

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE SERVIZI ALLA PERSONA DELL'ASOLANO**

ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2025

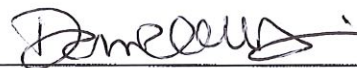
In data 19 dicembre 2025 presso la sede dell'Azienda Speciale Servizi alla Persona dell'Asolano, ha avuto luogo l'incontro tra:

Paola Biacca – UIL FPL Mantova



PER LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE sono presenti:

Daniela Ottoni (DIRETTORE)



Laura Nolli (segretaria verbalizzante)



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di accordo economico per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 del personale dipendente.

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione dell'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022 ed ha validità per l'annualità economica 2025.
2. L'ambito di definizione del primo fondo costituito nell'anno 2022 è stato definito da un confronto su enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, ricavando, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse componenti il relativo finanziamento. Tuttavia, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo possano essere incrementate in "misura congrua" (parere ARAN RAL_061). Da una comparazione di tali fondi, al fine del calcolo del valore medio pro-capite per ciascun ente esaminato, si è proceduto basandosi esclusivamente sull'ammontare delle risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, come aggiornate dall'art. 67, comma 1 e 2, del CCNL 21/05/2018.
3. Il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2025 è composto dalle seguenti voci contrattuali, riepilogate nel prospetto seguente:

FONDO PARTE STABILE

Primo fondo PARTE STABILE 2022 (n. 13 unità di nuova assunzione a tempo indeterminato- valore medio pro capite 2.846,82€)

37.008,66







Ind. comparto nuova risorsa 2025 (n. 16 unità a tempo indeterminato in proiezione al 31.12.2025)	331,68
T. indet. FONDO PARTE STABILE 2025	38.467,14
valore medio pro-capite annuo	2.404,20

PARTE STABILE: altre risorse stabili (art. 79, comma 1), lett. c), incrementi per aumenti dotazione organica € 38.467,14.

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025
CCNL 2019/2021**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C)	38.467,14
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	38.467,14

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-

TOTALE RISORSE STABILI	38.467,14
-------------------------------	------------------

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
--	--

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ARTT. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 e 0,22% MONTE SALARI 2018	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	

88/8

4
25

RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	-
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-

TOTALE RISORSE VARIABILI	-
---------------------------------	---

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	38.467,14
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	38.467,14
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	-

Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	-

TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	38.467,14
--	------------------

ART. 3 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO (art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022).

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto che su base annua grava sul fondo (art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022).

L'indennità di comparto a carico del fondo dell'annualità 2025 è pari ad € 8.228,65.

L'indennità di comparto viene corrisposta per dodici mensilità. Le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti; le risorse corrispondenti alle indennità di comparto del personale cessato nell'anno precedente, per la quota parte non utilizzata, è resa disponibile tra le risorse del fondo per l'anno successivo.

ART. 4 FONDO DESTINATO ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE INTERNE ALLA CATEGORIA ANNI PRECEDENTI (art. 80 comma 1 CCNL 16 novembre 2022)

Le progressioni economiche orizzontali concesse ammontano ad € 2.350,00 comprensive degli adeguamenti contrattuali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 5 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di **€. 3.000,00** lordi annui individuali per il personale inquadrato nell'Area Istruttori e massimo di **€. 4.000,00** per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, secondo i seguenti criteri:

- L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.
- l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento dell'indennità, quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, sono pari a **€ 10.000,00**.

Il Responsabile di servizio/Dirigente provvede al riparto delle somme sulla base delle unità di personale interessate, facendo riferimento alla seguente griglia, il budget annuale disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato:

		Massimo punti 3
1	Responsabilità di conduzione gruppi di lavoro con coordinamento diretto e responsabilità diretta in ordine al risultato per la gestione del gruppo, compiti di tutoraggio e coordinamento del personale	
2	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	
3	Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, ecc...): project manager e personale di supporto	
4	Elevata autonomia operativa richiesta in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste e assegnate	
5	Responsabilità di gestione e rendicontazione, al Responsabile di servizio, di significative risorse economiche	
6	Responsabilità collegate ad attività che richiedono frequente aggiornamento e/o formazione professionale specifica	
7	Responsabilità collegate ad attività che richiedono frequente utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici avanzati	
		Max 21 punti

Sur

M

AL

La scala di valutazione è fissata da 1 a 3 punti, con cui si definisce il grado di responsabilità secondo i seguenti parametri: 1 bassa, 2 media e 3 alta.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

La medesima specifica responsabilità non può essere assegnata a più di un dipendente nella stessa Area.

La distribuzione della somma viene determinata dividendo l'ammontare stanziato, per la somma dei punti assegnati a ciascun dipendente, il valore unitario ottenuto viene poi moltiplicato per il punteggio raggiunto da ciascun dipendente.

La somma è proporzionata nel caso di dipendenti assunti part time.

Eventuali economie dalle risorse corrispondenti alle indennità per specifiche responsabilità vanno ad incrementare il fondo destinato alla performance individuale e organizzativa.

Art. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

Le parti concordano che per il 2025 la somma del fondo da destinare ad incentivare la performance individuale e organizzativa è quella residua dai precedenti istituti.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato partecipa alla distribuzione dei compensi incentivanti la produttività individuale purché presente per un periodo superiore a sei mesi nell'anno ovvero 182 giorni nell'anno solare anche non continuativi. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività individuale dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto (alla percentuale di part-time).

Differenziazione della performance.

Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse di cui al presente articolo da erogare sulla base della valutazione conseguita nel 2025;

Alla performance organizzativa dei dipendenti è destinato il restante 70% delle risorse di cui al presente articolo.

La quota destinata a compensare la produttività sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- *valutazione della performance organizzativa: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal Piano Programma aziendale, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 70% dell'ammontare complessivo delle risorse.*
- *valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dal Direttore Generale per un valore pari al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse;*

DSO

ff *KN*

- per il personale costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato.
- il compenso medesimo sia per la performance organizzativa che individuale, dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:

✓ per una presenza in servizio fino a 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività
✓ per una presenza in servizio fino a 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività
✓ per una presenza in servizio fino a 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività
✓ per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.)

Si considerano presenza in servizio sia l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time.

Premio correlato alla performance organizzativa

- 1- Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Azienda nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
- 2- Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nei documenti di programmazione dell'ente.
- 3- I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

Premio correlato alla performance individuale

- 1- Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2- I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Direttore Generale con l'apposita scheda di valutazione.
- 3- Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, sarà ripartito tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / p \times p.i.$$

Handwritten signature

Handwritten signature

P.I. = Premio performance individuale
F = Fondo da ripartire
p = sommatoria punteggi schede di valutazione del personale
p.i. = punteggio individuale

- 4- Ai fini dell'attribuzione del compenso individuale, per l'individuazione della quota di produttività spettante a ciascun dipendente, si tiene conto della valutazione individuale. Il sistema premiante adottato dall'Ente dovrà prevedere la riduzione automatica della quota di produttività individuale spettante al singolo in relazione alle assenze dal servizio effettuate nell'anno di riferimento, come sopra specificate.
- 5- La scheda di valutazione individuale sarà consegnata dal Direttore Generale, con colloquio individuale, al dipendente interessato entro il termine previsto dal sistema di valutazione vigente nel tempo.

ART. 7 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Ai dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata, almeno pari o superiore al 95%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite teoricamente assegnabile a ciascun dipendente.
2. L'attribuzione deve avvenire ad almeno una unità.
3. In presenza di pari merito, la quota viene suddivisa tra gli aventi diritto.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ALLEGATO A

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

L'azienda provvede alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento alla:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (struttura)
- PERFORMANCE INDIVIDUALE (Singoli dipendenti)

Le Performance organizzativa ed individuale sono da considerarsi strettamente collegate ed integrate in tutto il ciclo di gestione della performance, pertanto qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Azienda non potrà non essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso.

La valutazione della performance organizzativa ed individuale avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di seguito descritto.

➤ La performance ORGANIZZATIVA (70%)

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività nell'ambito in particolare della tutela minori e dell'assistenza sociale;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

➤ La performance INDIVIDUALE (30%)

Viene valutato sulla base del comportamento organizzativo

I criteri di valutazione delle performance individuali si basano sui seguenti aspetti:

PERSONALE SOCIALE

- Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività
- Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze

du

h
AN

- Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza
- Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi
- Possiede autonomia decisionale nelle attività previste per la posizione ricoperta
- Partecipa in modo propositivo alle riunioni, ai progetti
- Propone azioni di miglioramento dei processi di lavoro volti ad aumentare i livelli di qualità delle prestazioni
- Promuove e sviluppa la propria crescita culturale e professionale insieme al proprio gruppo di lavoro (tutor, aggiornamenti, ecc.)
- Disponibilità ad adattare l'orario di servizio alle esigenze del lavoro
- Fornisce le informazioni di propria competenza adeguando la comunicazione alla capacità di comprendere dell'utente
- Puntualità nelle scadenze

PERSONALE AMMINISTRATIVO

- Adotta comportamenti di collaborazione in situazioni di criticità (proposizione, promozione di iniziative, sviluppo di comportamenti positivi)
- Utilizza le risorse umane, strumentali e tecnologiche in relazione ai processi di lavoro e in modo efficiente ed efficace
- Conosce e applica norme, regolamenti, documenti, protocolli collegati al funzionamento dell'Azienda
- Comprende e collabora ad azioni di miglioramento dei processi di lavoro volti ad aumentare i livelli di qualità delle prestazioni
- Partecipa alle iniziative formative pertinenti all'attività lavorativa
- Partecipa attivamente ai gruppi di lavoro
- Disponibilità ad adattare l'orario di servizio alle esigenze del lavoro
- Fornisce le informazioni di propria competenza adeguando la comunicazione alla capacità di comprendere dell'utente
- Collaborazione e integrazione costruttiva con il gruppo di lavoro multidisciplinare nel rispetto dei ruoli

La valutazione delle performance avverrà per la generalità dei dipendenti a cura del Direttore, sulla base dell'allegata "scheda di valutazione delle performance".



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE

DATI ANAGRAFICI			
COGNOME NOME VALUTATO			
ANNO DI VALUTAZIONE			
ANNO DI ASSUNZIONE			
SETTORE			
CATEGORIA			
PROFILO PROFESSIONALE			
DATA COMPILAZIONE			
NOME VALUTATORE			

FATTORI PROFESSIONALI, COMPORTAMENTALI E ORGANIZZATIVI	% PESO	VALUTAZIONE (0-10)	PUNTI/10
Quantità di lavoro (capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)	15		0,0
Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	10		0,0
Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)	10		0,0
Gestione delle priorità (capacità di seguire l'ordine di importanza delle attività)	5		0,0
Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	5		0,0
Impegno (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	15		0,0
Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)	10		0,0
Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10		0,0
Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	10		0,0
Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	10		0,0
VALUTAZIONE FATTORI			0,0
TOTALE	100	-	

FIRMA VALUTATO	FIRMA VALUTATORE

Sur

SW