



GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA'

Nel corso del 2021 è stato revisionato il Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale. Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa e della performance comportamentale.

In base al nuovo sistema di misurazione e valutazione revisionato, la performance organizzativa vede i seguenti giudizi sintetici:

valutazione avviene con riferimento alla seguente tabella:

PUNTEGGIO (PA)	GIUDIZIO SINTETICO IN FASE CONCLUSIVA
1	Contributo individuale non rispondente alle attese. Non ha offerto alcun contributo significativo per la realizzazione degli obiettivi.
1,5	Contributo individuale generalmente non rispondente alle attese. Ha manifestato comportamenti ancora distanti ai requisiti della posizione di lavoro prevista per il conseguimento degli obiettivi. Il contributo è apparso generalmente debole e sporadico.
2	Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese. Ha manifestato comportamenti ancora distanti dai requisiti della posizione di lavoro prevista per il conseguimento degli obiettivi seppur deboli. Il contributo è apparso debole e non sistematico.
2,5	Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese. Ha manifestato comportamenti vicini ai requisiti della posizione di lavoro prevista per il conseguimento degli obiettivi. Il contributo è apparso apprezzabile seppur non sistematico.
3	Contributo individuale adeguato alle attese. Ha manifestato comportamenti soddisfacenti per la realizzazione degli obiettivi. Il contributo è apparso apprezzabile e sistematico.
3,5	Contributo individuale decisamente adeguato alle attese. Ha manifestato comportamenti soddisfacenti e continui nella realizzazione degli obiettivi. Il contributo è apparso utile e funzionale nonché sistematico.
4	Contributo individuale mediamente superiore alle attese. Ha manifestato comportamenti soddisfacenti e rispondenti per qualità, quantità e continuità per la realizzazione degli obiettivi. Il contributo è apparso funzionale con proposte anche non rinvenibili in schema predefiniti.
4,5	Contributo individuale superiore alle attese. Ha manifestato comportamenti sempre soddisfacenti e rispondenti per qualità, quantità e continuità per la realizzazione degli obiettivi. Il contributo è apparso sempre funzionale con proposte anche non rinvenibili in schema predefiniti.
5	Contributo individuale ampiamente superiore alle attese. Ha manifestato comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità e quantità, funzionali alla realizzazione degli obiettivi. Il contributo è apparso eccellente con proposte realizzative innovative e non rinvenibili in schema predefiniti.

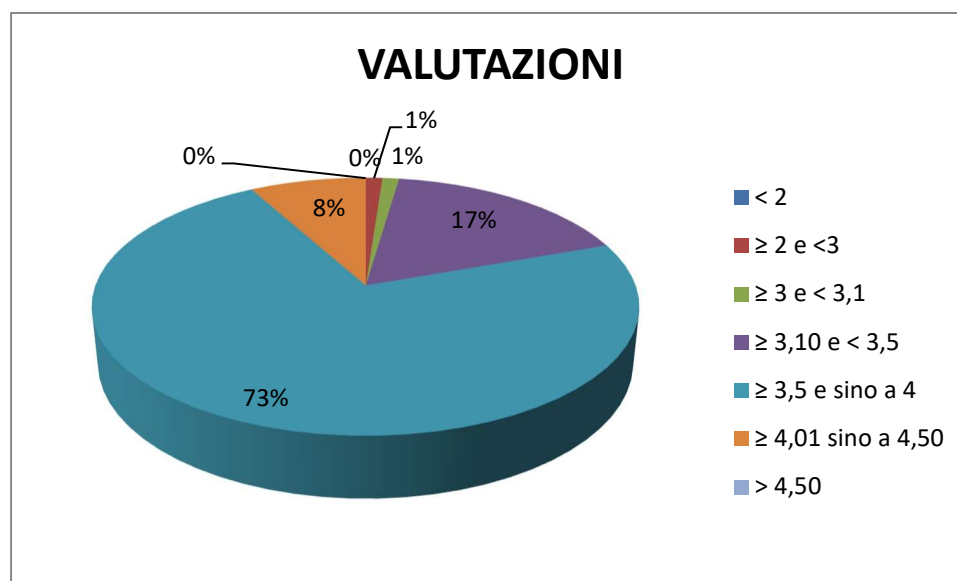


La valutazione della performance comportamentale avviene con riferimento ai seguenti criteri:

PUNTEGGIO (PA)	GIUDIZIO SINTETICO IN FASE CONCLUSIVA
1	Contributo individuale non rispondente alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessita di acquisire le competenze di base e/o colmare debolezze gravi.
1,5	Contributo individuale generalmente non rispondente alle attese. Manifesta comportamenti che generalmente non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessita di acquisire le competenze di base e/o colmare debolezze diffuse.
2	Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese. Manifesta comportamenti ancora distanti ai requisiti della posizione, per lo più deboli e non sistematici. Necessita di migliorare gli aspetti specifici delle competenze attese.
2,5	Contributo individuale solo parzialmente rispondente alle attese. Manifesta comportamenti vicini ai requisiti della posizione, anche se non pienamente rispondenti. Necessita di consolidare gli aspetti specifici delle competenze attese.
3	Contributo individuale adeguato alle attese. Manifesta comportamenti soddisfacenti. Necessita di qualche intervento di rinforzo delle competenze.
3,5	Contributo individuale decisamente adeguato alle attese. Manifesta comportamenti sempre soddisfacenti. Non necessita di interventi di rinforzo delle competenze.
4	Contributo individuale mediamente superiore alle attese. Manifesta comportamenti soddisfacenti e rispondenti per qualità, quantità e continuità alle attese.
4,5	Contributo individuale superiore alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti e pienamente rispondenti per qualità, quantità e continuità alle attese.
5	Contributo individuale ampiamente superiore alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità e quantità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Per il personale dipendente non dirigenziale e non titolare di incarico di alta specializzazione si riportano di seguito le rappresentazioni grafiche delle valutazioni nel corso dell'anno 2022.

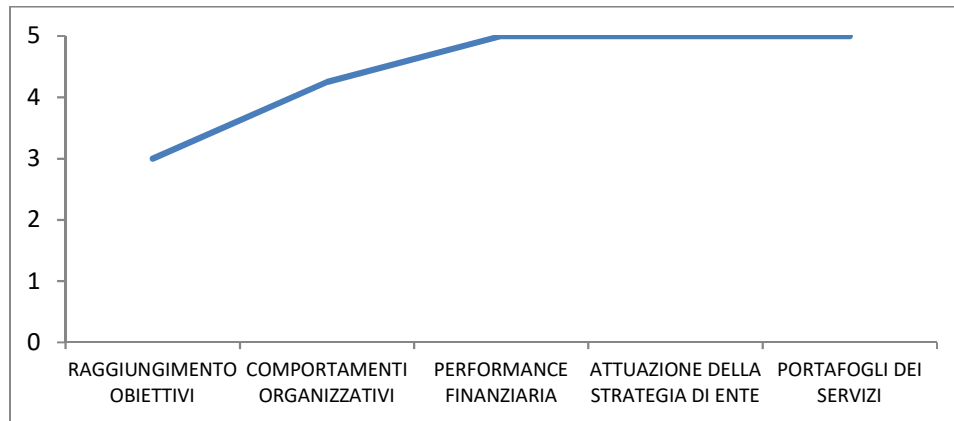
La rappresentazione grafica della valutazione della valutazione complessiva:





Azienda Servizi alla Persona Opus Civium
Comuni di Bagnolo in Piano, Cadelbosco di Sopra, Castelnovo di Sotto
Unione Terra di Mezzo

In sintesi è riportato graficamente l'andamento delle valutazioni medie conseguite dal personale con incarico di alta specializzazione, dando atto che il massimo delle valutazioni è sempre 5:



Azienda Servizi alla Persona OPUS CIVIUM
Sede legale e Direzione Generale: Via della Conciliazione, 10 - 42024 Castelnovo di Sotto (RE)
P.I. 01486230350 - C.F. 80010310359

Uffici Amministrativi: Via della Conciliazione, 10 - 42024 Castelnovo di Sotto (RE)
tel. 0522 682591 - fax 0522 688041- email info@asp-opuscivium.it - pec. asp-opuscivium@pec.net