

PROPOSTA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA- LINEE GENERALI

L'Asp come da indicazioni regionali e in ossequio alle normative transitorie emanate, gradualmente si trova a dover applicare le norme intese a far sì che le P.A. debbano valutare la performance organizzativa ed individuale. A tal fine si dovrà adottare un Sistema di misurazione e valutazione delle performance, i cui soggetti attori del processo sono l'Organo di indirizzo politico, i Dirigenti, i Nuclei di Valutazione, i Revisori Contabili e significativamente tutti i dipendenti.

L'ASP ha stabilito che gli obiettivi del Direttore Generale siano il Piano delle Performance e a tal proposito sino all'approvazione di nuovi obiettivi sono in vigore all'interno dell'ASP quelli approvati con deliberazione del Cdl per l'anno 2015.

1) Sistema di coordinamento con il metodo precedente

Al fine di coordinare il sistema vigente con quello in corso di predisposizione si ritiene di proporre per tutti i livelli e per tutti i profili professionali un ammontare annuo di produttività potenzialmente eguale a quanto al momento corrisposto. Eventuali risparmi saranno poi oggetto di progetti specifici o ridistribuiti d'intesa con le OO.SS. Gli obiettivi dovranno avere natura straordinaria o di sopravvenuta strategicità o di innovatività rispetto a situazioni in essere.

2) Validazione degli obiettivi

La misurazione e la valutazione avverrà con frequenza annuale. Saranno previsti momenti di confronto con gli interessati da parte del Dirigente valutatore che di norma con cadenza semestrale dovrà fornire indicazioni utili per un eventuale miglioramento delle prestazioni individuali. Sono possibili e rese efficaci e percorribili le fasi di ricorso gerarchico interno.

3) Obiettivi

Il processo valutativo avrà inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti. La validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità degli obiettivi in ragione dei seguenti criteri:

- adeguata specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- riferimento ad un arco temporale determinato;
- commisurazione, ove possibile, ai valori di riferimento derivanti da standard;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

4) Comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene attraverso l'analisi e la valutazione di determinati fattori ritenuti rilevanti ed iscritti in un'apposita scheda attraverso una scala di giudizio numerica.

Sulla base di queste valutazioni si liquideranno le competenze maturate fatto salva la possibilità di conguagli nei periodi successivi.

CGSCPP
FPCGIL
P. Solentucci
19

UIL FPA
Comodori

5) Valutazione del personale

La valutazione del personale si articolerà come appresso:

con riferimento al raggiungimento degli obiettivi nel quale il personale è coinvolto; quindi con riferimento ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse.

La valutazione elaborata mediante l'analisi dei fattori ritenuti rilevanti e riprodotti in apposite schede. I fattori concorrono a definire la valutazione nel suo complesso.

6) Comunicazione degli obiettivi

Il Direttore Generale comunica formalmente ai Dirigenti gli obiettivi e la correlativa ponderazione entro un mese dalla data di approvazione del piano delle performance. Il Dirigente unitamente ai Responsabili di servizio potrà convocare appositi incontri informativi finalizzati a chiarire eventuali incertezze nonché a predisporre le misure operative di dettaglio utili al perseguimento degli obiettivi e alla predisposizione degli strumenti necessari alla rilevazione dei dati occorrenti.

In sede di misurazione intermedia potrà essere pure concordata la variazione degli indicatori o del valore di performance atteso.

Il Dirigente indicherà gli elementi di criticità rilevati anche sulla base delle informazioni acquisiti attraverso gli strumenti di controllo attivati nell'Ente.

7) Articolazione e rilevanza degli elementi di valutazione.

I fattori previsti per la sezione della scheda di valutazione riferita all'apporto individuale e al comportamento organizzativo funzionale alla realizzazione degli obiettivi assegnati sono:

- a) Qualità delle prestazioni
- b) Rispetto dei tempi di esecuzione e flessibilità.
- c) Abilità tecnico operativa
- d) Livello di autonomia, efficienza, affidabilità
- e) Capacità di gestire il ruolo di competenza e di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi e utenza.

8) Elaborazione della valutazione finale

Il sistema prevede 5 fasce di merito. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La dimensione dell'adeguatezza è fissata al 70%.

La quarta fascia rappresenta la dimensione della prestazione adeguata. L'ingresso in tale fascia avviene con valutazione pari al 70% e sino all'79%. La terza fascia con valutazione compresa tra l'80% e il 95%. La seconda fascia con valutazione compresa tra il 95% e il 99%. La prima fascia con valutazione pari a 100%

CCSCOP
[Signature]

[Signature]

[Signature]

01/2/2012
[Signature]

Cond
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]