

## CRITERI DEFINITI NEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

### PONDERAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CATEGORIA

Viene evidenziata la tabella di correlazione tra peso percentuale (espresso in centesimi) dei singoli fattori di valutazione e categorie professionali.

#### PONDERAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE IN RELAZIONE ALLE CATEGORIE

Cat.	Gruppi Professionali	Rendimento					Integrazione nell'organizzazione				Capacità organizzative e gestionali				Competenze			
		Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4	Fat.5	Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4	Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4	Fat.1	Fat.2	Fat.3	Fat.4
D	Posizioni Organizzative	20	25	20	20	15	25	20	30	25	40	30	30		20	30	20	30
D	tutti i profili	20	20	20	20	20	30	20	30	20	30	20	25	25	20	30	25	25
C	tutti i profili	20	20	25	15	20	30	35	20	15	30	40	30		15	25	35	25
B	tutti i profili	15	30	30	10	15	25	40	20	15	30	45	25		10	20	50	20
B	Coordinatore operai	20	20	25	15	20	25	35	20	20	40	25	35		15	20	40	25
A	tutti i profili	15	30	30	10	15	25	40	20	15	30	50	20		10	15	50	25

Come si evince dalla scheda la sommatoria del peso specifico attribuito ai tre sotto-fattori di ogni fattore di valutazione avrà come risultato 100.

Ad ogni singolo sotto-fattore di valutazione sarà attribuito un punteggio in trentesimi (da 0 a 30), secondo 5 fasce di punteggio cui corrispondono specifiche declaratorie di valutazione allegate al sistema.

Le declaratorie definite per ogni sotto-fattore permetteranno di agevolare il processo di valutazione.

Il sistema di valutazione, in base ai disposti del CCNL, dovrà costituire il fondamento tecnico con il quale gestire i diversi istituti contrattuali, in particolare:

- **Progressioni all'interno della categoria (art. 17 co.2 let. B CCNL 1/4/99);**
- **incentivi retributivi variabili (art. 17 co.2 let. A e art. 18 CCNL 1/4/99);**

Al riguardo, il sistema di valutazione proposto si compone di due aree di valutazione:

- Area dei **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI/COMPETENZE** (distinta a sua volta in 4 fattori di valutazione);
- Area degli Obiettivi

Al fine di effettuare una valutazione il più possibile chiara ed oggettiva i criteri/fattori di valutazione sono ponderati congruentemente alle attività svolte dal lavoratore.

In particolare sono ponderati l'area dei comportamenti e dei risultati in funzione delle categorie professionali (come si evidenzia nello schema seguente, a titolo di esempio), prevedendo una importanza crescente dell'area dei Risultati al crescere della categoria di inquadramento:

## **PONDERAZIONE TRA AREE DI VALUTAZIONE IN FUNZIONE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

<b>AREE DI VALUTAZIONE</b>	<b>CAT. A</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>	<b>Posizione Organizzativa</b>
<b>Comportamenti organizzativi</b> 4 macro-fattori di valutazione: - Rendimento qualitativo - Integrazione del personale nell'organizzazione - Capacità organizzativa e di gestione - Competenze professionali e capacità tecnica	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>70%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

### **La valutazione finale della prestazione**

I punteggi attribuiti ad ogni fattore di valutazione sono ponderati per il peso relativo di ogni fattore di valutazione e determinano un punteggio finale complessivo espresso in trentesimi (da 0 a 30).

Si avrà una valutazione complessiva relativa all'area dei comportamenti organizzativi e una valutazione complessiva relativa ai risultati; le due aree vengono variamente ponderate in funzione delle specifiche finalità di utilizzo del sistema.

Si avrà un punteggio per i comportamenti organizzativi: P(A)

E un punteggio per i risultati: P(B)

I due punteggi vengono successivamente ponderati in funzione della categoria e dell'utilizzo della metodologia di valutazione, secondo la seguente formula:

$$P(T) = P(A) * X + P(B) * Y$$

Dove  $X + Y = 100\%$

$$\text{ESEMPIO : } P(T) = P(A) * 80\% + P(B) * 20\%$$