



SISTEMA PREMIANTE

**come cambiano scheda di valutazione
e il meccanismo di erogazione della
produttività**

SCHEDA DI VALUTAZIONE

La necessità di modificare il meccanismo esistente nasce dalla difficile comprensione del sistema sia da parte del valutatore che del valutato, che risulta troppo complicato nella gestione. Si entrava in un meccanismo di percentuali e punteggi difficili da spiegare, che hanno risvolti importanti sia rispetto al riconoscimento della produttività, che rispetto al punteggio assegnato ai fini del passaggio di fascia.

La scheda precedente infatti, disciplinata dall'accordo di ottobre 2016, prevedeva due distinte aree dei comportamenti e degli obiettivi, che pesati percentualmente a seconda della categoria di appartenenza definivano un punteggio in 60esimi.



cos'è cambiato?

A partire dall'anno **2021**, la scheda di valutazione avrà un punteggio massimo di 60, che sarà valido sia per l'erogazione della produttività, che per il punteggio utile alla formazione della graduatoria per le fasce dell'anno di riferimento.

IN SINTESI: il punteggio conseguito non viene più «trasformato» su base percentuale

NB: per l'anno **2020**, si fa riferimento alle schede di valutazione in essere in 100esimi, fermo restando il meccanismo percentuale di riduzione in base al peso degli obiettivi e dei comportamenti che le trasforma in 60esimi.



SCHEDA DI VALUTAZIONE

area obiettivi

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE A, B, BS, C, D, DS

DATI DEL DIPENDENTE		
MATRICOLA	99999	
COGNOME NOME	ROSSI MARIO	
ANNO	2021	
STRUTTURA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
U.O.	RISORSE UMANE	
PROFILO PROFESSIONALE		
CATEGORIA	D	
POSIZIONE GIURIDICA		
NOME VALUTATORE		
OBIETTIVI OBBLIGATORI		
	SI	
OBIETTIVI DEL VALUTATO	intervallo di punteggio	Punteggio
	0 - 20	20
OSSERVAZIONI		
Validazione prima fase - comunicazione e assegnazione obiettivi		
Firma valutatore		
Firma coordinatore		
Firma valutato		
data:		

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the form.



SCHEDA DI VALUTAZIONE

area comportamenti

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

FATTORI DI COMPORTAMENTO (FC)		intervallo di punteggio	Punteggio conseguito
1	Competenze tecnico professionali Grado di conoscenza tecnico - professionale e capacità di applicazione pratica	da 1 a 8	8
2	Precisione operativa Grado di accuratezza, ordine e attenzione con cui vengono svolte le attività assegnate	da 1 a 6	6
3	Relazioni con l'utenza interna ed esterna Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utente; capacità di ascolto e comprensione; capacità di mediazione e gestione dei conflitti; efficacia e appropriatezza nella comunicazione	da 1 a 6	6
4	Relazioni tra dipendenti e lavoro di squadra Disponibilità a lavorare in gruppo (anche se richiesto in attività di tutoraggio), capacità di generare relazioni interpersonali collaborative con altre figure sia all'interno che all'esterno della propria struttura	da 1 a 8	8
5	Flessibilità e disponibilità alle esigenze di servizio capacità di partecipare attivamente ai cambiamenti organizzativi ed operativi (es: utilizzo nuove tecnologie, gruppi di lavoro)	da 1 a 6	6
6	Rispetto dei regolamenti, delle direttive e dei codici di comportamento Rispetto del regolamento e delle direttive aziendali, delle direttive della struttura di appartenenza e del codice di comportamento dei dipendenti pubblici	da 1 a 6	6
TOTALE PUNTEGGIO FC (MASSIMO OTTENIBILE 40)			40
ESITO FINALE			
AREA OBIETTIVI			20
AREA COMPORTAMENTI			40
TOTALE PUNTEGGIO (MASSIMO OTTENIBILE 60)			60

AREA VALIDAZIONE SCHEDA	
Validazione valutazione finale complessiva e comunicazione al dipendente	
Firma valutatore	
Firma coordinatore	
Firma valutato	
data:	

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'S', 'L', 'M', and 'C'.



PRODUTTIVITÀ

L'attuale meccanismo del sistema premiante prevedeva che l'utilizzo del fondo della produttività fosse diverso nelle diverse UUOO/servizi/uffici in relazione al personale mediamente assegnato, a tempo pieno o part-time, con un complicato conteggio fatto con la regola della semisomma ovvero dividendo a metà la somma del personale presente al 31.12 dell'anno precedente e di riferimento.

Tale meccanismo risulta poco comprensibile ed ha determinato anche pesanti differenze che ancora non ci sono mai state spiegate.....

Ne conseguiva che in qualche UO il personale ha preso una quota di produttività a saldo diversa pur avendo avuto il medesimo punteggio del collega che lavora in altra UO/servizio/ufficio a parità di qualifica e categoria



cos'è cambiato?

Il nuovo accordo prevede che vi sia certezza nella quota MASSIMA ANNUA PERCEPIBILE per il personale con parametrizzazione diversa nelle diverse categorie, che verrà sempre erogata sottoforma di acconto mensile nella percentuale del 75% e saldo a congruaggio del 25% entro l'anno successivo.

LA SCHEDA PER LE FASCE E' LA STESSA

CATEGORIA	QUOTA TEORICA ANNUA MAX	ACCONTO 75%	SALDO 25%
A	€ 1.080,76	€ 810,57	€ 270,19
B	€ 1.169,89	€ 877,41	€ 292,48
Bs	€ 1.448,47	€ 1086,35	€ 362,12
C	€ 1.682,42	€ 1261,81	€ 420,61
D	€ 1.805,13	€ 1352,84	€ 451,29
D e Ds con fx di coord	€ 1.966,67	€ 1475,00	€ 491,67



più specificatamente....

CATEGORIA	parametro	quota 100% teorica	quota acconto mensile 75%	quota saldo (25%x12 mesi)
A	100	90,05 €	67,54 €	270,16 €
B	108	97,48 €	73,11 €	292,44 €
Bs	134	120,69 €	90,52 €	362,08 €
C	156	140,20 €	105,15 €	420,60 €
D	167	150,41 €	112,81 €	451,24 €
Ds	182	163,88 €	122,91 €	491,64 €

corresponsione del saldo anno 2020

Ricordando che per l'anno 2020 la scheda è formulata ancora in 100esimi, a seconda del punteggio conseguito, il personale avrà diritto alla corresponsione del saldo nella misura sottoriportata:

PUNTEGGIO TOTALE SCHEDA	= 60	da 61 a 68	da 69 a 77	da 78 a 86	da 87 a 94	da 95 a 100
SALDO CORRISPOSTO	0%	5%	10%	15%	20%	25%

corresponsione del saldo anno 2021

Da quest'anno la scheda verrà corrisposta in 60esimi e viene pertanto rideterminato il saldo nelle seguenti percentuali

PUNTEGGIO TOTALE SCHEDA	= 36	da 37 a 40	da 41 a 45	da 46 a 50	da 51 a 55	da 56 a 60
SALDO CORRISPOSTO	0%	5%	10%	15%	20%	25%

Ricordiamo che la produttività viene comunque riconosciuta in rapporto alle giornate di effettiva presenza comprensive delle ferie, garantendo in ogni caso:

- Congedo maternità obbligatorio
- Assenze per lutto
- Citazioni a testimoniare
- Funzioni di giudice popolare
- Assenze legge 104/92
- Permessi sindacali
- Permessi legge 104/92 per dipendenti con handicap grave
- Malattia e infortunio nei limiti della franchigia di 30gg annui
- Congedi per vittime di violenza di cui all'art.39 CCNL
- Permessi per espletamento funzione RLS

UILFPL

4

