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:

Per la valutazione della performance organizzativa si utilizzano questi punteggi:

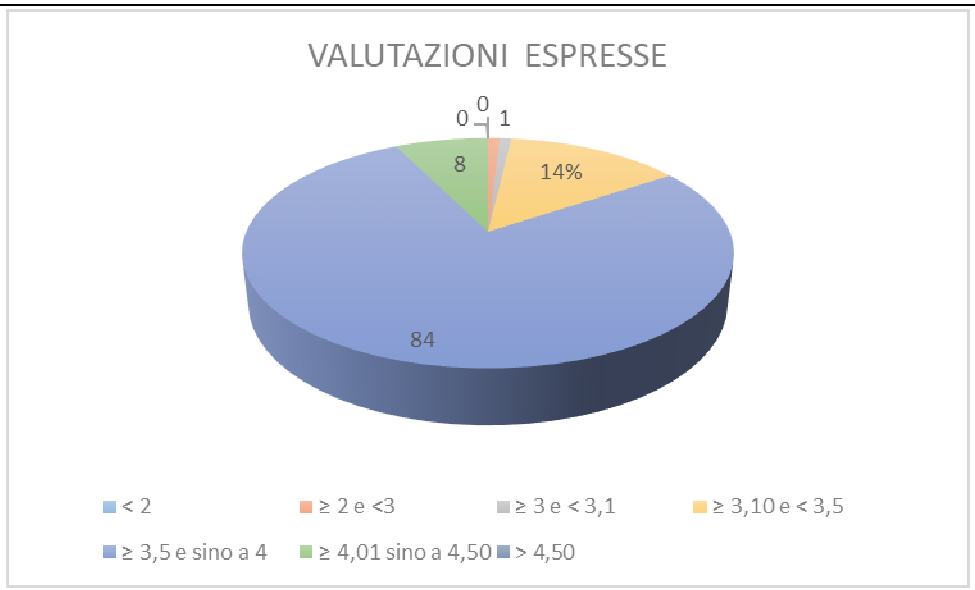
PUNTEGGIO (PA)	GIUDIZIO SINTETICO IN FASE CONCLUSIVA
1	Contributo individuale non rispondente alle attese. Non ha offerto alcun contributo significativo per la realizzazione degli obiettivi.
1,5	Contributo individuale generalmente non rispondente alle attese. Ha manifestato comportamenti ancora distanti 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.

Andamento delle valutazioni delle performance individuali del personale dipendente del comparto con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance

DIPENDENTI

PUNTEGGIO	GIUDIZIO	N. VALUTAZIONI ESPRESSE
< 2	Prestazioni negative	0
≥ 2 e <3	Prestazioni parzialmente adeguate	1
≥ 3 e < 3,1	Prestazioni adeguate	1
≥ 3,10 e < 3,5	Prestazioni più che adeguate	15
≥ 3,5 e sino a 4	Prestazioni buone	84
≥ 4,01 sino a 4,50	Prestazioni ottime	8
> 4,50	Prestazioni eccellenti	0

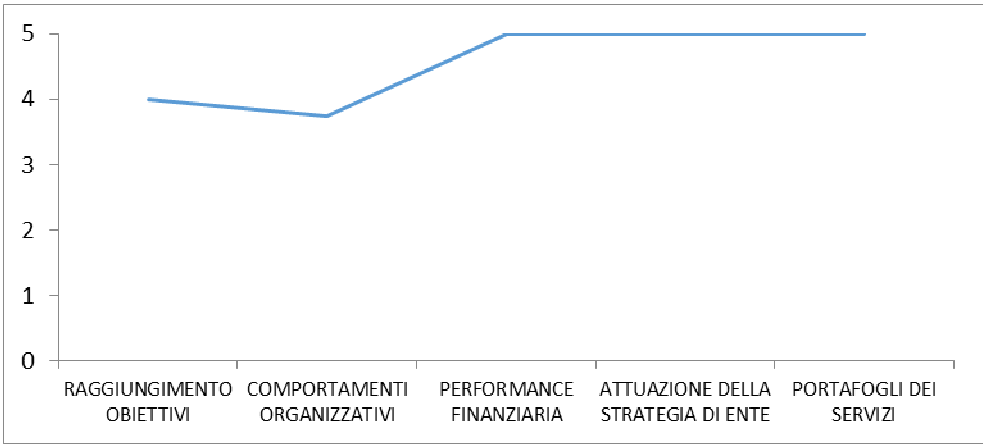
Per il personale dipendente non titolare di incarico di Elevata Qualificazione o di incarico di alta specializzazione, si riportano di seguito le rappresentazioni grafiche delle valutazioni. La rappresentazione grafica delle valutazioni finali risulta essere la seguente:



INCARICHI ELEVATA QUALIFICAZIONE

PUNTEGGIO	GIUDIZIO	N. VALUTAZIONI ESPRESSE
< 2	Prestazioni negative	0
≥ 2 e <3	Prestazioni parzialmente adeguate	0
≥ 3 e < 3,1	Prestazioni adeguate	0
≥ 3,10 e < 3,5	Prestazioni più che adeguate	0
≥ 3,10 e sino a 4	Prestazioni buone	0
≥ 4,01 e < 4,50	Prestazioni più che buone	1
≥ 4,50 sino a 4,80	Prestazioni ottime	0
Oltre 4,80	Prestazioni eccellenti	0

Per quanto concerne il personale con incarichi di elevata qualificazione la valutazione oltre al raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio servizio, ai comportamenti organizzativi, ha preso in considerazione anche la performance finanziaria aziendale e l'attuazione della strategia di Ente.
In sintesi è riportato graficamente l'andamento delle valutazioni medie conseguite da tale personale nei suddetti ambiti di valutazione, dando atto che il massimo delle valutazioni è sempre 5:



Per la valutazione di ciascuna area comportamentale il Responsabile di servizio fa riferimento ai seguenti livelli di giudizio, come di seguito descritti:

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.