

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL  
PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO  
ANNO 2017**

*[L'articolo 1 viene omissis in quanto non relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto]*

Art. 2

Criteria per l'utilizzo del fondo di produttività

L'istituto della produttività è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale in un'ottica di valorizzazione sia delle performance organizzativa che dell'apporto dei singoli.

L'utilizzo del fondo storico è regolato dai seguenti criteri:

- 1) Una quota pari ad un massimo del 5% del fondo storico della produttività collettiva è destinata a progetti, da definirsi entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, inerenti obiettivi straordinari ritenuti strategici dalla Direzione dell'ATS, previo incontro con le OOSS e comunque prima del decreto di approvazione dei progetti.
- 2) La restante quota del 95% del fondo storico viene ripartita in 2 quote:
  - a) il 75% è destinato ai dipendenti sulla base dell'effettiva presenza in servizio secondo gli usuali criteri (parametrazione per categoria, percentuale e periodo di occupazione, assenze varie), senza alcun residuo, a fronte della certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni del raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale da parte del Centro Negoziatore (a fronte del raggiungimento del 100% degli obiettivi non si procede ad alcuna decurtazione di tale quota );
  - b) il 25% è assegnato ai Responsabili dei Centri Negoziatori quale budget annuale in base al numero di dipendenti al 31.12 dell'anno di competenza e agli usuali criteri (parametrazione per categoria, percentuale e periodo di occupazione, assenze varie) e viene erogato tenendo conto altresì del punteggio contenuto nella scheda di valutazione, che costituisce un ulteriore elemento di determinazione del valore punto per centro negoziatore rispetto agli anzidetti

criteri, senza nessun residuo;

4) una quota annua pari ad € 30.000 dei residui dei fondi fasce e trattamenti accessori, oltre alla quota eventualmente non utilizzata dei progetti speciali, viene assegnata ai Centri Negoziatori in base al numero di dipendenti assegnati (teste); tale quota viene erogata dal responsabile del Centro negoziatore a titolo di "Premio individuale di qualità" in base ai seguenti criteri:

- punteggio massimo (500) e nota di merito nella scheda di valutazione;
- importo individuale massimo di € 450;
- nessuna parametrizzazione per % e periodo di occupazione o assenze a vario titolo.

5) I residui dei fondi fasce e trattamento accessorio, detratti gli importi destinati al PQI, vengono erogati come segue:

- a) 80% con i medesimi criteri di cui al punto 2a)
- b) 20% con i medesimi criteri di cui al punto 2 b)

6) Entro primo trimestre di ciascun anno gli obiettivi, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente, ai titolari di P.O., ed al restante personale (percorso di budget);

7) Per tutto il personale del comparto – quindi, anche per i titolari di posizione organizzativa - gli obiettivi da assegnare e comunicare, sono quelli dell'U.O./articolazione di appartenenza. È lasciata al dirigente la facoltà di assegnare al personale del comparto dell'U.O./articolazione non titolare di posizione organizzativa obiettivi in misura quantitativa – ipotesi preferibile laddove possibile – o in misura indifferenziata;

8) I compensi per la produttività ordinaria vengono erogati – previo parere del Nucleo di Valutazione delle prestazioni – in 2 soluzioni nel corso dell'anno di riferimento (orientativamente a giugno e a novembre) in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a saldo entro il mese di Maggio dell'anno successivo.

9) Possibilità di cumulo tra PQI, Posizione Organizzativa e quota direzione strategica progetti speciali, informando le OOSS sull'applicazione degli istituti suddetti con l'elenco dei beneficiari. In caso di cumulo dei 3 istituti, per le P.O. superiori a 1,5 punti, il PQI è ridotto del 50%, solo per l'anno 2017.

10) I compensi di cui sopra (eccetto il PQI) vengono erogati in proporzione all'impegno settimanale orario e alla presenza in servizio. Hanno diritto ai compensi i dipendenti che hanno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 3 mesi. A tale fine sono considerate assenze:

- malattia, con franchigia di 30 giorni complessivi nell'anno, per i periodi successivi ai primi 10 gg. per ciascun evento (per i quali opera la riduzione ai sensi di legge)
- aspettative per maternità facoltativa
- congedi parentali
- congedo straordinario dei 2 anni anche utilizzato in maniera frazionata e permessi dei 3 giorni o le 2 ore al giorno della Legge 104
- sospensione disciplinare
- aspettative senza assegni

*[Gli articoli da 3 a 16 vengono omissi in quanto non relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto]*

## DICHIARAZIONE A VERBALE ACQUISITA IN SEDE ASSEMBLEARE

Art. 2, c. 10. In merito alla definizione delle assenze rilevanti ai fini dei compensi, si chiede l'esclusione dei permessi L. 104 (3 giorni e le 2 h al giorno) da non considerarsi come assenza.

*[...omissis...]*

Brescia, 30/12/16

**SCHEDA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE  
PERSONALE DEL COMPARTO**

**ANNO** \_\_\_\_\_

**NOME VALUTATO**

**STRUTTURA/E DI ASSEGNAZIONE**

**CATEGORIA**      **A**      **B – BS**      **C**      **D**      **D+**      **DS**

**NOME VALUTATORE**

**PUNTEGGIO OTTENUTO** \_\_\_\_\_

**FIRMA VALUTATORE** \_\_\_\_\_

**FIRMA VALUTATO** \_\_\_\_\_

**RICHIESTA DI RIESAME**     **sì**   
**no**

**Data** \_\_\_\_\_

**EVENTUALI OSSERVAZIONI**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**AREE DI SVILUPPO E NECESSITA' DI AGGIORNAMENTO**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DEL COMPARTO**

AREA	AMBITI DI AMBOSSERVAZIONE	COMPETENZE ATTESE	PESO (nota 3)						SCALA DI VALUTAZIONE  (note 4 e 5)
			A	B BS	C	D	D+ (1)	DS	
<p align="center"><b>RELAZIONI</b></p> <p><i>Misura la capacità dimostrata di instaurare e mantenere positive relazioni sia nel contesto lavorativo, sia con i fruitori del servizio, allo scopo di creare un clima favorevole alle finalità organizzative e produttive.</i></p>	<p>1) RELAZIONI CON IL GRUPPO DI LAVORO</p>	<p>Capacità di lavorare con il gruppo e/o con i colleghi di servizio/ufficio, con un atteggiamento rivolto alla integrazione delle competenze e delle professionalità ed al mantenimento di un clima di lavoro produttivo.</p>	10	10	10	10	15	10	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <p><b>punteggio</b></p> <p>_____</p>
	<p>2) RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO E CON IL CONTESTO SOCIO AMBIENTALE</p>	<p>Capacità di rispondere alle aspettative e ai bisogni delle persone, famiglie e collettività, con particolare riferimento a:                      disponibilità, efficacia comunicativa, capacità di ascolto e di orientamento della domanda, atteggiamento accogliente</p>	15	15	15	15	10	10	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <p><b>punteggio</b></p> <p>_____</p>

	<b>3) RELAZIONI CON IL CLIENTE INTERNO E CON L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE</b>	Consapevolezza di essere inseriti in una organizzazione complessa che produce servizi alle persone ed alla collettività; riconoscimento del lavoro svolto nelle diverse articolazioni di cui si compone l'azienda; capacità di costruire relazioni collaborative con i vari servizi sia interni all'azienda che esterni ad essa ma funzionalmente o strutturalmente collegati.	15	15	15	10	10	10	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <b>punteggio</b> <hr/>
--	---	--	----	----	----	----	----	----	---

AREA	AMBITI DI AMOSSERVAZIONE	COMPETENZE ATTESE	PESO (nota 3)						SCALA DI VALUTAZIONE  (note 4 e 5)
			A	B BS	C	D	D+ (1)	DS	
<b>OORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	4) ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE DEL LAVORO	Capacità di utilizzare le risorse ed il tempo disponibile, nel rispetto degli impegni, delle scadenze e degli obiettivi generali di servizio.	15	15	15	15	15	15	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <b>punteggio</b> <hr/>
	<b>Misura il comportamento dell'operatore in rapporto alla efficacia ed efficienza dei servizi erogati.</b>	5) DISPONIBILITA' AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Capacità e disponibilità a svolgere il proprio operato in rapporto con le esigenze di cambiamento e flessibilità che vengono richieste dall'organizzazione del lavoro.	10	10	10	15	10	10

	6) GESTIONE DELLA COMPLESSITA' E/O CAPACITA' DI COORDINAMENTO (nota 2) <b>Solo per livelli D con posizioni organizzative e/o di effettivo coordinamento (D+) e DS</b>	Capacità di proporre soluzioni innovative nella gestione della attività ordinaria, che consentano il conseguimento di più elevati livelli di integrazione lavorativa, di efficienza e di efficacia. Capacità di delegare funzioni, mantenendo il collegamento con l'attività svolta e la responsabilità dei risultati.	/	/	/	/	15	20	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5  <b>punteggio</b> <hr/>
--	--	--	---	---	---	---	----	----	---

AREA	AMBITI DI AMBITOSSERVAZIONE	COMPETENZE ATTESE	PESO (nota 3)						SCALA DI VALUTAZIONE  (note 4 e 5)
			A	B BS	C	D	D+ (1)	DS	
<b>QUALITA' DEL LAVORO</b>  <i>sura l'impegno lavorativo, la qualità ed il grado di autonomia dimostrati nello svolgimento del lavoro affidato.</i>	7) QUALITA' DEL LAVORO	Impegno e professionalità nello svolgere le attività ascrivibili alle funzioni esercitate. Capacità di elaborare ed applicare in modo sempre più efficace ed efficiente protocolli e procedure. Impegno manifestato in attività di tutoraggio e di inserimento al lavoro dei nuovi assunti (ove valutabile).	25	25	20	20	10	10	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5  <b>punteggio</b> <hr/>
	8) AUTONOMIA NELLA GESTIONE	In relazione alla funzione ricoperta, capacità di assumere decisioni e di proporre modifiche alle prassi incongruenti rispetto ai bisogni dell'utenza ed alla efficacia organizzativa.	10	10	15	15	15	15	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5  <b>punteggio</b> <hr/>

NOTE

- (1) La colonna **D+** è riservata a chi è titolare di posizione organizzativa e/o di indennità di coordinamento (formalmente deliberate dall'ASL)
- (2) Aree, ambiti di osservazione e competenze attese sono uguali per ogni categoria e per ogni ruolo.
- (3) I pesi attribuiti a ciascun ambito sono distinti per categoria.
- (4) La scala di valutazione prevede 4 livelli; per ogni livello viene fornita una descrizione orientativa.
- (5) Il punteggio si ottiene moltiplicando il peso indicato per ciascuna categoria, per il valore (da 2 a 5) assegnato alle competenze espresse dal soggetto valutato.