

ASPAZALEA

Castel San Giovanni (PC)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2019-2021

TITOLO V

POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 25 Performance e miglioramento dei servizi

- 1) La performance viene erogata secondo quanto previsto dagli Accordi e dai regolamenti vigenti.
- 2) La performance è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato, in somministrazione e distaccato ai sensi dell'art. 47 CCNL 2000 integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, (salvo, per quest'ultima fattispecie, quanto previsto da accordi individuali di miglior favore).
- 3) La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale nelle seguenti percentuali:
 - ▶▶ performance organizzativa: 50%
 - ▶▶ performance individuale: 50%
- 4) Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, le parti concordano che nell'assegnazione del salario accessorio vengano rispettate le seguenti procedure e principi:
 - a) Il ciclo di gestione della performance deve essere puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori;
 - b) Assegnazione entro il mese di febbraio di ogni anno degli obiettivi relativi ai piani di lavoro da svolgersi, previa informazione (ex art. 4 CCNL vigente) e/o attivazione del confronto (ex art. 5 CCNL vigente) che possano essere misurabili il più possibile in maniera oggettiva;
- 5) Lo scostamento tra le pesature economiche complessive individuali degli obiettivi assegnati ai dipendenti non può essere superiore a 115%;
- 6) La valutazione della **performance organizzativa** deve tenere conto:
 - a) del numero dei dipendenti di ogni struttura, sulla base del quale, a partire da un importo medio pro capite, viene assegnato il budget che verrà ripartito tra i dipendenti incardinati nelle stesse (per il 60% delle risorse);
 - b) della percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici realizzata dalla struttura in cui è incardinato il dipendente (per il 40% delle risorse);
- 7) La valutazione della **performance individuale** deve tenere conto:
 - a) della pesatura economica di ogni obiettivo (per il 50% delle risorse);
 - b) dell'effettivo apporto del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e del comportamento professionale, compreso il parametro "presenza"

ASPAZALEA

Castel San Giovanni (PC)

secondo la tabella sotto riportata e nel rispetto delle cosiddette "assenze tutelate" che si riportano in calce all' art. 30 (per il 50% delle risorse).

	<i>Da ore</i>	<i>A ore</i>	<i>%</i>	
1° fascia	1.656,00	1.620,00	100%	(fino a una settimana di assenza oltre le ferie)
2° fascia	1.619,00	1.584,00	80%	(fino a due settimane di assenza oltre le ferie)
3° fascia	1.583,00	1.512,00	50%	(fino a quattro settimane di assenza oltre le ferie)
4° fascia	1.511,00	1.440,00	30%	(fino a sei settimane di assenza oltre le ferie)
5° fascia	1.439,00	1.368,00	10%	(fino a otto settimane di assenza oltre le ferie)
6° fascia	1.367,00	0,00	0%	(oltre otto settimane di assenza oltre le ferie)

- 8) Le valutazioni a cura di ogni Dirigente/Responsabile di servizio dovranno essere effettuate basandosi sulla medesima percezione dell'uso degli strumenti valutativi. Sarà quindi cura del Direttore disporre che i valutatori utilizzino parametri omogenei.
- 9) Le schede di valutazione individuale e organizzativa vengono di norma elaborate e discusse con il personale entro il mese di febbraio. Entro il successivo mese di marzo le valutazioni vengono definite e il pagamento dei premi avviene dopo l'approvazione del conto consuntivo, di norma il mese successivo. Eventuali contestazioni non definite positivamente non precludono il pagamento dei premi agli altri dipendenti.
- 10) Problematiche di natura organizzativa o carenza di risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore e che impediscano il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi, saranno oggetto di tempestiva valutazione del Responsabile al fine dell'adozione degli eventuali necessari correttivi. Le segnalazioni relative potranno essere effettuate sia dai lavoratori coinvolti che dalla Rsu di sede o dalle OO.SS.
- 11) Nel caso in cui il processo di conduzione degli obiettivi non risponda al percorso sopra descritto e/o gli obiettivi non risultino raggiunti per ragioni indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore, non si produrranno effetti negativi di alcun tipo rispetto alla valutazione individuale e dei relativi riconoscimenti incentivanti.

