

Valutazione della performance individuale

La valutazione del personale indica il sistema operativo del CORIS avente la finalità di far sì che per ciascun lavoratore venga espresso, periodicamente e in base a criteri omogenei, un giudizio sul rendimento e sulle caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'esecuzione del lavoro.

Il processo di valutazione vede coinvolto tutto il personale di CORIS dipendente a tempo indeterminato e determinato, con esclusione del personale in distacco, a condizione che il rapporto di lavoro, nell'anno di riferimento, sia durato almeno 6 mesi.

Al personale neo assunto la quota individuale spettante è erogata dopo il superamento del periodo di prova.

Al personale in part time, la quota di incentivazione alle performances individuali viene ridotta in proporzione all'orario effettuato.

La valutazione della performance individuale spetta all'Amministratore Delegato, con successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Qualora un dipendente rilevasse divergenze sulla valutazione espressa da parte dell'Amministratore Delegato, ha la possibilità di presentare ricorso allo stesso, esplicitandone le motivazioni, entro 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del valutatore.

L'Amministratore Delegato, qualora ritenga di non modificare la valutazione espressa, procederà a relazionare al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà procedere a sentire il dipendente e, nel caso in cui ritenga fondati i motivi evidenziati dal ricorrente, potrà chiedere all'AD di procedere ad una revisione della valutazione, in caso contrario procederà ad archiviare l'istanza con comunicazione al ricorrente.

Le valutazioni vengono effettuate con cadenza annuale utilizzando il modello di scheda vigente. La metodologia definita in via generale dal CORIS per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare, e riportata nel Documento di Valorizzazione Individuale (DIV) prevede le seguenti aree di valutazione:

- Area della capacità
- Area della conoscenza

con l'individuazione di 6 criteri generali (Orientamento al risultato; Impegno, partecipazione e qualità delle prestazioni; Adattabilità; Responsabilità; Relazioni; Autonomia) a loro volta suddivisi in 4 specifici item.

Per ogni item è consentito un punteggio che va da 1 a 4, basato sulla seguente scala di giudizio:

(4) ECCELLENTE Largamente al di sopra dell'attesa

(3) BUONO Superiore all'attesa

(2) ADEGUATO In linea con l'attesa

(1) INSUFFICIENTE Inferiore all'attesa

Il totale massimo per ogni scheda è quindi di 24 punti. La valutazione è negativa se il punteggio è inferiore a 18 punti.

Al fine della remunerazione della performance individuale si tiene conto dell'assiduità e del contributo quantitativo sulla base della effettiva presenza in servizio.

Le risorse finalizzate alla remunerazione della performance individuale (retribuzione correlata al risultato) vengono definite annualmente dal Consiglio di Amministrazione.