

RAPPRESENTAZIONE GRAFICA PERFORMANCE PERSONALE COMPARTO ANNO 2025

AMBITO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (OBIETTIVI DI AZIENDA O DI EQUIPE)

Il Responsabile di SC/SSD, in confronto con il Direttore del Dipartimento di afferenza, all'inizio dell'anno, individua aree di attività di particolare importanza, nell'ambito delle quali elaborare obiettivi di equipe, anche in condivisione con Responsabili di altre SC, in coerenza con le linee di indirizzo aziendali e/o regionali e con i contenuti del Piano della Performance.

I Responsabili di SC/SSD definiscono gli obiettivi e procedono alla loro assegnazione al personale della struttura, anche attraverso una declinazione specifica.

Tutto il personale del comparto deve essere assegnatario di almeno un obiettivo.

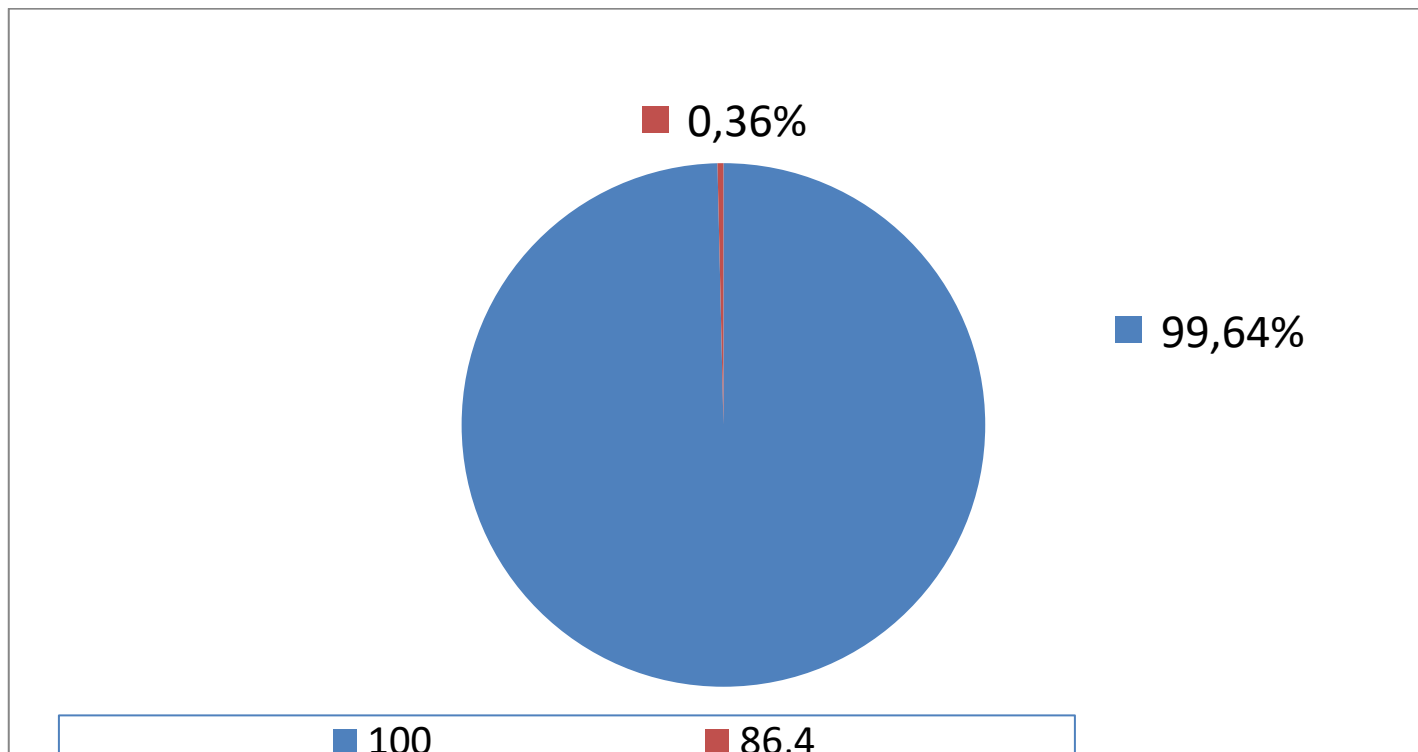
Ai titolari di incarico di funzione (incarico di organizzazione o incarico professionale) è assegnato annualmente un ulteriore obiettivo correlato all'incarico stesso.

Il numero massimo di obiettivi assegnati a ciascun dipendente non può essere superiore a tre.

Ad ogni obiettivo è assegnato un peso. Il totale complessivo dei pesi deve essere pari a 100.

Di seguito si riposta la rappresentazione grafica della performance organizzativa del personale del comparto per l'anno 2025.

Nel grafico sono riportate le percentuali di raggiungimento.



AMBITO PERFORMANCE INDIVIDUALE (COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI)

L'ambito dei comportamenti organizzativi è strutturato in modo da essere utilizzato nella valutazione annuale, prodromica al riconoscimento delle risorse accessorie connesse alla premialità, nella valutazione dell'incarico di funzione e in parte anche nella valutazione legata all'applicazione dell'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali (PEO).

I parametri dell'ambito comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono individuati come segue:

Per tutte le categorie, ivi inclusi i titolari di incarichi di funzione:

- a. qualità della prestazione e livello di affidabilità nello svolgimento dei propri compiti;
- b. qualità delle relazioni nei confronti dei colleghi e degli utenti;
- c. conoscenza del contesto aziendale.

Solo per le categorie C, D e DS, inclusi i titolari di incarichi di funzione:

- d. auto programmazione delle proprie attività

Solo per le categorie D e DS, inclusi i titolari di incarichi di funzione:

- e. disponibilità dimostrata ad accettare compiti/incarichi specifici;
- f. iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
- g. capacità di identificare le soluzioni possibili dei problemi, attraverso l'esercizio di discrezionalità e iniziativa, nell'ambito della propria sfera di autonomia;

Solo per i titolari di incarico di funzione di organizzazione:

- h. informazione, comunicazione e coinvolgimento dei collaboratori, anche ai fini della loro crescita professionale;

Solo per i titolari di incarico di funzione professionale:

- i. autonomia organizzativa.

I parametri di misurazione per ogni item sono identificati come segue:

- valutazione ottima (punti 4)
- valutazione buona (punti 3)
- valutazione sufficiente (punti 2)
- valutazione con ambiti di miglioramento (punti 1)

Il punteggio complessivo è dato dalla sommatoria della valutazione di ogni singolo item diviso per il numero di item oggetto di valutazione.

Di seguito si riposta la rappresentazione grafica della performance individuale del personale del comparto per l'anno 2025.

