



PROMEMORIA PER LEGGERE E INTERPRETARE LE SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Di seguito forniamo alcuni dettagli tecnici per consentire in modo agevole a tutti di comprendere il processo di valutazione introdotto dal CCNI non sottoscritto dalla USB PI INPS. Restiamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento. Buona lettura.

I riferimenti normativi sono tutti contenuti nella deliberazione del CdA n.30 del 24 marzo 2021

Val.In.P.S.
(Valutazione Individuale Performance e Sviluppo)

Le Mie Schede

Per accedere alla scheda di valutazione personale, dalla home page intranet INPS: dal menù **Accesso Rapido** Servizi ai dipendenti **Val.In.P.S. - Valutazione Individuale Performance e Sviluppo**

Questa è la schermata che si presenta. Cliccando sul tasto "Le Mie Schede" si accede alle schede di valutazione personali

Le Mie Schede



INPS Istituto Nazionale per lo Studio e la Cura della Vecchiaia

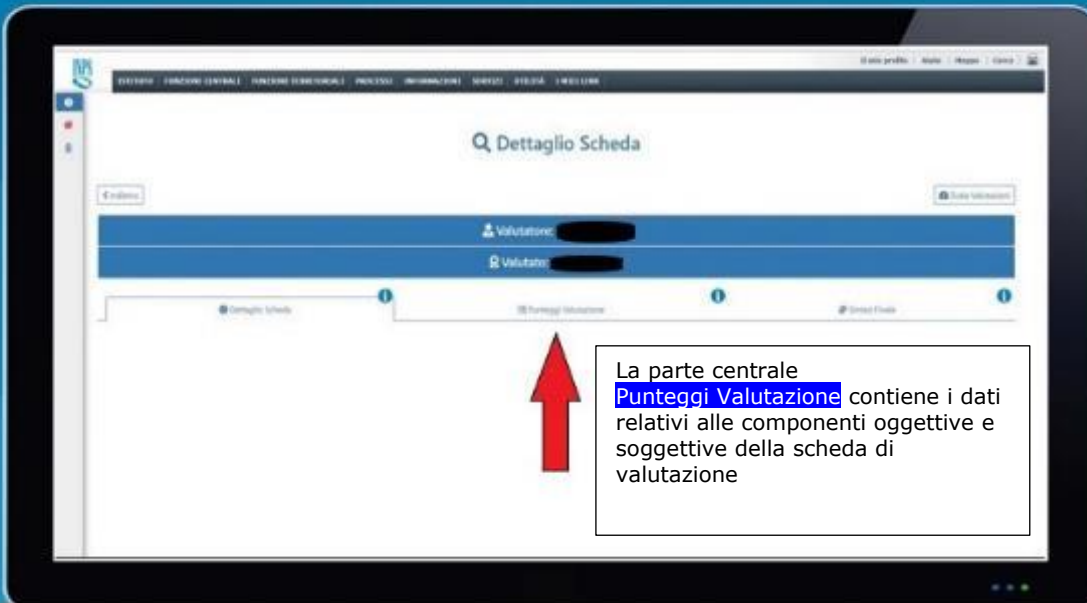
Le Mie Schede

La scheda si compone di tre parti:
Dettaglio scheda
Punteggi Valutazione
Sintesi Finale

INPS Istituto Nazionale per lo Studio e la Cura della Vecchiaia

Le Mie Schede

a sinistra:
[Dettaglio scheda](#) contiene i dati del valutatore, del valutato, il periodo di riferimento e se si tratta di una valutazione intermedia o definitiva.
Nel campo stato è indicato se è già stata visionata dal valutato.



Obiettivo di Gruppo

: rilevazione degli obiettivi di produzione della struttura organizzativa (struttura fisica: l'amministrazione intende Agenzia, Filiale, Sede Provinciale) a cui afferisce il valutato; il personale in forza alle Direzioni Regionali e di Coordinamento metropolitano è valutato sulla base dei risultati ottenuti a livello regionale o di Direzione di coordinamento metropolitano. Il personale in forza presso la Direzione Generale è valutato rispetto ai risultati nazionali.

Struttura obiettivi: si compongono di 3 sotto obiettivi che *pesano* in modo differente nella composizione del valore dell'obiettivo di gruppo

Indice di giacenza	30%	produzione da piano budget
Indice di deflusso	30%	produzione da piano budget
Indice sintetico di qualità delle aree di produzione (scostamento da anno precedente)	40 %	qualità da cruscotto gestionale

In base ai risultati misurati verranno attribuiti i seguenti parametri intermedi: se la percentuale di realizzazione dell'obiettivo è (valore x)

$x \geq 75$	allora il parametro di misurazione sarà in proporzione lineare (es. se $X = 84$ allora $Y = 84$)
$x < 75$	allora il parametro di misurazione sarà sempre 75

Contributo Individuale: Il risultato della misurazione è un giudizio da parte del valutatore sullo scostamento del "**contributo osservato**" rispetto al "**contributo atteso**". Gli elementi della prestazione individuale ottimale, presi in considerazione per la definizione del "**contributo atteso**", sono riconducibili a tre aspetti:

CONTRIBUTO ATTESO

Avere consapevolezza ed interesse La risorsa conosce il contesto in cui opera e agisce in modo consono, in linea con il quadro regolamentare e con i valori dell'Istituto. Dimostra consapevolezza degli obiettivi della sua struttura e del più ampio ambito organizzativo di riferimento ed è in grado di riconoscere il proprio apporto nei processi lavorativi in cui è coinvolto.

Contribuire con il proprio lavoro Il tempo lavoro della risorsa è caratterizzato da elevata continuità ed è totalmente dedicato all'adempimento delle attività assegnate. Sono garantite, nell'esecuzione delle attività di competenza, completezza, correttezza, rispetto dei tempi. La risorsa dimostra impegno nel prevenire le difficoltà e nel ricercare e adottare soluzioni migliorative.

Cooperare con i colleghi La risorsa condivide informazioni e proposte utili al raggiungimento degli obiettivi di gruppo.

Sulla base delle proprie osservazioni il valutatore attribuisce un unico punteggio per i tre parametri, utilizzando una scala da 1 a 7
La scala esprime i livelli di qualità ed Intensità del **contributo osservato** sempre contestualizzato rispetto al ruolo e all'area organizzativa del valutato.

1 Contributo rilevato **non rispondente** per qualità ed intensità a quanto atteso, in funzione del ruolo e dell'area organizzativa d'appartenenza del valutato

2 Valore intermedio

3 Contributo rilevato **non sempre rispondente** per qualità ed Intensità a quanto atteso

4 Valore intermedio

5 Contributo rilevato **rispondente** per qualità ed intensità a quanto atteso

6 Valore intermedio

7 Contributo rilevato **consistentemente superiore alle attese** per qualità ed intensità

Il punteggio assegnato dal valutatore determina l'attribuzione di un parametro intermedio:

Valutazione X

Contributo Individuale

Parametro Y

X= 7

Y = 110

X= 6

Y = 105

X= 5

Y = 100

X= 4

Y = 90

X= 3

Y = 85

X< 3

Y = 75

Abilità: La dimensione abilità concerne la misurazione e valutazione della performance individuale rispetto ad un **set di abilità attese ed osservabili**, legate ai diversi **aspetti trasversali del lavoro**, e messe in atto dal valutato nello svolgimento dei compiti assegnati. E' un giudizio da parte del valutatore sullo scostamento del "**contributo osservato**" rispetto al "**contributo atteso**". Gli elementi della prestazione individuale ottimale, presi in considerazione per la definizione del "**contributo atteso**", sono riconducibili a 4 aspetti per i titolari di P.O. e 3 per i non titolari:

CONTRIBUTO ATTESO

Professionionalità	La risorsa conosce le proprie caratteristiche, operando coerentemente con il contesto e i valori di riferimento. Esegue i compiti secondo le modalità concordate, perseguendo elevati standard di qualità. Organizza le attività in maniera autonoma, considerando le scadenze condivise. Propone soluzioni ai problemi sulla base delle informazioni analizzate ed è consapevole delle responsabilità delle proprie azioni.
Apertura all'innovazione	La risorsa vive il cambiamento come un'opportunità, è disponibile a mettersi in discussione e a sperimentare nuove modalità di lavoro. Si impegna a sviluppare le proprie competenze e a migliorare i servizi e le attività in cui è coinvolta, valorizzando le diversità nei processi di innovazione e creatività.
Orientamento alle relazioni	La risorsa interpreta correttamente le esigenze degli interlocutori interni o esterni con cui si relaziona. Condivide le informazioni e le buone pratiche di lavoro con i colleghi, al fine di procedere in modo integrato ed efficace nella realizzazione delle attività, dimostrando di saper mediare interessi divergenti.
Guida dei processi	(solo per P.O.) . la risorsa lavora in maniera propositiva, dimostrando di saper operare delle scelte con ponderazione per il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Se richiesto guida e coordina il gruppo d'appartenenza, mostrandosi in grado di saper riconoscere e valorizzare l'apporto di ciascuno alle attività.

Sulla base delle proprie osservazioni il valutatore attribuisce un punteggio ai 4 parametri, utilizzando una scala da 1 a 7. La scala esprime i livelli di qualità ed Intensità del **contributo osservato**

- 1** Contributo rilevato **non rispondente** per qualità ed intensità a quanto atteso, in funzione del ruolo e dell'area organizzativa d'appartenenza del valutato
- 2** Valore intermedio
- 3** Contributo rilevato **non sempre rispondente** per qualità ed Intensità a quanto atteso
- 4** Valore intermedio
- 5** Contributo rilevato **rispondente** per qualità ed intensità a quanto atteso
- 6** Valore intermedio
- 7** Contributo rilevato **consistentemente superiore alle attese** per qualità ed intensità

Il punteggio assegnato dal valutatore determina l'attribuzione di un parametro intermedio:

Valutazione X
Contributo Individuale

Parametro Y

X= 7	Y = 110
X= 6	Y = 105
X= 5	Y = 100
X= 4	Y = 90
X= 3	Y = 85
X< 3	Y = 75

A ciascun funzionario verrà infine attribuito un **parametro finale** scaturente dall'applicazione della seguente formula:

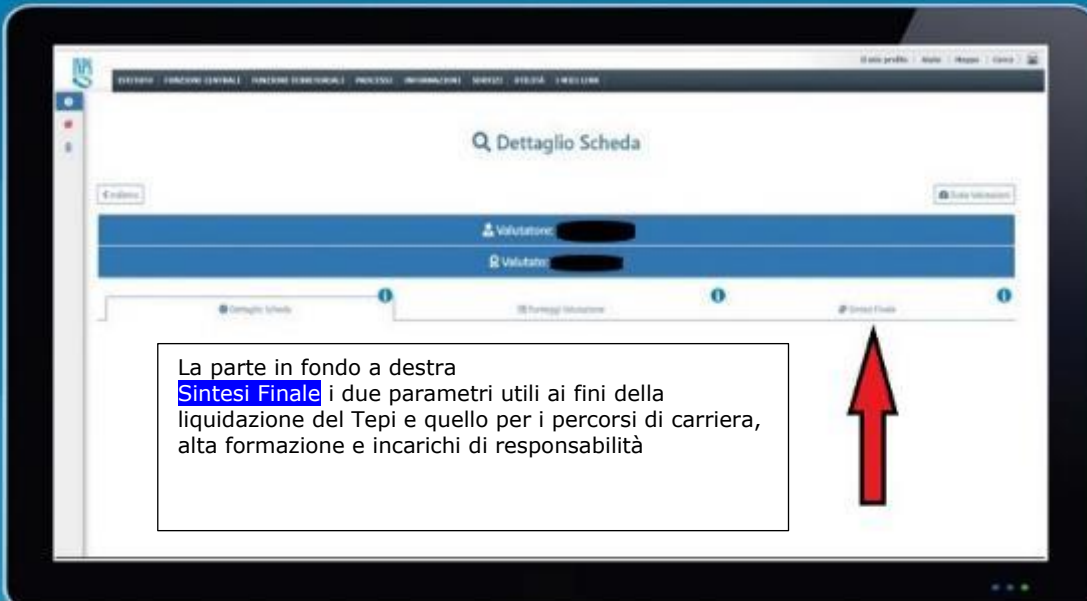
Per i **titolari di PO**

(Parametro elemento Obiettivo di gruppo *70 + Parametro elemento Contributo individuale*20 + Parametro elemento Abilità*10) / 100

Per il **rimanente personale**

(Parametro elemento Obiettivo di gruppo *60 + Parametro elemento Contributo individuale*40) / 100

Al parametro finale corrisponderà un parametro di liquidazione del TEPI che sarà fissato in sede di contrattazione integrativa.



La parte in fondo a destra [Sintesi Finale](#) i due parametri utili ai fini della liquidazione del Tepi e quello per i percorsi di carriera, alta formazione e incarichi di responsabilità

In base al peso che viene dato alle singole componenti del parametro, si avranno due valori diversi, in quanto le componenti relative alle Abilità partecipano in modo diverso alla composizione del parametro stesso:

Ai fini della liquidazione del TEPI valgono le formule già indicate:

Per i titolari di PO
 (Parametro elemento Obiettivo di gruppo *70 + Parametro elemento Contributo individuale*20 + Parametro elemento Abilità*10) / 100

Per il rimanente personale
 (Parametro elemento Obiettivo di gruppo *60 + Parametro elemento Contributo individuale*40) / 100

Mentre per il resto (i percorsi di carriera, alta formazione e incarichi di responsabilità) il peso attribuito alle valutazioni è il seguente:

	PERSONALE CON P.O.	SENZA P.O.
Obiettivi di gruppo	60%	60%
Contributo individuale	20%	20%
Abilità	20%	20%

