

Sistema di valutazione per il personale dipendente della Fondazione Maria Ida Viglino per la Cultura Musicale inquadrato nelle categorie di cui al Testo Unico delle disposizioni contrattuali, economiche e normative delle categorie del Comparto Unico della Regione Valle d'Aosta, sottoscritto in data 13 dicembre 2010

Il personale ATA della Fondazione Musicale viene valutato sulla performance individuale, collegata alle competenze e ai comportamenti tecnico-professionali e organizzativi dimostrati. (comportamenti organizzativi).

1. Affidabilità, intesa come capacità di rispettare gli orari, le scadenze e gli impegni presi, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	75
A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
Quasi mai o raramente	25

2. Professionalità, intesa come la propensione / disponibilità ad approfondire e migliorare la propria formazione, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	75
A volte	50
Quasi mai o raramente	25

3. Collaborazione ed integrazione organizzativa, intesa come la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e la capacità di collaborare e interagire con i Colleghi, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	75
A volte, soprattutto in situazioni non complesse	50
Quasi mai o raramente	25

4. Correttezza e decoro, intesa come la tenuta di una condotta ispirata ai principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai propri doveri e funzioni, secondo la seguente scala di misurazione:

Grado di raggiungimento	Punteggio
Sempre e a un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	100
Sempre e in tutte le situazioni in cui è necessario	90
Spesso, ma non in tutte le situazioni in cui sarebbe necessario	75
A volte	50
Quasi mai o raramente	25

Al calcolo del compenso incentivante viene applicato un coefficiente di presenza, calcolato come segue.

Se le giornate di effettivo lavoro sono inferiori al 60% del periodo di servizio il coefficiente di presenza è pari a zero.

Se le giornate di effettivo lavoro sono comprese tra il 60% e il 75% del periodo di servizio il coefficiente di presenza è pari al 40%.

Se le giornate di effettivo lavoro sono oltre il 75% e fino al 90% del periodo di servizio il coefficiente di presenza è pari al 70%.

Se le giornate di effettivo lavoro sono oltre il 90% del periodo di servizio il coefficiente di presenza è pari a 100%.

Tali fasce sono così costruite al fine di valorizzare la presenza in servizio, ritenendo che al di sotto della soglia minimale di partecipazione l'apporto individuale risulti non performante. Ai soli fini della definizione del coefficiente di presenza non sono considerate assenze, nei limiti di 150 giornate annue:

- le assenze a causa di infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio
- le assenze finalizzate alla tutela dei dipendenti portatori di handicap (L. n.104/1992)
- le assenze per donazione del sangue e per donazione midollo osseo
- le assenze per terapia salvavita o per controlli diagnostici ricorrenti in caso di patologie gravi, debitamente certificate dalla medicina legale dell'Asl
- le assenze tutelate da ogni altra disposizione di Legge.

Infine, per il personale dipendente in distacco presso altri enti la valutazione è attribuita dall'ente presso il quale il dipendente opera funzionalmente sulla base delle regole dell'ente medesimo.

Si precisa che il semplice sistema di valutazione qui proposto potrà essere modificato, sempre in accordo con le Organizzazioni Sindacali, in modo da aggiornarlo e renderlo maggiormente funzionale al buon funzionamento dell'Ente.