

CASA DI RIPOSO “DOMENICO CARDO”

COLOGNA VENETA
PROVINCIA DI VERONA



CASA DI RIPOSO - RSA DI BASE A MEDIA INTENSITA' - RSA DI BASE EX OP - HOSPICE - SEZIONE S.V.P.

Sede Legale ed Amministrativa

Via Domenico Cardo n. 21
Centralino 0442 411466 – 411702 – 411437
Fax 0442 411404

Protocollo n. 2661

Cologna Veneta, li 10/11/2020

Oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018 -2019.

Al Nucleo di Valutazione
LORO SEDE

In relazione agli adempimenti del nucleo di Valutazione si comunica che in data 03/09/2020, a seguito di perfezionamento di tutto l'iter previsto dal CCNL Funzioni Locali, dal D.lgs 165/2001 e dalle normative di settore, concluso con il parere favorevole dei Revisori dei Conti, si è sottoscritto il Contratto decentrato integrativo, precedentemente seguito da un atto unilaterale da parte della Scrivente, per poter uscire dall'immobilismo che aveva caratterizzato le precedenti negoziazioni.

Non avendo l'Ente, per gli anni interessati, un sistema di valutazione proprio, con relativa scheda di valutazione aggiornata alla normativa vigente, con la quale valutare la performance 2018-2019, con il medesimo CDI, si è raggiunto un accordo con tutte le OO.SS, (anche se la materia è oggetto di confronto e non di contrattazione), il tutto per evitare delle rivendicazioni a posteriori da parte delle stesse OO.SS.

La performance dei dipendenti è stata valutata in base a 7 parametri:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1) Responsabilità | range da punti 1 a punti 4 |
| 2) Impegno lavorativo e qualità della prestazione | range da punti 1 a punti 4 |
| 3) Flessibilità | range da punti 1 a punti 4 |
| 4) Relazioni con il gruppo | range da punti 1 a punti 4 |
| 5) Rapporti con l'utenza | range da punti 1 a punti 4 |
| 6) Orientamento al risultato | range da punti 1 a punti 4 |
| 7) Autonomia ed esperienza | range da punti 1 a punti 4 |
| 8) Capacità Direttiva (solo per i coordinatori) | range da punti 1 a punti 4 |

Le valutazioni del personale, sono state eseguite dalla Scrivente con la collaborazione dei Responsabili dei vari servizi dell'ente, in maniera precisa e ponderata, valutato che la stessa scheda di valutazione, oltre ad essere lo strumento utile per l'erogazione della produttività, sarà utile per la definizione delle prossime progressioni economiche orizzontali.

A tal fine si precisa le seguenti modalità utilizzate ai fini del procedimento valutativo corretto e rispondente ai requisiti previsti dal contratto e dalla normativa di settore:

1. Entro 20 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Segretario Direttore, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 10 giorni assume

le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.

2. La quota massima di personale valutato, cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69, comma 1, del CCNL 21.5.2018, viene fissata nel 10% dei dipendenti, rispetto al personale complessivamente valutato, arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50. La misura di detta maggiorazione viene fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

Per gli anni 2018 e 2019, non avendo stabilito a priori i requisiti per stabilire i più meritevoli con diritto all'accesso della maggiorazione, la cifra è stata congelata per gli anni successivi, la stessa verrà ripartita nel 2020 in base alle schede di valutazione approvate unitamente al regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

3. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
4. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguitamento dell'obiettivo di mantenimento e gestione dei vari servizi, viene considerato nella liquidazione.
5. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Per gli anni 2018 e 2019, valutato il cambio di Direzione, con gli strumenti in essere è stata possibile la sola valutazione della performance individuale, ma nell'anno 2020 è stato approvato dall'ente un regolamento della misurazione e valutazione della performance che permette di valutare sia quella organizzativa che quella individuale, con precisi obiettivi operativi e indicatori per valutare il grado di raggiungimento degli stessi.

Si riportano in tabella i risultati della valutazione, applicando i criteri sopra citati, dalle quali emerge che una parte dei dipendenti è stata valutata con un punteggio pari a 2 sugli aspetti presi in considerazione dalla scheda di valutazione, sono stati attribuiti punteggi pari 3 e a 4 nella maggior parte dei casi, chi non ha mai lavorato per vari motivi, pur essendo in servizio (es maternità a qualsiasi titolo, congedi biennali legge 104 ecc ..), non è stato valutato.

Dalle valutazioni è emerso che il personale operante nella struttura della RSA riabilitativa e Hospice, hanno mediamente ottenuto un punteggio superiore rispetto al personale dell'area socio sanitaria inserito nella struttura della Casa di Riposo.

A disposizione per ogni ulteriore richiesta e/o integrazione, cordiali saluti.

IL DIRETTORE
(Boscaro Dott.ssa Federica)

F.to Digitalmente

All.to:

- Contratto decentrato integrativo siglato il 03/09/2020
- Parere dei revisori dei Conti sul CDI
- Tabelle di valutazione 2018 – 2019