

Valutazione della performance di Posizioni Organizzative, Alte Professionalità e Alte Specializzazioni

Per la valutazione dell'Area delle Posizioni Organizzative (posizioni organizzative, alte professionalità ed alte specializzazioni), la metodologia vigente individua quali elementi essenziali il raggiungimento dei risultati di performance del settore di appartenenza (massimo 10 punti), la capacità professionale (massimo 10 punti) ed i comportamenti organizzativi (massimo 60 punti). A ciascun comportamento viene attribuito un punteggio corrispondente alla valutazione insufficiente, sufficiente, buona, distinta e ottima.

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative e di Alte Professionalità, i comportamenti organizzativi individuati dalla metodologia sono: leadership nella gestione dei collaboratori, capacità di organizzare il proprio tempo di lavoro in funzione delle priorità e degli obiettivi, di collaborare e partecipare al raggiungimento degli obiettivi generali del Settore e dell'Amministrazione, la responsabilità e l'autonomia, la capacità di aggiornamento e di condivisione della conoscenza, l'attenzione all'efficienza, all'efficacia e all'innovazione.

Per le posizioni di Alta Specializzazione, invece, i fattori di valutazione relativi ai comportamenti organizzativi sono i seguenti: capacità dimostrata nell'organizzare il proprio tempo di lavoro in funzione delle priorità e degli obiettivi, nel promuovere il miglioramento dei servizi resi (interni ed esterni), capacità dimostrata nello svolgimento di attività di controllo organizzativo e finanziario sulle funzioni affidate, nello svolgimento di attività relazionale esterna ed interna, capacità di proporre la valutazione dei propri collaboratori e qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

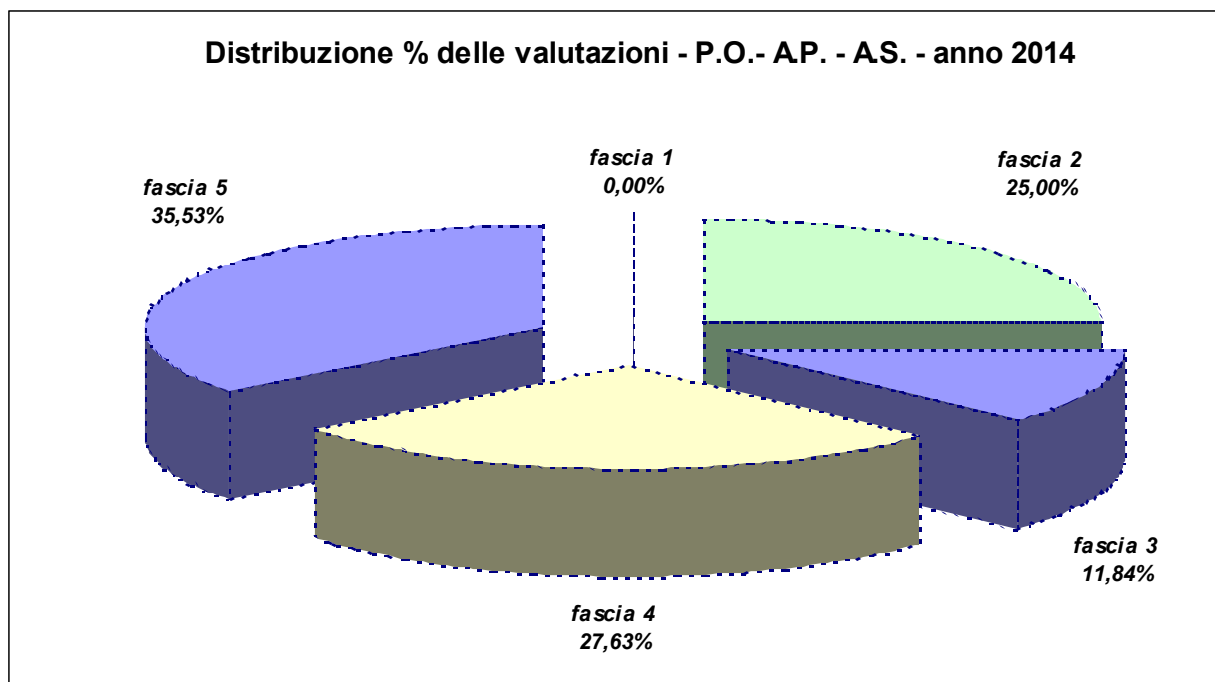
Dalla valutazione di ciascuno di questi elementi, effettuata dal Capo Settore di ciascuna posizione, emerge un punteggio finale che corrisponde ad una fascia di merito, alla quale è associata la retribuzione di risultato. Per l'anno 2014 sono state individuate cinque fasce, dove la prima corrisponde alla valutazione più bassa e la quinta a quella più elevata. Ciascuna fascia di valutazione corrisponde ad un determinato premio di risultato.

La valutazione ha riguardato 76 dipendenti, equamente divisi tra uomini e donne.

Valutazione area P.O., A.P., A.S. – anno 2014

Fascia	N			%		
	M	F	Totale	M	F	Totale
fascia 1	0	0	0	-	-	-
fascia 2	8	11	19	21,05	28,95	25,00
fascia 3	3	6	9	7,89	15,79	11,84
fascia 4	13	8	21	34,21	21,05	27,63
fascia 5	14	13	27	36,84	34,21	35,53
Totale	38	38	76	100,00	100,00	100,00

Nessun soggetto occupa la fascia 1 (valutazione minima) . La quarta fascia risulta essere quella mediana, mentre quella più frequente, con 27 valutazioni, è la quinta fascia (valutazione massima).



Rispetto al genere, il 71% degli uomini è collocato nelle fasce più alte (la 4 e la 5), contro il 55% delle donne. In fascia 3 trova posto l'8% scarso degli uomini, ma la presenza femminile è doppia, con quasi il 16%.

