

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO – DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO IN FORMA AGGREGATA – GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DELLE PREMIALITÀ

Premessa

Il sistema di attribuzione del trattamento accessorio dell'Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona (di seguito Azienda) è definito nel rispetto dei principi previsti dal D.Lgs. 150/2009, dal CCNL Funzioni Locali vigente, dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dal Piano della Performance approvato dall'Azienda.

Il trattamento accessorio collegato alla performance è finalizzato a:

- valorizzare il merito e il contributo individuale e organizzativo;
- promuovere il miglioramento continuo della qualità dei servizi;
- incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali dell'Azienda;
- sostenere l'innovazione organizzativa, la collaborazione interprofessionale e l'orientamento ai risultati;
- favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale.

Il sistema di valutazione si fonda su criteri di trasparenza, oggettività, differenziazione e coerenza rispetto alle funzioni svolte e agli obiettivi assegnati.

1. Criteri per l'assegnazione del trattamento accessorio

1.1 Principi generali

L'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance avviene sulla base:

- del raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali assegnati;
- della valutazione delle competenze professionali e comportamentali;
- del contributo apportato al miglioramento dei servizi;
- della partecipazione ai processi di innovazione, integrazione e sviluppo organizzativo;
- del grado di autonomia, responsabilità e capacità di problem solving dimostrato.

La valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione previa valutazione del Responsabile competente secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Azienda.

1.2 Personale del comparto

Per il personale del comparto, il sistema di valutazione prevede l'assegnazione di obiettivi individuali e la valutazione di competenze professionali e trasversali.



Tra gli elementi oggetto di valutazione rientrano, a titolo esemplificativo:

- conoscenza normativa e aggiornamento professionale;
- capacità di problem solving;
- autonomia operativa;
- capacità organizzativa;
- qualità della presa in carico e della gestione dei procedimenti;
- collaborazione con colleghi e servizi;
- orientamento all'utenza;
- capacità di lavorare in rete;
- partecipazione ai processi di miglioramento organizzativo.

La valutazione avviene attraverso scale graduate (di norma da 1 a 4) che consentono di differenziare il contributo professionale e organizzativo espresso dal dipendente.

Il punteggio ottenuto determina la quota di trattamento accessorio attribuibile, in proporzione:

- al livello di performance raggiunto;
- alla presenza in servizio;
- alla percentuale del rapporto di lavoro.

1.3 Posizioni Organizzative / Elevata Qualificazione

Per il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione la valutazione tiene conto:

- del raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati;
- della capacità di coordinamento del personale;
- della gestione delle risorse;
- della capacità di integrazione interistituzionale;
- dello sviluppo e miglioramento dei processi;
- della capacità di leadership e gestione del team;
- del monitoraggio degli indicatori e dei risultati;
- della capacità di promuovere innovazione e cambiamento.

Gli obiettivi sono definiti attraverso indicatori misurabili, target attesi, scadenze ed evidenze documentali.

La valutazione delle Elevate Qualificazioni si articola sia su obiettivi individuali e organizzativi sia sulla valutazione delle competenze manageriali e trasversali.

2. Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata

Le risorse destinate al trattamento accessorio vengono distribuite nel rispetto della contrattazione decentrata integrativa sottoscritta con le sigle sindacali e delle disposizioni normative vigenti.

La distribuzione avviene tenendo conto:



- della categoria professionale;
- del profilo professionale;
- del rapporto di lavoro;
- della presenza in servizio;
- del punteggio di valutazione conseguito.

Le quote premiali non vengono distribuite in maniera uniforme o automatica, ma in relazione al livello di performance individuale e organizzativa raggiunta.

La metodologia adottata prevede la correlazione tra:

- punteggio di valutazione;
- peso parametrico individuale;
- quota economica spettante.

Il sistema consente pertanto una distribuzione selettiva delle risorse accessorie, coerente con il principio di valorizzazione del merito.

2.1 Elementi utilizzati per il riparto

Nel processo di riparto vengono considerati:

- il punteggio complessivo di valutazione individuale;
- la durata della presenza in servizio nell'anno di riferimento;
- l'articolazione oraria del rapporto di lavoro;
- eventuali variazioni intervenute nel corso dell'anno;
- il coefficiente parametrico collegato alla categoria di appartenenza.

L'importo individuale del premio viene pertanto determinato mediante un sistema proporzionale che valorizza il contributo effettivamente prestato.

3. Grado di differenziazione delle premialità

L'Azienda applica il principio di differenziazione delle premialità attraverso un sistema di valutazione graduato che consente di riconoscere in misura differente il contributo individuale dei dipendenti.

La differenziazione si realizza mediante:

- attribuzione di punteggi differenziati;
- correlazione tra punteggio e quota economica;
- valorizzazione dei livelli più elevati di performance;
- riduzione proporzionale delle quote in presenza di livelli di performance inferiori.



Il sistema adottato consente di evitare distribuzioni indifferenziate delle risorse e di premiare:

- il raggiungimento degli obiettivi;
- la qualità professionale;
- il contributo al miglioramento organizzativo;
- la capacità di assumere responsabilità e gestire situazioni complesse;
- la partecipazione attiva ai processi di innovazione e integrazione.

3.1 Fasce qualitative della performance

Ai fini della differenziazione delle premialità, il sistema di valutazione prevede livelli qualitativi progressivi associati a differenti livelli di riconoscimento economico.

A titolo esemplificativo:

Livello di performance	Descrizione
Elevato	Performance pienamente raggiunta con elevato contributo professionale, autonomia, capacità propositiva e ruolo attivo nei processi di miglioramento
Buono	Performance adeguata e coerente con gli obiettivi assegnati
Sufficiente	Performance essenziale con necessità di miglioramento su specifici aspetti
Non adeguato	Performance non coerente con gli standard attesi

La quota di trattamento accessorio correlata alla performance viene attribuita in misura coerente con il livello raggiunto.

4. Trasparenza e pubblicazione

Il presente documento viene pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Dati relativi ai premi”, ai sensi dell’art. 20, c.2, D.Lgs. 33/2013.

La pubblicazione ha la finalità di garantire:

- trasparenza nell’utilizzo delle risorse pubbliche;
- conoscibilità dei criteri di attribuzione delle premialità;
- verificabilità del sistema di valutazione;
- coerenza tra obiettivi, risultati e sistemi incentivanti.

I dati economici aggregati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio sono pubblicati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.