



Prot. N. 595

Lamon, 31/03/2021

Spett. OIV
C/o Unione Montana Feltrina
Via Rizzarda
32032 Feltre (BL)

Oggetto: RELAZIONE SUL SISTEMA DI PREMIALITÀ ANNO 2020 (PIANO PERFORMANCE 2020)

Premessa:

Si ricorda che l'IPAB Casa Charitas di Lamon non è tenuta alla predisposizione del Piano della Performance ai sensi D.Lgs. n. 150/2009 (rif. Parere CiVIT in data 26.11.2010), "...*la Commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della Corte costituzionale n. 396/1988, è dell'avviso che anche le I.P.A.B. in attesa di trasformarsi in conformità al D.Lgs. n. 207/2001, non rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 150/2009*".

L'art. 18 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 così come modificato dall'art 4 c. 12/bis della Legge n° 89 del 23/06/2014 prevede che le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (**ex IPAB**) e le farmacie siano **escluse dai limiti di riduzione dei costi del personale mediante il contenimento degli oneri contrattuali** e delle assunzioni di personale, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.

Tuttavia, pur rimanendo esclusi dall'ambito di applicazione D.Lgs. n. 150/2009, in linea di principio l'Ente ha adottato il proprio piano della premialità allo scopo di definire i criteri per l'attribuzione dei premi previsti dal CCNL applicato.

Relazione:

Ciò premesso, anche per l'anno 2020 si conferma di aver condotto la valutazione secondo l'approccio metodologico consolidato da tempo e che sottolinea la stringente relazione tra aspetti quantitativi (misurabili in ore di servizio erogate correlate ai ricavi ottenuti per le prestazioni fornite) e valutazione qualitativa basata sull'efficacia delle azioni intraprese e sul riscontro della soddisfazione del cliente in un ciclo tendente al miglioramento continuo.



Diversamente da quanto avvenuto in passato, nelle verifiche effettuate per l'anno 2020, si è reso necessario tenere conto delle variabili derivati dall'imprevedibile situazione vissuta a causa dell'emergenza sanitaria COVID 19.

Nei mesi primaverili, quando il contagio si è manifestato anche all'interno dei Centri Servizi per anziani è emersa la fragilità di queste strutture rispetto al Coronavirus perché progettate per un contesto di vita comunitario dove prevalgono attività che favoriscono la socializzazione e le correlate attività di gruppo, risultando difficile se non impossibile la conversione in luoghi idonei ad una gestione del rischio sanitario e difficilmente adeguati alla creazione di aree di isolamento distinte dalla residenzialità ordinaria.

Le strutture per anziani si caratterizzano per una forte competenza assistenziale e sociale, avendo da sempre ricevuto dal sistema sanitario il supporto necessario per la gestione di acuzie o di trattamenti sanitari complessi. Il dilagare della pandemia ha in qualche modo complicato il rapporto di collaborazione fra territorio e strutture ospedaliere, ad iniziare dalla fornitura di sistemi di protezione per patologie contagiose, che sino a marzo erano convenzionalmente garantite dal SSN, mentre nei mesi successivi sono state reperite in parte con gli sforzi economici ed organizzativi dei Centri Servizi.

Tutto questo ha inciso significativamente sugli indicatori economici di misurazione della performance che pur rientrando nei parametri previsti dal piano della premialità segnano inevitabilmente una flessione rispetto al passato, mentre al contrario gli altri indicatori, riferiti ai servizi, sono stati mantenuti ai livelli precedenti garantendo risposte soddisfacenti alle esigenze dell'Utenza, malgrado la necessità di rispondere adeguatamente al quadro normativo e regolamentare soggetto a repentine variazioni avvenute più volte in corso d'anno. L'organizzazione

ha dimostrato una valida capacità di reazione adeguando l'operatività alle indicazioni legislative e sanitarie, limitando il più possibile gli effetti negativi sulla qualità di vita delle persone assistite e fornendo nel complesso prestazioni adeguate e soddisfacenti.

La valutazione della performance è stata effettuata considerando sia aspetti interni quali la gestione economica, l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni, sia quelli esterni tipicamente connessi alla qualità percepita.

Obbiettivi generali e strategici:

Obbiettivi generali:

Come ormai consolidato negli anni passati gli obbiettivi generali sono stati riferiti al rispetto delle previsioni di costo e di ricavo ricondotte negli atti di programmazione e riportati nel Bilancio Economico Previsionale redatto in conformità alla DGRV 780/2013 e approvato con DCA n° 27 del 19/12/2019.

A causa della Pandemia, oltre alla gestione del contagio, come detto poc'anzi in strutture non adeguate, ci si è trovati all'improvviso a dover fronteggiare un turn over di personale mai registrato prima (contagi che hanno colpito anziani e personale, conseguenti malattie ed estensiva campagna di assunzione operata dal servizio sanitario nazionale e regionale), in una situazione di carenza su tutto il territorio nazionale.

Tutto questo ha richiesto di gestire due fenomeni inattesi, la carenza di personale ed il contemporaneo innalzamento della spesa collegata, in quanto pur di vedere garantita la continuità del servizio si è reso necessario aumentare l'offerta economica rivolta a possibili candidati.

Purtroppo, a causa del COVID, per un lungo periodo (marzo-agosto) i posti letto che si rendevano disponibili per decesso/dimissioni, non potevano essere rimpiazzati a seguito del blocco delle nuove accoglienze imposto dagli organi regionali e nazionali; situazione ulteriormente aggravata dal fatto che anche la capacità ricettiva complessiva della struttura è stata ridotta mediamente di 5 unità di degenza per garantire le aree d'isolamento e quarantena previste dai piani di sanità pubblica. Conseguentemente i ricavi preventivati hanno subito una fortissima contrazione, che per il 2020, vede una minor fatturazione pari a – € 122.000,00 a fronte dell'aumento dei costi che l'ente ha dovuto sopportare per il turn over di personale, per le sanificazioni, per le attrezzature, per il reperimento di Dispositivi di Protezione Individuale e per le risorse aggiuntive necessarie all'esecuzione dei piani di screening.

Malgrado la situazione eccezionale e critica l'organizzazione ha saputo rispondere con efficienza ed efficacia garantendo sempre tutti i servizi e riuscendo a contenere la diffusione del contagio all'interno della struttura ottenendo fino ad oggi un risultato assolutamente insperato.

Obiettivi strategici assegnati alla Direzione:

Sono stati valutati dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione con Verbale in data 29/03/2021 e condivisi con tutto l'organo di governo.

	Obiettivi	Descrizione	Punteggio	Percentuale di realizzazione	Punteggio assegnato
Obiettivi settoriali individuali A1)	Obiettivi settoriali (max 40 punti):	Standard di servizi	10	100%	10
		Gradimento da parte dell'utenza	10	100%	10
		Rispondenza alle politiche complessive dell'ente	10	100%	10
		Capacità organizzativa	10	100%	10
	Obiettivi individuali (max 20 punti):	Trasformazione 12 posti per autosufficienti in 12 posti per non autosufficienti	10	100%	10
		Predisposizione appalto lavori miglioramento sismico	10	100%	10
	Totale Punteggio raggiunto per Obiettivi settoriali individuali A1)				60
Comportamenti/Capacità individuali (A2)	Obiettivi di capacità individuale della Direzione Max 40 Punti	gestione dei conflitti, leadership, clima interno	5	100%	5
		motivazione, guida, sviluppo dei collaboratori	5	100%	5
		valutazione dei collaboratori: capacità di differenziazione	5	100%	5
		gestione delle emergenze e dei cambiamenti	5	100%	5
		rispetto delle regole senza formalismi	5	100%	5
		integrazione con gli organi politici e di controllo interno	5	100%	5
		integrazione interfunzionalità con altre Strutture del comparto e con le Istituzioni di Settore (AULSS - Regione-	5	100%	5

		UNEBA, URIPA)			
		qualità dell'apporto individuale: gestione del ruolo e problem solving	5	100%	5
Totale Punteggio raggiunto per Obbiettivi settoriali individuali A1)					40

FATTORI DI INCREMENTO

Tipologia	Descrizione	Punteggio assegnato
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione max 3 punti		
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti max 3 punti		
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati max 3 punti		
Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente max 3 punti		
Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con L'UTENZA, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici max 3 punti		
	Tot. Max 15 punti	0

FATTORI DI RIDUZIONE

Descrizione	Punteggio assegnato
1) Avere causato danno all'immagine dell'ente	
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento	
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo	

c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990)	
4) Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni	
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)	
6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)	
7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)	
8) Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)	
9) Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)	
10) Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti	
Max 30 punti	0

RIEPILOGO	
Obiettivi settoriali/individuali (Max 60 punti)	A1
	60
Comportamenti/Capacità individuali (Max 40 punti)	A2
	40
Fattori di incremento (Max 15 punti) Utilizzabili solo per compensare eventuali fattori di riduzione ovvero se la valutazione dei fattori premianti non raggiunge di per sé i 100 punti	B
	0
Fattori di riduzione (Max -30 punti) Compensabili con eventuali fattori di incremento	C
	0
Sommatoria tra Fattori di incremento e riduzione*	D= B+C
	0
TOTALE (in ogni caso il punteggio complessivo non può essere superiore a 100)	A1+A2+/-D
	100

Obbiettivi Specifici:

Nello sviluppo gestionale sono stati predeterminati vari indicatori di misurazione degli obbiettivi, di efficienza, di efficacia e di qualità delle prestazioni erogate dalla Struttura.

Per quanto attiene agli indici di efficienza e di efficacia prestazionale si è preso a riferimento il Piano Assistenziale Individualizzato (P.A.I.), che definisce gli interventi necessari a raggiungere specifici obiettivi connessi ai bisogni espressi dal singolo anziano preso in carico dalla Struttura. In tale contesto l'Equipe multidisciplinare, formata da tutte le figure professionali operanti in struttura (Medico, Psicologo, infermiere, fisioterapista, assistente sociale, educatore, oss...), valuta i bisogni socio sanitari, personali e di comunità espressi dalla persona presa in carico, definisce per ciascuna area (assistenziale, sanitaria, psicologica educativa ecc..) gli obbiettivi da raggiungere, prevede la valutazione del risultato (raggiunto/ parzialmente raggiunto/ non raggiunto) e provvede in tempi predeterminati o anche al bisogno alla rivalutazione degli obbiettivi sulla scorta delle mutevoli esigenze della persona presa in carico.

In quest'ambito vengono costantemente monitorati con verifica semestrale indicatori di prestazione di efficienza ed efficacia (performance) sottesi alla verifica dei servizi erogati ed indirizzati a mantenere elevate prestazioni assistenziali: La misurazione avviene mediante l'individuazione di adeguati Key Performance Indicator (KPI). Sono stati quindi confermati gli indici di monitoraggio dell'andamento dei processi aziendali (KPI) implementati fin dal 2016. Nello specifico le aree professionali coinvolte nell'analisi sono:

- Aspetto clinico
- Equipe
- Medica
- Infermieristica
- Assistenziale
- Socio-Famigliare
- Psicologica
- Educativa
- Logopedica
- Fisioterapica

Dato che i PAI di ogni cliente sono completamente gestiti dal sistema informatico CBA che raccoglie giornalmente le annotazioni sulle attività svolte, possono essere facilmente estratti i dati complessivi di analisi statistica, quale strumento di misurazione delle performance professionali.

Tale analisi consente di accertare specificamente e trasversalmente il servizio erogato identificando indici di efficienza ed efficacia nel periodo di riferimento.

Indici di Efficienza:

Per ciascun nuovo cliente (autosufficiente e non autosufficiente) del Centro Servizi viene redatto un PAI all'ingresso (entro 30 giorni) con verifiche semestrali. Ciascun cliente sarà perciò soggetto alla stesura di almeno due PAI a condizione che risieda in struttura per un periodo superiore ai sette mesi compresi nel periodo di riferimento dell'analisi (annuale).

L'indice di efficienza quantifica la performance nella redazione dei PAI e proporziona la rilevanza degli indici di efficacia.

Tenuto conto delle variabili che fisiologicamente caratterizzano l'attività (p.e. decesso prima della stesura del primo PAI) si assume l'indice pari al 90% quale valore minimo di efficienza da raggiungere. Nel caso in cui non venga raggiunto dovrà esserne data adeguata motivazione.

Nel seguito si espongono le modalità rilevazione:

- stampa dettaglio PAI per il periodo di riferimento da cba
- stampa statistica PAI totali per il periodo di riferimento
- stampa giornate presenza ospiti nel periodo di riferimento da cba (contabilità ospite-statistiche-riepilogo presenze per ospite a cura dell'assistente sociale)
- conteggio dei clienti per il periodo di riferimento da stampa giornate presenza ospiti (=Tot_{clienti})
- identificazione del gruppo a (degenze superiori ai sette mesi)
- formule:
$$\text{Tot}_{\text{teorico}} \text{ PAI} = (\text{degenze superiori ai sette mesi}) \times 2$$
- $\text{indice}_{\text{efficienza}} = \text{Tot}_{\text{effettivo}} \text{ PAI} / \text{Tot}_{\text{teorico}} \text{ PAI}$
- legenda:
$$\text{TOT}_{\text{effettivo}} \text{ PAI} = \Sigma \text{ PAI effettivamente erogati}$$
- $\text{TOT}_{\text{teorico}} \text{ PAI} = \Sigma \text{ PAI da erogare}$

Indici di Efficacia:

Nel PAI la gestione delle criticità di ciascuna area prevede la valutazione del risultato (raggiunto/ parzialmente raggiunto/ non raggiunto) rispetto agli obiettivi proposti dallo specifico professionista (miglioramento/ mantenimento/ contenere peggioramento).

L'indice di efficacia quantifica la performance negli interventi programmati per ciascuna area. Va specificato che si assume, quale valore positivo, solo il "Raggiunto". Il dato verrà ricavato dove possibile dall'analisi di schede validate previste dalla corretta compilazione del PAI.

Tenuto conto della fragilità dei soggetti (p.e. evento patologico acuto intercorrente) si assume quale valore minimo di efficacia da raggiungere l'indice pari al 50%. Nel caso in cui non venga raggiunto dovrà esserne data adeguata motivazione.

Risultati per l'Anno 2020

KPI 2020											
EFFICIENZA	GRUPPOA	TOT CLIENTI									
DATI PRESENZA	63	99									
TOT_teorico PAI											162
TOT_effettivo PAI											167
INDICE_efficienza %											103,09
ESITI AREA											
	ASPETTO CLINICO	EQUIPE	MEDICA	INFERMIE	ASSISTENZ	SOCIO FAI	PSICOLOG	EDUCATIV	LOGOPED	FISIOTERAPICA	
RAGGIUNTO		2	108	120	317	359	85	80	54	31	37
PARZIALMENTE RAGGIUNTO		0	13	7	44	63	46	49	53	16	28
NON RAGGIUNTO		0	1	0	2	2	1	1	1	3	23
TOT ESITI PER AREA		2	122	127	363	424	132	130	108	50	88
INDICE_efficienza area	100,00	88,52	94,49	87,33	84,67	64,39	61,54	50,00	62,00	42,05	
TOT ESITI RAGGIUNTI	1193										
TOT ESITI	1546										
INDICE_efficienza globale	77,17										

KPI area amministrativa:

INDICATORE	INDICE PREVISTO	INDICE OTTENUTO
Rapporto tra ricavi ottenuti e costi sostenuti	> 0,95	0,97
tempi medi di pubblicazione degli atti: indicatore	nessun accesso civico e check interno positivo	nessun accesso civico e check interno positivo
Tempi di pagamento dei fornitori: indicatore	nessun rilievo dai fornitori o sollecito di pagamento ingiustificato	nessun rilievo dai fornitori o sollecito di pagamento ingiustificato
tempi di emissione della fatturazione attiva:	Rapporto crediti/prestazioni = 1 (punto di osservazione data approvazione bilancio d'esercizio);	Rapporto crediti/prestazioni = 1
Tempi di avvio della procedura di recupero crediti < a 90gg dalla data di insorgenza del credito	< a 90gg dalla data di insorgenza del credito	< a 90gg dalla data di insorgenza del credito

Tutti gli indici si attestano su valori superiori a quelli attesi.

Monitoraggio verifica e Controllo della qualità percepita:

Naturalmente, l'attenzione gestionale non si è limitata alla verifica interna della qualità delle prestazioni erogate, ma si è tenuto conto anche dell'opinione espressa dai clienti in termini di qualità percepita.

Purtroppo, le chiusure, le limitazioni dei contatti interpersonali e l'impegno straordinario richiesto al personale per la gestione dell'emergenza sanitaria hanno reso impossibile la somministrazione del consueto questionario per il rilievo della qualità percepita: tra l'altro in tale contesto i quesiti proposti sarebbero stati poco significativi. Le risorse disponibili sono state perciò concentrate nell'organizzazione dei contatti virtuali (Video chiamate) e delle visite protette per fine vita, casi sanitari particolari, o ancora per la gestione di visite in ambienti appositamente predisposti per colloqui senza contatto diretto.

Ciononostante, va rilevato come siano giunte numerose segnalazioni spontanee di soddisfazione e gratitudine per i servizi ricevuti da parte dei famigliari/anziani mentre in contrapposizione non sono giunte lamentele o reclami.

Valorizzazione dei premi per singolo lavoratore:

Naturalmente per l'anno 2020 sono state effettuate le necessarie modifiche riguardo gli obiettivi specifici ponendo il focus sulla tutela della salute e della sicurezza degli anziani e del personale operante in struttura. Al personale è stata richiesta una grande capacità di innovazione, di adattamento, di modifica delle normali procedure operative, delle attività specifiche, dei comportamenti, dei piani di lavoro e della turnistica per dare concreta risposta alla necessità di contenere il contagio e di applicare puntualmente le disposizioni emanate dai vari Organi (Istituto Superiore di Sanità, Regione, ULSS). A tal fine si è provveduto ad effettuare la compartimentazione dei nuclei, creando reparti destinati a casi positivi sintomatici, casi positivi asintomatici o paucisintomatici, casi sospetti, anziani sani.

Tutto il personale ha dato una grande dimostrazione di fidelizzazione, impegno e partecipazione proattiva rendendosi disponibile a modificare i propri turni abitudinari, a rientrare dalle giornate di riposo e a trattenersi oltre l'orario per ragioni di servizio. Tutto questo ha permesso, come già accennato in precedenza di gestire con ottimi risultati l'evento pandemico che alla fine di dicembre 2020 ha visto in totale 22 anziani contagiati su 80 (4 decessi tutti con comorbidità) e un totale di 13 operatori infettati senza conseguenze (Inf. Oss e altro personale) nel

periodo in cui il contagio era presente in struttura (marzo giugno); successivamente mediante l'attività di screening sono stati intercettati ulteriori casi isolati tra il personale (in totale 9 persone in periodi diversi) che però non sono stati causa di diffusione all'interno della struttura.

Valorizzazione dei premi anno 2020:

Ogni lavoratore è stato oggetto di valutazione individuale sulla base di un punteggio massimo di 100 punti concernente:

- A) competenza tecnica (max 60 p.ti): (Impegno, Stare in Ruolo, Capacità professionale, Autonomia, Formazione, Qualità del lavoro);
- B) Capacità Relazionale (max 40 p.ti): (Corretta relazione con l'anziano/utenza/stakeholder, utilizzo della comunicazione assertiva, partecipazione proattiva nel gruppo di lavoro, assicurando un clima positivo, capacità di analizzare in modo critico i propri errori, capacità di autocontrollo di fronte a situazioni stressanti e non routinarie.

La valutazione effettuata tiene conto di elementi oggettivi rilevati in corso d'anno quali: consegne scritte, verbali d'equipe, reclami/apprezzamenti manifestati dai clienti/utenti, provvedimenti disciplinari o capacità/criticità specifiche operative (problem solving), nonché procedure portate a compimento.

In base al punteggio ottenuto dal singolo lavoratore sono state identificate le seguenti fasce di merito connesse al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e correlate alla diversificazione della distribuzione dei premi.

- Fascia 1 punteggio < 50 punti = obiettivo non raggiunto → Nessun premio erogato;
- Fascia 2 punteggio compreso tra 51 e 69 = obiettivo raggiunto con sufficienza → Coefficiente moltiplicatore del premio pari 0,5
- Fascia 3 punteggio compreso tra 70 e 89 = obiettivo pienamente raggiunto → Coefficiente moltiplicatore del premio pari punti ottenuti/10 (esempio punteggio pari 86 = coeff. Moltiplicatore = 0.86)
- Fascia 4 Punteggio > 90% = obiettivo ottimamente raggiunto → Coefficiente moltiplicatore del premio pari 1,1
- Fascia 5 Punteggio 100 rappresenta il miglior risultato ottenibile → Coefficiente moltiplicatore del premio pari 1,3

Ai punteggi così attribuiti sono stati applicati ulteriori coefficienti di riduzione o di incremento che contemplano: il livello di responsabilità (quando non diversamente remunerato), l'esposizione personale verso l'utenza, i clienti, i fornitori (Front office), la continuità e l'effettiva presenza nel corso delle prestazioni erogate.

Il documento di valutazione è stato redatto, come da schema tipo di seguito allegato.

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PERFORMANCE

NOME E COGNOME LAVORATORE:

	Punti attribuibili	AMBITI/ELEMENTI DI VALUTAZIONE	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
VALUTAZIONE CAPACITÀ TECNICA max 60 p.ti	10	IMPEGNO			
		Partecipazione alle riunioni.			
		Disponibilità al rientro su richiesta dell'ente.			
		Capacità di accettazione ed applicazione delle innovazioni nei processi lavorativi.			
		Capacità di pianificazione delle assenze programmabili e comunicazione tempestiva delle assenze non programmabili.		0,00	
	10	STARE IN RUOLO			
		Capacità di accettazione e riconoscimento del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Capacità di stare in ruolo.		0,00	
	20	CAPACITÀ PROFESSIONALE			
		Applicazione norme di sicurezza negli ambienti di lavoro.			
		Puntualità e rispetto degli orari di lavoro.			
Cura del materiale a disposizione.					
Corretto utilizzo di procedure, protocolli e strumenti di lavoro. Rispetto delle norme relative al segreto professionale e tutela della Privacy dell'utenza. Qualità del Lavoro (Utilizzo di tecniche e procedure corrette- assenza di errori - capacità di risposta tempestiva).			0,00		
10	AUTONOMIA				
	Capacità di esecuzione delle attività attribuite e di organizzazione/collaborazione con i colleghi.				
	Utilizzo degli strumenti di pianificazione per individuare adeguate modalità di scostamento nelle situazioni contingenti. Capacità di affrontare situazioni non routinarie assumendo decisioni pertinenti.		0,00		
10	FORMAZIONE				
	Partecipazione attiva e regolare ai corsi di formazione organizzati dal Centro Servizi/ Cooperativa. Capacità di sfruttare le competenze acquisite con la formazione.		0,00		
VALUTAZIONE CAPACITÀ RELAZIONALE max 40	40	CAPACITÀ DI RELAZIONE/COLLABORAZIONE			
		Corretta relazione con l'anziano/utenza dimostrando disponibilità al dialogo ed all'ascolto.			
		Utilizzo della comunicazione assertiva con anziani, colleghi e familiari.			
		Capacità di fornire contributi e collaborazione nel gruppo di lavoro, assicurando un clima positivo.			
		Capacità di analizzare in modo critico i propri errori.			
		Capacità di autocontrollo di fronte a situazioni stressanti e non routinarie. Capacità di collaborare e chiedere aiuto se in difficoltà.		0,00	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA E FINALE					
Punteggio totale disponibile					
100					

FASCE DI VALORIZZAZIONE DEL PREMIO IN BASE AL PUNTEGGIO OTTENUTO:

Punteggio fino a 50 Punti = obiettivo non Raggiunto = nessun premio

Punteggi da 51 a 69 punti = obiettivo raggiunto coefficiente distribuzione del premio = 0,5

Punteggi da 70 a 89 = Obiettivo raggiunto con piena Sufficienza = Coefficiente di distribuzione del premio proporzionale secondo punteggio

Punteggi sopra 90 punti obiettivo ottimamente raggiunto premio massimo e coefficiente di distribuzione del premio = 1,1

Punteggi 100 punti obiettivo ottimamente raggiunto premio massimo e coefficiente di distribuzione del premio = 1,3

Ulteriori fattori di riduzione e incremento

Livello di Responsabilità ed esposizione verso l'Utenza/esterno

1,4 molto esposto

1,07 esposto

1 ordinariamente esposto

PRESENZA

riduzione proporzionale al P.Time

Altre assenze

1 Fino a 5 giorni lavorativi

0,97 da 5 a 10 giorni lavorativi di assenza

0,95 Da 10 a 15 giorni lavorativi di assenza

0,87 Da 15 a 30 giorni lavorativi di assenza

0,5 da 30 a 120 giorni lavorativi di assenza

0 sopra 120 giorni lavorativi di assenza

Nella tabella che segue sono riportati i risultati della valutazione effettuata sui lavoratori relativamente all'anno 2020 con la conseguente diversificazione dei premi attribuibili:

Lavoratore	Valutazione	Riattribuzione punteggio per fasce di merito	Livello di responsabilità	riduzioni P.Time	Presenza	Punteggi o finale	Premio assegnato
Lav 1	100	130	1,07	1	0,97	134,93	€ 1.068,77
Lav 2	98	110	1,14	0,77	1	96,56	€ 764,85
Lav 3	99	110	1,14	1	0	-	€ -
Lav 4	76,5	76,5	1	1	0,87	66,56	€ 527,19
Lav 5	78,6	78,6	1	0,66	1	51,88	€ 410,92
Lav 6	99	110	1,14	1	1	125,40	€ 993,31
Lav 7	74	74	1	1	1	74,00	€ 586,16
Lav 8	82	82	1	1	0,87	71,34	€ 565,09
Lav 9	89,9	89,9	1	1	1	89,90	€ 712,11
Lav 10	98,5	110	1	0,58	0,95	60,61	€ 480,10
Lav 11	77,5	77,5	1	1	0,5	38,75	€ 306,94
Lav 12	91	110	1,07	0,66	0,95	73,80	€ 584,56

Grafico della distribuzione dei premi 2020



Lamon, 31/03/2021

IL SEGRETARIO DIRETTORE

Gian Paolo Sommariva

f.to
