

Allegato n. 4 al Sistema di misurazione e valutazione della performance - rev. 4 del 16.12.2013

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La misurazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito della sequenzialità scandita dal Ciclo di Gestione della Performance come fase intermedia tra la Pianificazione/Programmazione (individuazione degli obiettivi) e la successiva Rendicontazione.

Secondo tale ciclicità, la fase di misurazione e valutazione si presenta come il momento durante il quale si rende effettivamente operativa e dinamica l'attività di monitoraggio.

La Camera di Commercio di Udine, adotta un Sistema di Misurazione e Valutazione che, nel rispetto di quanto definito dalla normativa, è strutturato al fine di ricoprire in modo trasversale ed integrato gli ambiti della performance richiamati dall'art.8 del D.Lgs. 150/09.

RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

Per risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance si intendono:

- Per i Dirigenti d'Area la retribuzione di risultato prevista dal rispettivo ordinamento contrattuale;
- Per i funzionari incaricati di posizione organizzativa la retribuzione di risultato;
- Per il restante personale i compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Gli istituti premianti per gli incaricati di Posizione Organizzativa e per il personale non dirigente sono comunque riconosciuti nell'ambito delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione decentrata.

LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Scopo primario che si intende perseguire attraverso l'implementazione di Sistemi di Misurazione della performance individuale è quello di evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione premiando la performance realizzata con sistemi incentivanti e contribuendo, in tal modo, a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità dell'Ente chiarendo a ciascuno le aspettative in termini di risultati e comportamenti finalizzati anche allo sviluppo di capacità professionali e manageriali.

VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE CAPACITÀ GESTIONALI

I soggetti competenti alla valutazione annuale delle posizioni organizzative sono i dirigenti secondo competenza.

L'iter di valutazione annuale dei risultati delle Posizioni organizzative camerali vede coinvolti:

- I dirigenti
- la Giunta nel ratificare o modificare le proposte di valutazione effettuate dai dirigenti al fine della conseguente quantificazione della retribuzione di risultato.

I risultati della valutazione annuale (sia quelli relativi agli obiettivi assegnati sia quelli relativi alla valutazione delle capacità manageriali) sono riportate nelle apposite schede.

Ambito di valutazione	Punti
Valutazione delle capacità gestionali	40
Raggiungimento degli obiettivi assegnati	60
Di cui legati alla performance individuale (peso 50%)	30
Di cui legati alla performance organizzativa (peso 50%)	30
Totale	100

Retribuzione di risultato=fondo distribuibile x punteggio ottenuto/100

La valutazione delle capacità gestionali riguarda i seguenti aspetti:

- a) organizzazione e gestione interna;
- b) integrazione interna ed esterna;
- c) rispetto di vincoli e scadenze.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati riguarda gli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa.

La verifica del grado di raggiungimento viene effettuata tenendo conto del contesto ambientale in cui si è dovuto operare. E riguarda gli eventi che possono aver svantaggiato il valutato nell'espletamento della propria attività e nel perseguimento dei propri obiettivi.

Per ciascuna valutazione sono previsti tre livelli di giudizio: bassa capacità, media capacità e alta capacità a cui corrispondono degli specifici intervalli di punti.

- 1) viene valutato il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi in maniera continua in base alle percentuali di raggiungimento da 1% a 100% o, analogamente, da 1 a 100 punti;
- 2) il risultato viene pesato moltiplicandolo per il peso relativo di ogni obiettivo facendo così una media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 3) La media ponderata viene convertita in sessantesimi;

Di seguito viene riportata la scheda di valutazione annuale.

ANNO _____
 NOME E COGNOME _____
 POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____

VALUTAZIONE CAPACITÀ GESTIONALI - PUNTI DA 0 A 40

Organizzazione e gestione interna:	punti da 0 a 20
<ul style="list-style-type: none"> - Capacità di motivare, guidare e valorizzare i collaboratori costruendo un clima organizzativo favorevole alla produttività - Capacità di assegnare obiettivi ai collaboratori in modo compatibile alle loro caratteristiche ed agli obiettivi dell'Ente - Capacità di delegare verso i propri collaboratori responsabilità e compiti favorendo la loro autonomia e la crescita professionale - Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche ed organizzative - Capacità di controllo sulle attività assegnate alla propria responsabilità - Capacità di programmazione finalizzata alla definizione degli obiettivi da raggiungere - Capacità di coordinare risorse e mezzi assegnati per il raggiungimento degli obiettivi assegnati - Capacità di operare in autonomia, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente competente. 	Totale punteggio assegnato _____ Legenda: basso: 0 – 6 punti medio: 7 – 14 punti alto: 15 – 20 punti
Integrazione interna ed esterna:	punti da 0 a 10
<ul style="list-style-type: none"> - Capacità di rapportarsi con utenti, enti ed istituzioni esterne - Capacità di contribuire all'integrazione della propria attività e quella dell'area di propria competenza con il resto dell'Ente; - Capacità di interagire con altre unità organizzative per la soluzioni di problematiche complesse; - Capacità di collaborare con il dirigente competente. 	Totale punteggio assegnato _____ Legenda: basso: 0 – 3 punti medio: 4 – 7 punti alto: 8 – 10 punti
Rispetto di vincoli e scadenze:	punti da 0 a 10
<ul style="list-style-type: none"> - Capacità di rispettare impegni e scadenze relativi alla funzione ricoperta - Capacità di rispettare vincoli e norme stabilite da regolamenti interni e normativa vigente - Capacità di aderire alle indicazioni ed ai tempi degli obiettivi assegnati. 	Totale punteggio assegnato _____ Legenda: basso: 0 – 3 punti medio: 4 – 7 punti alto: 8 – 10 punti
Totale punteggio assegnato	_____ punti

PUNTEGGIO SCHEDA CAPACITA' GESTIONALI _____

Data notifica: _____ Firma del Dirigente: _____

Firma del Valutato: _____

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (0-60)

La procedura di valutazione delle prestazioni dirigenziali viene effettuata nel modo seguente:

- Determinazione, "pesatura" e assegnazione degli obiettivi da parte dei Dirigenti alle P.O.;
- Verifica dello stato di realizzazione degli obiettivi assegnati da parte del dirigente con il supporto dell'ufficio Programmazione e Controllo attribuendo a ciascun obiettivo un punteggio in maniera continua che va da 0 a 100. I punteggi di ciascun obiettivo sono moltiplicati per il peso assegnato.
- In caso di non assegnazione del peso ai singoli obiettivi, lo stesso è calcolato proporzionalmente al numero di obiettivi.

La verifica del grado di raggiungimento viene effettuata tenendo conto del contesto ambientale in cui si è dovuto operare. E riguarda gli eventi prevedibili e non che possono aver svantaggiato il valutato nell'espletamento della propria attività e nel perseguimento dei propri obiettivi.

	Peso	Punteggio	Punteggio ponderato
Obiettivo 1	xxx	Da zero a 100	Xxx * 0-100
Obiettivo 2	yyy	Da zero a 100	Yyy * 0-100
Obiettivo 3	zzz	Da zero a 100	Zzz* 0-100
		Totale	XX%

L'individuazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, consente l'attribuzione del punteggio finale ponderato in relazione alle classi di raggiungimento degli obiettivi.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI - PUNTI DA 0 A 60

Il risultato della ponderazione viene convertito in sessantesimi ($XX/60*100$)

	Totale	xx

Gli obiettivi, completi di indicatori e pesi, assegnati al dirigenti sono elencati nel prospetto allegato alla presente scheda.

Obiettivi anno _20XX_ = punti _____

DETERMINAZIONE DEL FONDO DISTRIBUITO

Ambito di valutazione	Peso	Punteggio	Fondo distribuibile	Importo (fondo per punteggio totale/100)
A) Valutazione delle capacità manageriali	40			
B) Raggiungimento degli obiettivi assegnati	60			
Di cui legati alla performance individuale (peso 50%)	30			
Di cui legati alla performance organizzativa (peso 50%)	30			
Totale	Euro xxx	A + B	Euro xxx	Euro xxx



	Firma	Data
Il dirigente		
Valutato per accettazione		