

PERSONALE DIRIGENZIALE E POSIZIONE ORGANIZZATIVA

CORRISPONDENZA TRA PERFORMANCE COMPLESSIVA OTTENUTA E ATTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO

NOTA OPERATIVA:

step 1: si prende il punteggio complessivo della scheda di valutazione del lavoratore (max 100 o riportato a 100) e si moltiplica per 4, collocando così la valutazione del lavoratore in un range da 0 a 400 "PERFORMANCE INDIVIDUALE" (PI)

step 2: si calcola la media delle performance individuali di tutto il servizio di appartenenza, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO" (POS)

step 3: si calcola la media delle performance organizzative dei vari servizi, ottenendo così la "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE" (POE)

La performance complessiva del lavoratore è il risultato della seguente media ponderata:

$$(PC) = \frac{POE (30\%) + POS (30\%) + PI (40\%)}{3}$$

3

Il risultato consente di collocare la valutazione di performance complessiva del lavoratore, in una delle seguenti fasce:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<240	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 240 a 279	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 280 A 339	VALUTAZIONE BUONA
DA 340 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA

Al personale inserito nell'ultimo range (inferiore a 240 punti) non viene erogato salario accessorio, nel rispetto e limiti della disciplina contrattuale nazionale.

Per il restante personale, la corrispondenza è la seguente:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE	% RETRIBUZIONE RISULTATO EROGATA
<240	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	Zero
DA 240 A 279	VALUTAZIONE SUFFICIENTE	50%

DA 280 A 339	VALUTAZIONE BUONA	75%
DA 340 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA	100%