



VENETO LAVORO



REGIONE DEL VENETO

Prot. n. 30574 del 3/5/2019

Spett.le O.I.V. di Veneto Lavoro

Oggetto:

Addendum alla Relazione sulle Performance 2018

Si fa seguito all'approvazione della Relazione sulle Performance 2018 per evidenziare che Veneto Lavoro ha siglato in data 12 marzo 2019 una ipotesi di accordo con la parte sindacale sul sistema di valutazione del personale per l'anno 2018, che prevede, qualora confermata, la seguente incidenza per quanto riguarda gli obiettivi e i fattori

	Cat. B	Cat C	Cat. D	Cat. D+P.O. Cat. D+A.P.	Dirigenti
Incidenza % obiettivi	70	70	70	70	70
Incidenza % fattori	30	30	30	30	30

La presente tabella viene a sostituire quella presente a pagina 15 della Relazione sulle Performance 2018, qualora l'ipotesi di accordo allegata venga ratificata come Accordo definitivo.

IL DIRETTORE

dott. Tiziano Barone



SISTEMA DI VALUTAZIONE ANNO 2018
IPOTESI DI ACCORDO

La performance viene divisa in Organizzativa ed individuale alla Organizzativa si riserva il 70% del fondo a disposizione e alla Individuale il rimanente 30%.

La quota di risorse individuate viene suddivisa, sulla base dei dipendenti in servizio nel corso dell'anno fra la sede centrale di Veneto Lavoro (UO) e i diversi Ambiti territoriali (UOT).

Si utilizza il criterio della proporzione diretta tra il punteggio della valutazione ottenuto e l'ammontare del fondo disponibile per ciascuna UOT e UO.

Considerato che l'anno 2018 è stato un anno di transizione si ritiene di individuare per l'anno stesso il seguente sistema transitorio di valutazione.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Viene valutato:

1. il grado di raggiungimento degli obiettivi generali su una scala di 100 punti. Ciascun obiettivo può incidere in modo diverso nella valutazione ossia avere un peso diverso in una scala complessiva di 100 in ragione della importanza o della difficoltà.
Ai fini della valutazione del risultato collettivo raggiunto si effettua una prima valutazione a livello UOT e successivamente si effettua una valutazione a livello di singolo CPI (TOTALE MASSIMO PUNTI 90).
Ai fini della valutazione del risultato collettivo raggiunto si effettua una prima valutazione per la sede centrale a livello UO. (TOTALE MASSIMO PUNTI 90)
2. Una ulteriore valutazione viene effettuata sulla base dei risultati delle rilevazioni della soddisfazione dell'utente effettuate nell'anno (MASSIMO PUNTI 10) nel caso non vi siano state rilevazioni della soddisfazione dell'utente o le stesse non siano significative la valutazione avviene esclusivamente in base al raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 1.
3. Per le UOT, ambiti territoriali, le risorse vengono suddivise per il 70% in merito alla valutazione dei risultati di ambito e per il 30% a compensare i risultati raggiunti nei singoli CPI.

Il compenso per la performance organizzativa è quindi composto, nelle UOT, da due parti: il compenso rapportato alla valutazione della performance organizzativa di Ambito ed il un compenso rapportato alla valutazione dell'ufficio o CPI di appartenenza.

Il compenso per la performance organizzativa delle UO della sede centrale è unitario.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Viene utilizzata per gli uffici centrali di Veneto Lavoro e per ciascun Ambito nella sostanza la metodologia utilizzata da Veneto Lavoro e dalle Province per la valutazione individuale (si veda allegato n. 1), che è nota a tutti i dipendenti.

CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEL COMPENSO DI PERFORMANCE

- I dipendenti che abbiano prestato servizio per un periodo non superiore ai 120 giorni (indipendentemente dalla motivazione) non verranno valutati in quanto la brevità del periodo non consente una effettiva valutazione della performance individuale e non ha consentito una efficace partecipazione al raggiungimento degli obiettivi.
- Per gli altri dipendenti il compenso sarà proporzionato alla presenza in servizio e rapportato al tempo di lavoro. Il compenso per le persone a tempo parziale viene rapportato all'orario effettuato.
- Ai fini dell'assegnazione dei premi non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapia salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi



per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art.9 DPR 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinari, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittima di violenza.

- I periodi di allattamento saranno considerati come presenza. Le assenze ad ore vanno rapportate a giorno con criteri previsti dal contratto ossia 6 ore di assenza = 1 giorno. I permessi brevi a recupero non vanno computati come assenza se recuperati nell'anno.

INCIDENZA DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE SUL COMPENSO DI PERFORMANCE

- Ai dipendenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore alla sufficienza nella performance individuale non riceveranno alcun compenso neppure nella performance organizzativa.
- Qualora siano state rilevate mancanze al compenso per la performance individuale, a partire dal 10 maggio 2018, verranno applicati i seguenti criteri di ponderazione, moltiplicando il compenso per le cifre sotto indicate:

Nessuna mancanza	Richiamo verbale formalizzato	Richiamo scritto	Multa	Sospensione di meno di 10 giorni	Sospensione di 10 giorni
1	0,9	0,8	0,7	0,5	0,3

TEMPI DI EROGAZIONE

La previsione di liquidazione della produttività per il miglioramento dell'organizzazione dei servizi è per il mese di maggio 2019.

Venezia 12 marzo 2019

Personale

CIL FP Luca Mela Stefano Tonello

CGIL FP Alba Ratti

RSU VENETO LAVORO

UIL FPL VENETO

Severino

Antonio Lopez

Allegato n.1

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
FATTORI**

FATTORI DI PRESTAZIONE*	INCIDENZA (peso)	VALUTAZ. FINALE (G)	VALUTAZ. X PESO (G)	CRITERI DI VALUTAZIONE
1 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria anche mediante processi di autoapprendimento. Padronanza nel corretto uso delle dotazioni) Viene dimostrata attraverso il grado di partecipazione al raggiungimento dei risultati di ufficio	20			Grado partecipazione Molto carente = 0 Quasi sufficiente = 5 Sufficiente = 6 Discreto = 7 Buono = 8 Ottimo = 10
2 Flessibilità (capacità di cogliere il mutare delle situazioni adattando il proprio comportamento allo scopo di cogliere opportunità o di raggiungere l'obiettivo) Viene valutato in quest'ambito l'apporto dato alle attività delle UOC o delle UOT (collaborazione per la gestione, svolgimento di attività rilevanti a livello più generale quale ad esempio il protocollo nei CPI, l'accesso agli atti ecc.)	20			Apporto Molto carente = 0 Quasi sufficiente = 5 Sufficiente = 6 Discreto = 7 Buono = 8 Ottimo = 10
3 Efficacia interpersonale (capacità di comprendere le percezioni, i bisogni, gli atteggiamenti degli altri e di costruire relazioni positive con colleghi e superiori, sotto il profilo sia professionale che personale) viene valutato anche il contributo dato a gruppi di lavoro, la capacità di lavorare in squadra, l'apporto dato durante le riunioni di servizio Il comportamento tenuto nei confronti del pubblico, dei colleghi e dei superiori gerarchici	20			Molto carente = 0 Quasi sufficiente = 5 Sufficiente = 6 Discreto = 7 Buono = 8 Ottimo = 10
4 Autonomia e tensione al miglioramento continuo (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche. Capacità di indirizzare costantemente le proprie e altrui attività verso alti standard di qualità e di precisione nel lavoro. Vengono considerate per la valutazione le particolari azioni migliorative ai fini della performance dell'ufficio e della UOC o UOT e/o il raggiungimento di specifici obiettivi individuali	20			Azioni migliorative non rilevanti = 0 Poche = 5 Sufficienti = 6 Buone = 7 Rilevanti = 8 Particolarmente importanti = 10
5 Gestione del tempo lavoro capacità di programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività. Rispetto delle assenze programmate. Flessibilità per fronteggiare eventi non programmati) Viene valutata in quest'ambito anche intensità dell'apporto ad obiettivi più generali a livello di Ente o la partecipazione a progetti specifici	20			Molto carente = 0 Quasi sufficiente = 5 Sufficiente = 6 Discreto = 7 Buono = 8 Ottimo = 10
Viene valutata	100	0	0	

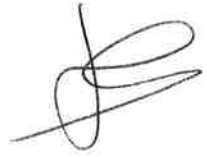
RISULTATO FINALE

Stenente

FATTORI di ponderazione per inadempienze o mancanze si moltiplica il risultato per

Inadempienze rilevate :

nessuna Il risultato va moltiplicato per	1
rimprovero non formalizzato	0,9
Rimprovero verbale formalizzato per iscritto	0,8
rimprovero scritto	0,7
multa	0,6
sospensione fino a 10 giorni	0,3
sanzione superiore alla sospensione di 10 giorni	0

AR  AS

