

REGOLAMENTO SUL SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

(approvato con deliberazione assunta dal CDA nel corso della seduta del 01.10.2008. L'art. 5, comma 4, è stato modificato con deliberazione assunta dal CDA nel corso della seduta del 17.05.2016)

PARTE PRIMA **PROCEDURA DI ADOZIONE E VALUTAZIONE**

ART. 1 – PROCEDURA DI ADOZIONE DEL REGOLAMENTO

1. Con gli artt. 15 e 17 del Contatto Collettivo Decentrato Integrativo del 18.01.2008 l'Azienda Speciale e le parti sindacali hanno dato attuazione alla contrattazione in tema di criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione prevista dall'art. 4, comma 2, lett. b), del CCNL 01.04.1999.

2. Nell'ambito dei criteri generali posti dal CCDI, il presente regolamento precisa e specifica i contenuti del procedimento relativo al sistema permanente di valutazione del personale dipendente dell'Azienda Speciale.

Il presente regolamento viene adottato dopo aver dato corso con le RSU e le OO.SS. alla concertazione in tema di criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione prevista dall'art. 16, comma 2, quarto alinea, del CCNL 31.03.1999, nonché per i restanti aspetti all'informazione prevista dall'art. 2, comma 1, lett. e), del CCDI.

ART. 2 – FINALITA'

1. Il sistema di valutazione permanente è lo strumento per perseguire l'obiettivo di valutare l'attività dei dipendenti dell'azienda Speciale in modo verificabile, in periodi di osservazione convenzionalmente predefiniti, in particolare per verificare il grado di scostamento dei risultati conseguiti rispetto ai risultati attesi.

2. Il sistema permanente di valutazione si propone pertanto quale strumento :

- di miglioramento della qualità dei servizi forniti all'utenza ;
- di premio della capacità di attuare programmi, di conseguire risultati, di proporre soluzioni e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali ;
- di miglioramento della comunicazione fra Azienda Speciale e dipendenti.

ART. 3 – PROCEDURA DI VALUTAZIONE

1. La procedura di valutazione del personale dipendente si articola secondo il seguente schema :

A) Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Speciale con propria deliberazione approva annualmente

(entro il 28 febbraio) gli obiettivi da assegnare al personale dipendente per l'anno in corso. Gli obiettivi in questione possono essere strettamente connessi al "Piano Programma" di cui all'art. 114, comma 8, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 , ovvero possono consistere in tutto o in parte in obiettivi svincolati da esso.

B) Gli obiettivi previsti dalla lettera A) del presente articolo si suddividono nelle seguenti categorie :

- obiettivi di carattere generale assegnati a tutto il personale (Programmi comuni) ;
- obiettivi specifici assegnati a tutto il personale della Casa di Riposo o del Servizio di Assistenza Domiciliare (Progetti generali) ;
- obiettivi specifici assegnati a singoli "gruppi di lavoro" o singoli dipendenti della Casa di Riposo o del Servizio di Assistenza Domiciliare (Progetti specifici) .

C) Gli indicatori di risultato degli obiettivi assegnati vengono individuati nelle seguenti categorie di carattere generale :

- andamenti quantitativi dell'attività : la priorità è rappresentata dall'intensificazione del grado di soddisfacimento quantitativo dei bisogni serviti (attivazione di nuovi servizi e attività, ecc.) ;
- livelli qualitativi dei servizi : la priorità è rappresentata dal miglioramento del grado di soddisfacimento qualitativo dei bisogni serviti (nuove metodologie di lavoro e di rapporti con l'utenza) ;
- grado di produttività dell'attività : la priorità è rappresentata dal recupero o miglioramento dell'efficienza del personale e/o delle altre risorse utilizzate ;
- andamento dei costi : la priorità è rappresentata dal miglioramento dell'economicità della gestione.

D) Il dipendente sarà verificato, secondo la tempistica delineata dal CCDI dell'Azienda Speciale, mediante apposite "Schede di Valutazione", che – allegate sub 1), sub 2) e sub 3) al presente regolamento – ne costituiscono parte integrante e sostanziale. La responsabilità della valutazione compete al direttore, che avrà facoltà di avvalersi della collaborazione dei responsabili dei servizi se presenti nonché di altre professionalità esterne all'Azienda.

E) Dopo la compilazione, a cura del direttore la scheda di valutazione deve essere fatta pervenire ai singoli dipendenti interessati. Il dipendente potrà, nel termine perentorio di 15 (quindici) giorni successivi la consegna della scheda di valutazione, proporre ricorso motivato all'Azienda Speciale ; in caso di mancato accordo, trascorsi 15 (quindici) giorni dalla presentazione del ricorso, potrà adire le procedure di conciliazione previste dai vigenti CCNL, con facoltà di avvalersi dell'organizzazione sindacale incaricata.

Nelle more della definizione della procedura di conciliazione, il direttore avrà facoltà di adottare motivati provvedimenti cautelari (ad esempio comportanti la temporanea sospensione dell'erogazione dei compensi legati alla produttività).

PARTE SECONDA **METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE**

ART. 4 – TIPOLOGIE DI PROGRAMMI E PROGETTI

1. La valutazione del personale viene posta in essere in relazione alle tipologie di programmi e progetti assegnati dall'Azienda Speciale al personale dipendente e di seguito descritti.
2. Fatti salvi gli adempimenti procedurali prescritti dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata, la scelta fra le tipologie di programmi e progetti da assegnare quali obiettivi al personale dipendente rappresenta prerogativa esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

ART. 5 – PROGRAMMI COMUNI

1. Ai fini del presente articolo l'Azienda Speciale individua obiettivi di carattere generale da assegnare a tutto il personale dipendente (sia della Casa di Riposo che del SAD).
2. La valutazione conseguente ai programmi comuni previsti dal presente articolo viene effettuata attraverso la Scheda allegata sub 1).
3. Ai fini del presente articolo l'Azienda Speciale riconosce il principio secondo cui nell'ambito del lavoro della Casa di Riposo e del Servizio di Assistenza Domiciliare l'attività lavorativa è essenzialmente "lavoro di gruppo".
Conseguentemente la valutazione dell'attività lavorativa è sostanzialmente da riferire al "gruppo di lavoro" : poiché il risultato (misurato attraverso gli indicatori di cui all'art. 3, lett. C, del presente regolamento) è il presupposto dell'attività di valutazione, in primo luogo è il gruppo di lavoro a conseguire il risultato.
Nell'ambito della valutazione del "gruppo di lavoro", l'apporto del singolo dipendente viene valutato :
A) allo scopo di attribuire un attestato di validità ulteriore, se la valutazione del singolo risulti superare in modo significativamente apprezzabile quella degli altri componenti il gruppo di lavoro, in base a valutazioni che possono essere effettuate anche in contraddittorio con gli altri componenti il gruppo (In tale evenienza le risorse necessarie per compensare il destinatario della valutazione aggiuntiva faranno carico alle risorse assegnate al gruppo di lavoro, salva diversa determinazione assunta di comune accordo fra le parti aziendale e sindacale);
B) in alternativa, allo scopo di abbassare la valutazione nei confronti di situazioni di criticità del singolo (In tale evenienza i risparmi derivanti dalla parziale o totale mancata corresponsione della produttività verranno ripartiti, in parti uguali fra loro, esclusivamente fra i restanti componenti del gruppo di lavoro di cui fa parte il lavoratore destinatario della decurtazione).
4. Ai fini del presente articolo il "gruppo di lavoro" è costituito da tutti coloro (una o più persone)

nell'ambito della cui prestazione lavorativa rappresenta momento essenziale l'applicazione ed esecuzione di piani e programmi di lavoro destinati a utenti finali comuni, indipendentemente dall'inquadramento contrattuale dei dipendenti nella medesima o in diverse categorie giuridiche e posizioni economiche. Nell'ambito delle attività dell'Azienda Speciale vengono individuati i seguenti n. 5 (cinque) "gruppi di lavoro" :

- 1) SAD/ servizio assistenza domiciliare : solo OSS
- 2) Casa di Riposo : solo OSS, addetti all'assistenza e addetti ai servizi generali
- 3) Infermieri : solo infermieri (professionali e generici)
- 4) Fisioterapisti : solo fisioterapisti
- 5) Amministrativi : assistente sociale, educatore professionale, impiegati amministrativi

Ulteriori gruppi di lavoro potranno essere successivamente individuati dall'Azienda Speciale, all'atto dell'assunzione del relativo personale.

5. Per le finalità previste dall'art. 17 del CCDI del 18.01.2008, le **RISORSE COMPLESSIVE STANZIATE ANNUALMENTE** per i Programmi comuni di cui al presente articolo vengono suddivise fra i diversi "gruppi di lavoro" secondo il seguente schema :

A) **CIFRA INDIVIDUALE** : viene dapprima calcolata per ciascun dipendente una cifra individuale suddividendo la somma complessiva disponibile annualmente per tutti i dipendenti per il numero complessivo di dipendenti interessati alla produttività. Qualora uno stesso dipendente faccia parte di più gruppi di lavoro, la cifra individuale sarà calcolata in percentuale alla partecipazione al gruppo (in modo che la somma delle percentuali del dipendente sia sempre uguale a 1). Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la cifra individuale avrà una riduzione proporzionata all'effettiva presenza in servizio (ad esempio : nel caso di attività esplicita su 30 ore settimanali, pari a 83,33% dell'orario di lavoro, si avrà una riduzione pari al 17%).

B) **RISORSE ASSEGNATE AL GRUPPO DI LAVORO** : la somma complessiva assegnata a ciascun "gruppo di lavoro" viene calcolata moltiplicando la cifra individuale per il numero di componenti il "gruppo di lavoro".

C) La **VALUTAZIONE** viene effettuata attraverso la scheda allegata sub 1).

ART. 6 – PROGETTI GENERALI

1. Ai fini del presente articolo l'Azienda Speciale individua obiettivi specifici da assegnare a tutto il personale dipendente della Casa di Riposo o del SAD.

2. La valutazione conseguente ai progetti generali previsti dal presente articolo viene effettuata attraverso la Scheda allegata sub 2).

3. Si applicano i commi da 3 a 5 del precedente articolo 5.

ART. 7 – PROGETTI SPECIFICI

1. Ai fini del presente articolo l’Azienda Speciale individua obiettivi specifici da assegnare a singoli “gruppi di lavoro” o singoli dipendenti della Casa di Riposo o del SAD.
2. La valutazione conseguente ai progetti specifici previsti dal presente articolo viene effettuata attraverso la Scheda allegata sub 3).
3. Ai fini del presente articolo l’Azienda Speciale riconosce il principio secondo cui l’attività lavorativa è essenzialmente “lavoro di gruppo” nel senso indicato dal 3° comma del precedente art. 5, ma la valutazione avviene considerando maggiormente l’apporto del o dei singoli dipendenti del “gruppo di lavoro” o il singolo dipendente coinvolto.

ART. 8 – RISORSE RESIDUE

1. Per le finalità previste dall’art. 17 del CCDI del 18.01.2008, i risparmi derivanti per le assenze dal servizio previste dall’art. 17, comma 10, del CCDI sono attribuiti esclusivamente al “gruppo di lavoro” di cui fa parte il dipendente. Se questo è l’unico componente del “gruppo di lavoro”, i risparmi vengono assegnati al fondo per l’anno successivo (con esclusione del consolidamento di quanto attribuito per gli ulteriori anni successivi).
2. Per le finalità del presente articolo e dell’art. 17, comma 10, del CCDI del 18.01.2008, ai fini della decurtazione del premio di produttività, ciascun giorno di assenza viene calcolato per 1/270 (un duecentosettantesimo) del valore del premio astrattamente attribuibile al dipendente interessato alla decurtazione.

ART. 9 – NORMA TRANSITORIA

1. Il presente regolamento si applica con decorrenza dall’anno 2008. Con l’ultima valutazione dell’anno verranno effettuati i conguagli relativi all’intero anno solare 2008.

Allegato sub 1)

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
PROGRAMMA COMUNE**

PERIODO : _____

PROGRAMMA COMUNE ASSEGNATO : _____
(Art. 5 del regolamento aziendale del ...- Deliberazione del CDA del)

INDICATORI DI RISULTATO : _____
(ART. 3, lett. C, del regolamento aziendale del ...- Deliberazione del CDA del ...)

GRUPPO DI LAVORO : _____

DIPENDENTE : Sig./Sig.ra _____

VALUTAZIONE :

VALUTAZIONE ANALITICA

(punteggio compreso fra 1 e 100 : sufficiente 60 , massimo 100 punti) :

1) Capacità operative : _____

2) Orientamento all'utenza : _____

3) Grado di integrazione all'interno del gruppo di lavoro e verso gli altri dipendenti dell'Azienda : _____

4) Raggiungimento degli obiettivi assegnati dal programma comune : _____

VALUTAZIONE DI SINTESI

(media dei punteggi della valutazione analitica - punteggio compreso fra 1 e 100 : sufficiente 60 , massimo 100 punti) :

1) del gruppo di lavoro : _____

2) del singolo dipendente : _____

NOTE _____

(data)

(firma)

Allegato sub 2)

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
PROGETTO GENERALE**

PERIODO : _____

PROGETTO GENERALE ASSEGNATO : _____
(Art. 6 del regolamento aziendale del ...- Deliberazione del CDA del)

INDICATORI DI RISULTATO : _____
(ART. 3, lett. C, del regolamento aziendale del ...- Deliberazione del CDA del ...)

GRUPPO DI LAVORO : _____

DIPENDENTE : Sig./Sig.ra _____

VALUTAZIONE :

VALUTAZIONE ANALITICA

(punteggio compreso fra 1 e 100 : sufficiente 60 , massimo 100 punti) :

1) Capacità operative : _____

2) Orientamento all'utenza : _____

3) Grado di integrazione all'interno del gruppo di lavoro e verso gli altri dipendenti dell'Azienda : _____

4) Raggiungimento degli obiettivi assegnati dal progetto generale : _____

VALUTAZIONE DI SINTESI

(media dei punteggi della valutazione analitica - punteggio compreso fra 1 e 100 : sufficiente 60 , massimo 100 punti) :

1) del gruppo di lavoro : _____

2) del singolo dipendente : _____

NOTE _____

(data)

(firma)

Allegato sub 3)

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
PROGETTO SPECIFICO**

PERIODO : _____

PROGETTO SPECIFICO ASSEGNATO : _____
(Art. 7 del regolamento aziendale del ...- Deliberazione del CDA del)

INDICATORI DI RISULTATO : _____
(ART. 3, lett. C, del regolamento aziendale del ...- Deliberazione del CDA del ...)

GRUPPO DI LAVORO : _____

DIPENDENTE : Sig./Sig.ra _____

VALUTAZIONE :

VALUTAZIONE ANALITICA

(punteggio compreso fra 1 e 100 : sufficiente 60 , massimo 100 punti) :

1) Capacità operative : _____

2) Orientamento all'utenza : _____

3) Grado di integrazione all'interno del gruppo di lavoro e verso gli altri dipendenti dell'Azienda : _____

4) Raggiungimento degli obiettivi assegnati dal progetto specifico : _____

VALUTAZIONE DI SINTESI

(media dei punteggi della valutazione analitica - punteggio compreso fra 1 e 100 : sufficiente 60 , massimo 100 punti) :

1) del gruppo di lavoro : _____

2) del singolo dipendente : _____

NOTE _____

(data)

(firma)