

Tavolo tecnico

Criteri di misurazione della performance organizzativa per il 2021 per il personale Dirigente

Il Sistema di Misurazione e Valutazione Performance (SMVP) riassume tutti i criteri di misurazione e valutazione della performance. I “Criteri dei sistemi di valutazione della performance” sono oggetto di confronto sindacale ai sensi dell’art. 43 del CCNL dell’Area Funzioni Centrali 2016/2018. Nel presente documento sono sintetizzate le innovazioni relative alla misurazione della performance organizzativa.

I criteri generali che caratterizzano il sistema e già illustrati negli anni precedenti sono i seguenti:

- I. **Miglioramento continuo:** indirizza le strutture di produzione verso un continuo miglioramento dei servizi erogati agli utenti e ad una maggiore “pulizia” degli archivi. Il confronto dei risultati fra le sedi, seppur all’interno dei cluster di sede che raggruppano sedi omogenee, comporta un progressivo riallineamento delle strutture con un minor livello di qualità alle altre previa fissazione di obiettivi di rientro. In particolare: - nella fissazione degli obiettivi di budget relativi agli indicatori di qualità:
- Se la sede – nell’anno precedente - ha conseguito un risultato inferiore a quello di cluster, nell’anno successivo deve raggiungere il risultato di cluster;
 - Se invece la sede – nell’anno precedente – ha conseguito un risultato superiore a quello di cluster, deve confermare quel risultato.

Rispetto all’incentivazione speciale, alle sedi che sono posizionate sotto il valore indicizzato 100 (cioè alle sedi che hanno conseguito risultati peggiori), viene chiesto un miglioramento maggiore rispetto a quelle posizionate sopra il 100: queste ultime devono migliorare solo rispetto a se stesse; le prime devono migliorare più del miglioramento di cluster.

Il principio del miglioramento continuo si applica anche alla dirigenza nella cui struttura di obiettivi rientra anche l’indice sintetico di qualità delle aree di produzione (scostamento rispetto agli obiettivi

di budget). I risultati di incentivazione speciale di sede si applicano anche al dirigente incaricato per quell'area.

II. Efficienza nell'impiego delle risorse: la misurazione delle performance non può ovviamente prescindere da un utilizzo ottimale delle risorse. Sono confermati gli indicatori esistenti, di seguito elencati, ed il piano di sussidiarietà nazionale:

- ❖ % di personale nelle aree di produzione sul totale del personale assegnato alla struttura di produzione;
- ❖ % di personale nelle aree di supporto sul totale del personale assegnato alla struttura di produzione (inverso rispetto al precedente);
- ❖ % di personale in sede regionale/DCM sul totale del personale della Regione o DCM;

Viene tuttavia eliminato il parametro della presenza (presenza/forza).

III. Collegamento col ciclo del bilancio e dimensione economico - finanziaria: il principio è confermato. Il collegamento si concretizza inserendo nella nota preliminare al bilancio i contenuti strategici della circolare di avvio della programmazione.

IV. Convergenza degli obiettivi dei dirigenti e del personale: il percorso di allineamento, iniziato nel 2018, è confermato: diversi prodotti, seppure sotto angolazioni diverse, sono collegati ad indicatori proprio sia della dirigenza sia del personale. A titolo di esempio:

Ambito	Personale A B C	Dirigenza

Vigilanza ispettiva	Due indicatori di qualità nel cruscotto	Componente dello IEEP (Indicatore economico della produzione)
Vigilanza documentale	Un indicatore nel cruscotto qualità	Idem
Progetti di miglioramento	Bonus sul risultato ottenuto del Cruscotto Qualità	Obiettivo dei progetti
Piano di sussidiarietà nazionale	Bonus sul risultato ottenuto del Cruscotto Qualità	Obiettivo del Piano
Azioni surrogatorie	Un obiettivo del Cruscotto Qualità	Componente dello IEEP
Riduzione Interessi Legali	Vari indicatori collegati al rispetto della tempestività di liquidazione delle prestazioni	Componente IEEP
Ricorsi amministrativi	4 indicatori di qualità sul cruscotto	Indicatori di qualità per i dirigenti della direzione regionale, delle DCM e delle direzioni Centrali di prodotto

- V. **Convergenza degli obiettivi del territorio e delle strutture centrali:** l'attività di raccordo della struttura degli obiettivi dei dirigenti di Direzione Generale con gli obiettivi assegnati ai dirigenti che operano sul territorio, iniziata nel 2018, è confermata. In particolare vengono assegnati ai dirigenti con incarico presso la direzione centrale, i seguenti indicatori (obiettivo valutato a livello nazionale):
- ✓ Indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione;
 - ✓ Indice di giacenza
 - ✓ Produttività (standard 124)
 - ✓ IEEP

Sono tuttavia individuati obiettivi propri delle singole direzioni centrali.

In ogni caso ogni dirigente ha una struttura di obiettivi coerente col suo incarico. Gli obiettivi sono divisi nelle 5 prospettive di osservazione:

- ✓ **STRATEGIA** collegata agli obiettivi strategici di ente a loro volta definiti in base agli indirizzi strategici degli organi; per questa prospettiva si misura il risultato nazionale ed il peso è lo stesso per tutti i dirigenti
- ✓ **PROCESSI** in cui rientrano gli obiettivi quali-quantitativi di produzione;
- ✓ **FINANZA** che raggruppano gli indicatori economici finanziari
- ✓ **UTENZA** che misurano la soddisfazione dell'utenza;
- ✓ **SVILUPPO** comprende obiettivi di sviluppo organizzativo, tecnologico collegato alla valorizzazione del patrimonio o di miglioramento del benessere interno.

Ad ogni obiettivo viene assegnato un peso. Il risultato finale è dato dalla media ponderata dei risultati dei singoli indicatori. La variazione massima rispetto all'obiettivo (c.d. scostamento) è del 50% in più o in meno. Si allega un esempio:

Esempio dello schema di calcolo della performance organizzativa di un dirigente						
AREA OBIETTIVO	PESO AREA	SOTTO-PESO INDICATORE	INDICATORE	Risultato Scostamento Singolo Indicatore	Scostamento di Area Obiettivo	Indice Sintetico
STRATEGIA A	20%	100%	Indicatore A	+ 50 %	+ 50 %	- 0,50 %
SVILUPPO	5%	50%	Indicatore A	+ 0 %	+ 15 %	
		50%	Indicatore B	+ 30 %		
FINANZA	25%	50%	Indicatore A	- 10 %	- 5 %	
		50%	Indicatore B	+ 0 %		
PROCESSI	40%	50%	Indicatore A	- 50 %	- 25 %	
		25%	Indicatore B	+ 0 %		
		25%	Indicatore C	+ 0 %		
UTENZA	10%	100%	Indicatore A	+ 0 %	+ 0 %	

Indice Sintetico = 20% * (100% * 50%) + 5% * (50% * 0% + 50% * 30%) + 25% * (50% * (-10%) + 50% * 0%) + 40% * (50% * (-50%) + 25% * 0% + 25% * 0%) + 10% * (100% * 0)

VI. **Creazione di valore pubblico:** viene inserito nel Piano della Performance un modello per rappresentare la creazione di valore pubblico derivante dall'attività dell'Istituto in coerenza con le linee guida dell'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio. Il modello, in sede di prima applicazione, sarà rilevante solo a fini di rendicontazione esterna ed agli organi ed il risultato sarà dato dalla media dei risultati ottenuti sulla performance organizzativa (sintesi degli obiettivi con carattere strategico e sintesi degli obiettivi con carattere gestionale) e dei risultati di alcuni indicatori di impatto che verranno a tale scopo individuati (saranno qualificati come performance istituzionale)

VII. **Sistema lineare di liquidazione:** il criterio è confermato in base alle previsioni contrattuali.

Si allega inoltre al presente documento il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dal quale potranno essere tratti altri elementi da approfondire.