



## **Performance: piano delle attività, obiettivi da realizzare nell'anno 2017**

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.