

Sistemi di misurazione e valutazione della performance

Personale Direzione Generale Asur - AREA COMPARTO: riferimento Accordo Integrativo Produttività anni 2016 e 2017, recepito con determina ASURDG n.548/2017

Stralcio

“Art. 4 – La performance individuale

La performance individuale viene valutata sulla base della scheda individuale allegata.

Art.- 6 Calcolo degli incentivi. Definizione della quota individuale di incentivazione

Il valore massimo di incentivazione sarà attribuito al dipendente per effetto dell’ottimale apporto fornito al raggiungimento degli obiettivi specifici di budget assegnati alla struttura di appartenenza e per la performance individuale.

Il valore massimo di incentivazione è assegnato al dipendente per effetto della somma delle valutazioni relative a:

- a) Raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della Struttura di appartenenza (max 85%);
- b) Performance individuale (Max 5%);

La quota individuale destinata al raggiungimento degli obiettivi di budget è calcolata sulla base dell’85% del fondo della produttività collettiva il cui importo viene determinato annualmente dalla Direzione Generale con atto deliberativo nel rispetto dell’accordo sindacale vigente in materia. Per tale calcolo, si tiene conto dei posti di dotazione organica assegnati alle Strutture/Aree. La distribuzione delle risorse tra i dipendenti aventi diritto dovrà avvenire secondo i pesi concordati con l’accordo aziendale del 22.5.2009 che qui di seguito si riportano:

- Cat. B	parametro	80
- Cat. BS	parametro	83
- Cat. C	parametro	91
- Cat. D	parametro	99
- Cat. DS	parametro	107

Con riferimento al solo anno 2017 le quote individuali sono corrisposte tenendo conto dell’effettiva presenza in servizio del dipendente; alle assenze verrà applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi. Oltre tale valore ogni giorno di assenza comporterà una conseguente riduzione dell’incentivo spettante. La franchigia di trenta giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l’espletamento di cariche direttive o elettive. Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla decurtazione sopra convenuta: ferie, riposi compensativi, permessi Legge n.104/1994, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità. Infortunio sul lavoro ed in itinere, donazione sangue e modillo, citazione a testimoniare ed espletamento funzioni di giudice popolare, lutto, formazione obbligatoria o autorizzata nell’interesse dell’Ente, permessi sindacali.

La quota della performance individuale si calcola sulla base del 5% del fondo della produttività collettiva suddivisa, su base annua, in quote equivalenti per ognuno dei dipendenti interessati.”



Scheda di Valutazione – Anno 2016
COMPARTO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

MATRICOLA

DIPENDENTE

POSIZIONE PROFESSIONALE

Area dei Risultati

Punteggio

Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza

max 10 punti

Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati

max 10 punti

(come da scheda obiettivi allegata)

Area dei Comportamenti Organizzativi

Punteggio

Conoscenze generali

max 10 punti

Grado di coinvolgimento nella struttura

max 10 punti

Attenzione ai propri doveri

max 10 punti

Orientamento all'utenza

max 10 punti

Valutazione Complessiva

somma dei punteggi

/ 60

valore percentuale

/ 100

Punti di Forza e Aspetti da Migliorare

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore

Firma del Valutato