

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Approvato con Delibera del CdA N. delibera n° 14 del 14 marzo 2012

Il modello proposto si basa su una logica di consequenzialità tra programmazione, attività realizzate, contributo prestato da ciascun dipendente e attribuzione della gratifica.

Il documento dal quale si è partiti per costruire il modello è, necessariamente, il programma di promozione economica, documento di programmazione nel quale vengono specificate le attività da attuare nell'anno.

Partendo da queste considerazioni è stato predisposto un Sistema di Monitoraggio sulle attività realizzate e definito un Sistema di Valutazione del Personale.

Sistema di Monitoraggio

Il sistema di monitoraggio, si basa su due tipi di rilevazioni. Si è distinto un monitoraggio qualitativo, teso a descrivere l'andamento delle singole azioni e finalizzato a monitorare gli aspetti di carattere prevalentemente contenutistico e qualitativo delle azioni attivate; ed un monitoraggio quantitativo, in cui si sono registrati i volumi di lavoro generati dal complesso delle iniziative.

Sistema di Valutazione del Personale

Il sistema di valutazione del personale ha lo scopo di determinare il contributo di ciascun dipendente alla realizzazione delle attività Aziendali.

Il sistema di valutazione del personale prende in considerazione:

- **i comportamenti generali**, ossia le modalità attraverso le quali il singolo lavoratore svolge le attività e i compiti propri della posizione di lavoro che occupa;
- **competenze specifiche** al raggiungimento dei risultati.

L'implementazione del Sistema di Valutazione prevede la compilazione, da parte del Direttore dell'Azienda, di schede istituite allo scopo di raccogliere la valutazione su una serie di parametri esemplificativi dell'apporto partecipativo dei singoli dipendenti alle attività realizzate. Le schede proposte vanno compilate tenendo conto delle capacità e dei risultati richiesti al singolo in relazione alla prestazione attesa e alla categoria di appartenenza.

La valutazione dei **comportamenti generali** avviene prendendo in considerazione una serie di parametri quali:

- Quantità e qualità delle prestazioni svolte
- Impegno profuso e senso di responsabilità
- Adattamento e capacità di relazione con l'utenza esterna ed interna
- Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
- Grado di flessibilità nei ruoli organizzativi della categoria
- Capacità di proporre soluzioni innovative e di semplificare le procedure in funzione di miglioramenti di qualità

La valutazione delle **competenze specifiche** avviene invece considerando un'ulteriore serie di parametri, quali:

- Conoscenze di carattere giuridico, economico contabile o economico statistico
- Conoscenza e utilizzo di programmi informatici

L'attribuzione della valutazione di ogni parametro viene espressa con una scala da 1 a 5, considerando positiva una valutazione superiore a 2:

1 = insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi

2 = sufficiente, quasi corrispondente ai risultati

3 = buono, rispondente ai risultati attesi

4 = elevato, superiore ai risultati attesi

5 = di assoluto rilievo, nettamente superiori ai risultati attesi

A ciascun parametro è attribuito un **peso** in base alla rilevanza che lo stesso riveste nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il punteggio ottenuto da ciascun parametro sarà dato dall'indicatore numerico della valutazione moltiplicato per il peso ad esso attribuito.

Sommando il punteggio di tutti i parametri prescelti si ottiene il punteggio totale che esprime numericamente il valore della prestazione lavorativa del singolo dipendente. Il punteggio massimo acquisibile è pari a 500 e prevede una valutazione “di assoluto rilievo” per ogni parametro.

La scheda è coperta da riservatezza il risultato finale è pubblico.

Individuazione della gratifica individuale

L'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente discende dalla gratifica conferita nel 2011 ed è collegato al punteggio ottenuto tramite il Sistema di Valutazione, secondo lo schema riportato nella tabella, decurtato dall'eventuale detrazione dovuta alla assenze:

Valutazione ottenuta	% Gratifica
da 0 a 100	0 %
da 101 a 200	50 %
da 201 a 300	70 %
da 301 a 400	90 %
da 401 a 500	100 %

Assenze

Verranno detratte, ai fini della corresponsione della Gratifica, le giornate di assenza dal servizio secondo i seguenti criteri:

- a. Per numero di assenze uguale o superiore a 6 giorni si attua una detrazioni risultante dal rapporto tra la gratifica teorica spettante ed il totale delle presenze teoriche, moltiplicato per le giornate di assenza;
- b. Sono considerate nelle presenze le ferie, le missioni, l'aspettativa obbligatoria per maternità e le assenze per infortunio sul lavoro.
- c. Nel caso in cui le assenze superino i 9 mesi non viene assegnata alcuna gratifica.