

CRITERI DI CALCOLO PER LA EROGAZIONE DELLA QUOTA DI SALARIO ACCESSORIO LEGATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per il calcolo della produttività legata alla Performance Organizzativa si parte dal calcolo della percentuale di raggiungimento del target operativo e finanziario di ciascun obiettivo strategico. Tale calcolo è effettuato a consuntivo a cura dell'ufficio preposto al monitoraggio ed alla valutazione della performance

Punteggio conseguito dall'Obiettivo Strategico	Parametri di attribuzione dei punteggi
	=> 50% dell'obiettivo = 0 punti
Raggiungimento del target operativo assegnato dal Piano della Performance all'obiettivo strategico	Dal 51% al 74% dell'obiettivo = 15 punti
	Dal 75% al 94% dell'obiettivo = 25 punti
Massimo 35 punti	Dal 95% al 100% dell'obiettivo = 35 punti
	=> 50% dell'obiettivo = 0 punti
Raggiungimento del target finanziario assegnato dal Piano della Performance (spesa e/o entrate) all'obiettivo strategico	Dal 51% al 74% dell'obiettivo = 15 punti
	Dal 75% al 94% dell'obiettivo = 25 punti
Massimo 35 punti	Dal 95% al 100% dell'obiettivo = 35 punti
	=> 69% del gradimento complessivamente rilevato = 0 punti
Grado di soddisfazione degli utenti, dove prevista dal Piano della Performance, relativo alle attività previste per l'obiettivo strategico	=< 70% del gradimento complessivamente rilevato = 30 punti
Massimo 30 punti	
Totale 100 punti	

Criteria di erogazione della Performance Organizzativa

1. Ciascun obiettivo operativo costituisce una frazione dell'obiettivo strategico. Ciascun Target è a sua volta frazione di calcolo del relativo obiettivo operativo. Se il peso relativo di ciascun target non è indicato nel Piano della Performance, si considerano tutti di uguale peso;
2. La performance organizzativa di uno stesso gruppo di lavoro è uguale per tutti i partecipanti, con esclusione dei dirigenti;
3. La performance organizzativa di ogni dirigente è data dalla media dei risultati conseguiti nell'attuazione degli Obiettivi Strategici assegnati alla propria Area, quale capofila responsabile della sua attuazione;
4. Nel caso di partecipazione a più gruppi di lavoro, afferenti a diversi obiettivi (strategici o operativi), la performance organizzativa del personale è data dalla media dei risultati conseguiti dagli obiettivi strategici per i quali si è concorso all'attuazione;
5. Il calcolo della media è effettuato a cura dell'ufficio preposto al monitoraggio ed alla valutazione della performance.

6. Per quanto riguarda la valutazione del gradimento da parte dell'utenza, il calcolo è effettuato moltiplicando il numero di questionari di gradimento compilati dai partecipanti per il numero di domande riportate nel questionario stesso. Da tale numero verranno detratte le risposte con esito insufficiente. Tale numero costituisce la base di calcolo della percentuale di soddisfazione dell'utenza (Es. 200 questionari compilati per 4 domande/questionario = 800 domande; Risposte con giudizio insufficiente = 300; Dopo aver sottratto dalle 800 risposte complessive le 300 valutazioni insufficienti, si procede al calcolo della percentuale delle valutazioni positive sul totale. Dalla proporzione $500 : 800 = x : 100$ deriva una percentuale di soddisfazione espressa dall'utenza pari al 62,5%)
7. Nel caso in cui il Piano della Performance non preveda la rilevazione della soddisfazione da parte degli utenti (per impossibilità oggettiva o altra valutazione di opportunità), i 30 punti saranno ripartiti fra gli altri due criteri (+15 punti assegnabili sul target operativo, +15 punti assegnabili sul target finanziario) secondo la medesima proporzione di ragguaglio ad essi assegnata (es: se sul target operativo si è conseguito un punteggio di 28, pari all'80% dei 35 potenzialmente assegnabili, si aggiungeranno altri 12 punti, pari all'80% dei 15 potenzialmente assegnabili per la soddisfazione degli utenti).
8. Un punteggio complessivo inferiore a 50 punti / 100 non dà luogo alla erogazione del salario accessorio legato alla Performance Organizzativa

CRITERI DI CALCOLO PER LA EROGAZIONE DELLA QUOTA DI SALARIO ACCESSORIO LEGATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Dirigenti	Posizioni Organizzative	Dipendenti
Raggiungimento degli obiettivi	40% del punteggio conseguito nella valutazione della performance organizzativa	40% del punteggio conseguito nella valutazione della performance organizzativa	50% del punteggio conseguito nella valutazione della performance organizzativa
	Massimo 40 punti	Massimo 40 punti	Massimo 50 punti
Comportamenti	Capacità di svolgere il ruolo di "facilitatore" ⁹	Capacità di gestire i conflitti e motivare il gruppo	Tensione al risultato
	Massimo 10 punti	Massimo 10 punti	
	Capacità di coaching ¹⁰	Capacità di auto organizzazione	
Criteri di erogazione della Performance Individuale	Massimo 10 punti	Massimo 10 punti	Massimo 15 punti
	Flessibilità e capacità di programmazione nell'ambito delle direttive – strategiche ed operative - dell'organo di vertice	Flessibilità organizzativa ed operativa	Flessibilità operativa
	Massimo 10 punti	Massimo 10 punti	Massimo 15 punti
	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con il vertice aziendale	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con i colleghi	Capacità di ascolto di utenti e colleghi
	Massimo 15 punti	Massimo 15 punti	Massimo 10 punti
Comunicazione e Ascolto	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con i collaboratori	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con i collaboratori	Capacità di comunicazione con utenti e colleghi
	Massimo 15 punti	Massimo 15 punti	Massimo 10 punti
Totale punteggio massimo attribuibile per ruolo ricoperto		100	100

Un punteggio complessivo inferiore a 50 punti / 100 non dà luogo alla erogazione del salario accessorio legato alla Performance Individuale.

⁹ È facilitatore chi svolge un'attività di consulenza, mediazione e aiuto volta ad agevolare l'apprendimento e la soluzione di conflitti e problemi all'interno o all'esterno delle strutture aziendali di appartenenza
¹⁰ Il coaching è un processo relazionale con l'obiettivo di aiutare la persona, o il gruppo di persone, ad acquisire una maggiore competenza professionale ed a superare barriere che ostacolano il miglioramento della performance