

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2019

Il sistema di valutazione della performance adottato da CORIS per l'annualità 2019 si fonda su un modello multidimensionale che contempla le seguenti variabili:

- A. Posizioni organizzative, secondo la metodologia certificata "International Position Evaluation" (IPE) sviluppata dalla società di consulenza internazionale Mercer;
- B. Performance individuale, espressa rispetto ad alcuni parametri oggetto di valutazione da parte del responsabile aziendale.

Ponderando le risultanze valutative di ciascuna delle predette variabili si è determinata l'entità dell'incentivo eventualmente attribuito al personale del Consorzio.

Per quanto attiene le posizioni organizzative (A), partendo dal ruolo organizzativo ricoperto dal personale e dal perimetro delle responsabilità di ciascun dipendente, le dimensioni considerate per la costruzione del sistema di valutazione sono state le seguenti:

1. **Impatto**, cioè la natura e lo scopo di influenza che una posizione ha sulla propria area di responsabilità/lavoro
2. **Comunicazione**, cioè la responsabilità della posizione per comunicazioni rivolte all'interno o all'esterno dell'organizzazione
3. **Innovazione**, cioè l'attitudine a sviluppare e migliorare nuove idee, tecniche, procedure e servizi
4. **Conoscenza**, cioè l'insieme minimo delle competenze necessarie per ricoprire il ruolo organizzativo assegnato

Per quanto attiene la performance individuale (B), i parametri su cui le risorse umane sono state valutate sono i seguenti:

1. Capacità di pianificare il proprio lavoro
2. Capacità di svolgere in autonomia le attività assegnate
3. Capacità di lavorare per obiettivi

4. Capacità di interagire con profitto con interlocutori esterni al Consorzio
5. Rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati
6. Efficacia nell'esecuzione dei compiti assegnati
7. Problem solving
8. Doti di comunicazione
9. Capacità di stabilire relazioni interpersonali
10. Flessibilità nell'affrontare situazioni mutevoli
11. Commitment con l'organizzazione

La componente economica del sistema di incentivazione valevole per l'esercizio 2019 è stata infine determinata considerando i seguenti elementi:

- I. Stanziamento previsto a budget per il piano incentivante annuale
- II. Entità della retribuzione lorda annua percepita dai beneficiari del sistema incentivante
- III. Valutazione della posizione organizzativa e della performance

L'erogazione dell'incentivo spettante è stata subordinata alla permanenza in servizio presso il Consorzio entro il termine di approvazione del bilancio dell'esercizio economico al quale afferisce l'incentivo stesso.

Totale erogato per l'anno 2019 € 12.571,24.