

Allegato 3 - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - ANNO 2016

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – CCI 2016

L'obiettivo principale è la creazione di un sistema di indicatori semplici, facilmente misurabili e di immediata comprensione a chi deve compiere i processi di analisi e valutazione, in grado di misurare e valutare le prestazioni individuali e/o di gruppo, alle quali è correlato il riconoscimento degli emolumenti a carattere premiale previsti dal CCI di riferimento. L'aspetto fondamentale è caratterizzato dall'unicità del momento di valutazione delle prestazioni, secondo indicatori comuni in relazione agli emolumenti destinati al personale con o senza incarico di responsabilità

A – PERFORMANCE INDIVIDUALE

Personale senza incarico di responsabilità

A1 – IMA e Premio di Produttività

Soggetti destinatari: personale TA – cat. B, C, D

Tipologia indicatori: comportamenti organizzativi

Indicatori:

Categoria	Competenze e Comportamenti Organizzativi	Raramente	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre	Sempre
D	Attività prestata con precisione, puntualità ed abilità applicativa	1	2	3	4	5
	Capacità di auto-aggiornamento, sviluppo ed incremento delle proprie conoscenze professionali e miglioramento delle competenze	1	2	3	4	5
	Orientamento all'utenza e capacità di soddisfacimento delle relative richieste	1	2	3	4	5
	Autonomia (pianificazione, organizzazione, capacità di assumere decisioni e responsabilità, capacità di gestione e valutazione dei collaboratori)	1	2	3	4	5
	Capacità di organizzare le attività in funzione dei risultati da conseguire	1	2	3	4	5
	Capacità di condivisione delle conoscenze e di sviluppo di flussi comunicativi efficaci	1	2	3	4	5
	Collaborazione, proattività e propensione relazionale	1	2	3	4	5
	Capacità di proporre soluzioni e strategie innovative, in particolare per situazioni critiche e non totalmente prevedibili	1	2	3	4	5
C	Flessibilità, capacità di adeguarsi ai cambiamenti	1	2	3	4	5
	Attività prestata con precisione, puntualità ed abilità applicativa	1	2	3	4	5
	Capacità di auto-aggiornamento, sviluppo ed incremento delle proprie conoscenze professionali e miglioramento delle competenze	1	2	3	4	5
	Orientamento all'utenza e capacità di soddisfacimento delle relative richieste	1	2	3	4	5
	Capacità di organizzare le attività in funzione dei risultati da conseguire	1	2	3	4	5
	Collaborazione, proattività e propensione relazionale	1	2	3	4	5
B	Flessibilità, capacità di adeguarsi ai cambiamenti	1	2	3	4	5
	Attività prestata con precisione, puntualità ed abilità applicativa	1	2	3	4	5
	Capacità di auto-aggiornamento, sviluppo ed incremento delle proprie conoscenze professionali e miglioramento delle competenze	1	2	3	4	5
	Orientamento all'utenza e capacità di soddisfacimento delle relative richieste	1	2	3	4	5
B	Flessibilità, capacità di adeguarsi ai cambiamenti	1	2	3	4	5

Target per I.M.A., Premio di Produttività e Performance collettiva: soglie definite tabella che segue

			I.M.A.	Premio Produttività	Performance collettiva
Mancato raggiungimento di una soglia minima pari a 10 (cat. B); 14 (cat. C); 23 (cat. D)			No	No	No
Con punteggio superiore alla soglia minima					
B	C	D			
10-13	14-18	23-29	Sì	40%	100%
14-16	19-25	30-38	Sì	80%	100%
17-20	26-30	39-45	Sì	100%	100%

Personale con incarico di responsabilità

Personale Cat. D

A2 – IMA e Retribuzione di risultato

(La valutazione di tale istituto avverrà nell'ambito di un unico processo di valutazione correlato agli indicatori previsti per la misurazione e valutazione della retribuzione di risultato)

Tipologia indicatori: come da sistema attualmente in vigore

Indicatori: come da sistema attualmente in vigore

Target IMA: raggiungimento della soglia minima di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione ai fini della corresponsione della quota fissa di indennità di responsabilità relativa al risultato (> 60 % grado di conseguimento degli obiettivi);

Target Retribuzione di risultato: come da sistema attualmente in vigore.

Personale Cat. EP

A3 – Retribuzione di risultato

Tipologia indicatori: come da sistema attualmente in vigore

Indicatori: come da sistema attualmente in vigore

Target: come da sistema attualmente in vigore.

B – PERFORMANCE COLLETTIVA

LA DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI È IN FASE DI APPROFONDIMENTO