,00	1.333,75 €
9	C	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	264	230	7,62	€ 1.196,95	0,00	1.196,95 €
10	C	1,00	100,00%	1,00	7,00	7,00	264	230	6,10	€ 957,56	0,00	957,56 €
11	C	1,00	100,00%	1,00	9,25	9,25	264	230	8,06	€ 1.265,35	0,00	1.265,35 €
12	C	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	264	230	7,62	€ 1.196,95	0,00	1.196,95 €
13	C	1,00	100,00%	1,00	8,00	8,00	264	230	6,97	€ 1.094,36	0,00	1.094,36 €
14	C	1,00	100,00%	1,00	10,00	10,00	264	230	8,71	€ 1.367,94	358,59	1.726,54 €
15	C	1,00	100,00%	1,00	8,50	8,50	264	230	7,41	€ 1.162,75	0,00	1.162,75 €

media delle valutazioni 8,87

budget	media = budget : n. dipendenti	bonus individuale = 30% della media
€ 17.929,55	€ 1.195,30	358,59 €

O

M	totale punti	109,62	P	R
N	valore punto (A:M)	€ 157,02	€ 717,18	€ 17.929,55
	totale senza eccellenze (=A)	€ 17.212,37	totale eccellenze	totale fondo distribuito (=A+P)

È assegnato un coefficiente a ciascuna categoria in proporzione ai livelli retributivi tabellari, a sua volta proporzionato come in colonna D all'eventuale percentuale di part time di cui alla colonna C.

I coefficienti sono i seguenti: D = 1,16, C = 1, B3 = 0,96, B1 = 0,87, A = 0,83.

Nella colonna E si inseriscono le valutazioni individuali operate con l'apposita scheda prevista dal sistema di valutazione; la valutazione E viene quindi moltiplicata per il coefficiente D, al fine di ottenere il valore F, che rappresenta la valutazione ponderata al livello categoriale interessato.

La valutazione ponderata categoriale F viene quindi proporzionata all'effettivo servizio H svolto nell'anno, rispetto a quello dovuto G, ottenendo così la valutazione finale = I rapportata alla presenza in servizio.

Il budget generale A viene quindi diviso per la somma M di tutti i valori I (cioè dei punti individuali assegnati e ponderati anche con riferimento alla presenza in servizio), così ottenendosi il "valore punto" N, il quale, moltiplicato per ciascuna valutazione finale ponderata (valore I), determina il premio individuale finale L.

Successivamente, si provvede a calcolare il bonus O per le eccellenze, pari al 30% della media dei premi individuali calcolati come sopra (pari al budget A diviso per il numero dei dipendenti valutati).

La somma P dei bonus da erogare costituisce il budget per le eccellenze, pari a 2 delle unità di personale complessivamente valutate.

La somma dei premi L con i bonus O determina i premi finali da erogare Q. La somma del budget A e del budget P determina il totale complessivo R del fondo destinato ai premi.

Le parti si danno atto che i budget e le quantità di personale indicati nello schema di cui sopra hanno carattere puramente esemplificativo.

Il bonus è assegnato nell'ordine della graduatoria di merito della valutazione dell'anno di riferimento e senza distinzione di categorie e di struttura. In caso di parità di punteggio, precede il dipendente con la media valutativa superiore nel triennio precedente e, in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, il bonus è assegnato al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Ciascun dipendente può chiedere al valutatore chiarimenti e la revisione della valutazione entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione. Il valutatore risponde motivatamente entro i successivi 10 giorni.

# Allegato "B"



## Allegato "B" Scheda di valutazione della performance individuale

dipendente		servizio		nome		cognome		categoria		profilo	
<b>A) Valutazione comportamentale</b>											
		insufficiente - 5	sufficiente - 6	buono - 7	molto buono - 8	ottimo - 9	eccellente - 10				
<b>A1) Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni</b>											
1	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	5									
2	Orientamento al risultato / sensibilità economica			7							
3	Capacità di iniziativa sviluppando e richiedendo autonomia		6								
4	Capacità di individuare i problemi e di proporre nuove iniziative di miglioramento organizzativo e/o gestionale proponendo soluzioni costruttive nel rispetto del quadro normativo di riferimento						9				
totali		5	6	7	0	9	0	media A1 <b>6,75</b>			
		insufficiente - 5	sufficiente - 6	buono - 7	molto buono - 8	ottimo - 9	eccellente - 10				
<b>A2) Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna</b>											
5	Capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori									10	
6	Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a partecipare ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi						9				
7	Capacità di promuovere e sviluppare innovazioni organizzative anche in logica interfunzionale			7							
8	Capacità di gestire i collaboratori sviluppando motivazione e buon clima di lavoro, ovvero capacità di gestire i problemi in termini di collaborazione interfunzionale con gli altri uffici									10	
9	Attenzione alla qualità e alle modalità di erogazione dei servizi esterni o interni (completezza - accuratezza - tempestività)									10	
10	Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi (dentro o fuori il proprio ambito organizzativo e indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica) e/o gli utenti esterni				8						
totali		0	0	7	8	9	30	media A2 <b>9,00</b>			
<b>B) Apporto individuale agli obiettivi</b>											
		insufficiente - 5	sufficiente - 6	buono - 7	molto buono - 8	ottimo - 9	eccellente - 10				
<b>Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono</b>											
1	Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti	5									
2	Qualità delle prestazioni						9				
3	Rispetto delle priorità									10	
totali		5	0	0	0	9	10	media B <b>8,00</b>			
punteggio complessivo conseguito = media complessiva = (A1+A2+B) : 3											<b>7,92</b>