



NOTIZIARIO N. 1 DEL 4 MARZO 2013

Il sistema di valutazione del personale per l'anno 2012 ha provocato sconcerto e difficoltà applicative, dovute anche al fatto che il c.d. "Manuale" editato nel maggio 2012 è stato oggetto di modifiche e interpolazioni senza alcun avviso, a conferma di un sistema di relazioni sindacali che ormai la nostra Amministrazione sembra percepire solo come fastidioso onere.

Vi sarebbero da sviluppare molte considerazioni sul fatto che vengono richieste performance mirabolanti a fronte di difficoltà create dalla stratificazione normativa degli ultimi due anni che impone una ulteriore marea di adempimenti alla faccia della propagandata semplificazione, e che si somma all'impossibilità di provvedere linearmente ai pagamenti a causa del patto di stabilità (sembra che lo stock di fermo dei pagamenti già maturati abbia raggiunto 1,3 miliardi di Euro!! Sanità esclusa), il tutto sommato alla complessiva "messa a dieta" dei dipendenti pubblici a partire dal taglio del buono mensa fino a giungere al blocco dei contratti almeno fino al 2015!

Abbiamo quindi cercato di agevolare il compito valutativo grazie al contributo di una nostra collega, che ringrazio sentitamente, la quale ci ha fornito un foglio excel di calcolo preventivo degli effetti della valutazione PRIMA di procedere all'inserimento e alla conferma dei dati valutativi.

Vi inviamo quindi il file excel col quale potrete elaborare e sperimentare gli effetti valutativi.

Per quanto riguarda il fattore dirigenziale **gestione strumenti di valutazione dipendenti**, il punteggio viene assegnato ai dirigenti sulla base del calcolo dello scarto quadratico medio, in modo da poter



visualizzare sia il calcolo, che il punteggio attribuito (posizionarsi con il cursore alla fine della tabella), prima dell'invio alle Risorse Umane.

Il calcolo avviene sulla base dei punteggi di tutti i dipendenti, **a prescindere dalla qualifica.**

Per chi non avesse le macro attivate nel pc, bisogna cliccare, una volta aperto e salvato l'allegato, su strumenti – macro – protezione.

Per il **dirigente regionale rientrano nella differenziazione tutti i suoi dipendenti diretti (non i dipendenti dei servizi) ad esclusione dei dirigenti di servizio**, che sono da lui valutati, ma non rientrano nella differenziazione. Di conseguenza i dirigenti di servizio sono responsabili della valutazione differenziata dei loro dipendenti.

(S.Q.M. o Standard Deviation - S.D.)

- punti 5 con D.S. maggiore o uguale a 15
- punti 4 con D.S. tra 14,999 e 10,000
- punti 3 con D.S. tra 9,999 e 5,000
- punti 2 con D.S. tra 4,999 e 2,500
- punti 1 con D.S. tra 2,499 e 0,010
- punti 0 con D.S. inferiore o uguale a 0.009

Si allega file excel.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale
Vittorio Panciera