

ALLEGATO 3

Performance: piano delle attività, obiettivi da realizzare nell'anno 2016

L'Ordine nell'ambito della pianificazione delle attività di competenza del personale della segreteria ha adottato un modello di valutazione che tiene conto di due diversi piani di performance:

- Performance operativa (piano dei risultati)
- Performance di ruolo (il piano dei comportamenti)

Per la performance operativa ciascun dipendente dimostrerà di aver adempiuto alle mansioni assegnate in modo tempestivo ed efficace.

A riguardo invece della performance di ruolo, identificata nel comportamento organizzativo atteso, la valutazione si baserà sulle reali conoscenze e capacità che si riscontrano nel CCNL del 1/10/2007 per le aree B e C (vedi allegato a)

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo operativo e di ruolo assegnato verrà utilizzata una scala di valutazione che va dal valore minimo 0 (= obiettivo non conseguito) al valore massimo 10 (=obiettivo raggiunto oltre le aspettative):

- da 0 a 5,5 : obiettivo non conseguito ovvero conseguito parzialmente, ma con risultati inadeguati;
- da 6 a 7: obiettivo parzialmente conseguito, con risultati comunque positivi;
- da 7 a 8,5: obiettivo conseguito;
- da 8,6 a 10: obiettivo pienamente conseguito, con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

La valutazione complessiva della performance individuale verrà effettuata mediante la media matematica ponderata del punteggio sugli obiettivi di ruolo (peso 70%) e sugli obiettivi operativi (30%).

Non essendo presente un OIV (organo integrato di valutazione) nel ruolo di valutatore delle performance verranno coinvolti:

- Per la dipendente dell'area C con funzioni di responsabile della segreteria, il consigliere con delega per il personale.
- Per le dipendenti dell'area B, la responsabile della segreteria e il consigliere con deleghe per il personale.

