

Allegato A – Criteri e misurazione delle Performance lavorativa

Criteri generali per la ripartizione delle somme destinate alla Performance lavorativa

Ove individuati in sede di contrattazione decentrata, laddove ne discenda un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni, i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono orientati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e della premialità e non per un appiattimento retributivo,.

Le risorse destinate nella contrattazione decentrata - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.

Il meccanismo premiale è sempre da intendersi relativo a:

- obiettivi concreti;
- oggettivamente misurabili;
- concretamente raggiungibili;
- preventivamente comunicati ai lavoratori ed alle OO.SS. mediante le procedure previste dal CCNL vigente;
- con valutazioni intermedie utili alla rideterminazione di procedure operative efficaci individuate per il loro raggiungimento.

La performance individuale è rilevata e deve essere misurabile in base a parametri oggettivi in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
- qualità della prestazione e comportamento professionale.

il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono espressamente a proprio fondamento.

Misurazione della performance organizzativa e individuale

Gli ambiti della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ordine faranno riferimento alle seguenti attività:

- 1) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- 2) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (customer satisfaction);
- 3) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 4) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o di sistema, nella misura non inferiore al 70% delle somme previste (performance organizzativa o di sistema);
- alla qualità del contributo assicurato, per le competenze dimostrate e per i comportamenti professionali e organizzativi dei singoli lavoratori, nella misura non superiore al 30% delle somme previste (performance individuale).

É prevista una valutazione intermedia del personale entro il 30 giugno di ciascun anno.

La valutazione finale è effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno, o in alternativa entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

I compensi correlati alle valutazioni sono corrisposti entro il mese di dicembre, o in alternativa entro il mese di febbraio.

Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, viene individuato un fondo specifico da utilizzare per corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al presente articolo, al personale impegnato in attività di supporto ed assistenza alle attività che l'Ente organizza nelle giornate del sabato e/o nelle giornate festive in occasioni di attività istituzionali. La suddetta maggiorazione, stabilita in un importo massimo annuale lordo di € 3.000,00, è corrisposta, sulla base delle presenze specificamente riferite alle suddette attività di supporto.