



AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI POTENZA

**IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DI ATER POTENZA**

SCHEMA B – RILEVAZIONE ANNUALE

ALLEGATO 7

Scheda B: Scheda di rilevazione annuale

La scheda B è la scheda per la rilevazione annuale delle prestazioni del personale.
La prima parte della scheda è dedicata alla rilevazione della **Performance Organizzativa**.

Giova ricordare in questa sede che la performance organizzativa è valutata sulla base di due distinti fattori di valutazione:

1. Raggiungimento degli obiettivi:

- a. Obiettivi strategici dell'Azienda nel suo complesso per la valutazione del Direttore
- b. Obiettivi strategici delle Unità di Direzione per la valutazione dei Dirigenti
- c. Obiettivi strategici delle singole strutture per la valutazione dei dipendenti

2. Grado di soddisfazione degli utenti

I fattori hanno un peso pari, rispettivamente, al 90% e al 10%

Per ciascuno dei due fattori occorrerà calcolare il relativo **indice**.

Per il calcolo dell'indice del primo fattore - **Raggiungimento degli obiettivi** – si procederà nel modo seguente:

- per la valutazione dei dipendenti si farà riferimento alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle singole strutture di appartenenza (dato desumibile dal sistema di monitoraggio) che, ponderata per il peso che è stato attribuito all'obiettivo stesso, darà il relativo valore. La somma dei valori degli obiettivi, ponderata per il 90%, rappresenta l'indice del fattore (**Esempio di calcolo dipendente cat.C/D, infra**);
- per la valutazione dei Dirigenti si calcola la media dei valori degli obiettivi dell'Unità di Direzione (**Esempio di calcolo dirigente, infra**);
- per la valutazione del Direttore si calcola la media dei valori degli obiettivi dell'Azienda (**Esempio di calcolo direttore, infra**);

Per il calcolo dell'indice del secondo fattore, si indicherà il posizionamento dell'Azienda nell'ambito della scala di valutazione della soddisfazione degli utenti. Il valore ponderato per il peso del fattore di valutazione (10%) rappresenta l'indice del fattore.

L'indice della performance organizzativa sarà dato dalla somma degli indici dei due fattori. Il totale sarà confrontato con la tabella delle premialità (tab. 4 riportata nel sistema di valutazione par. 9) da cui si ricaverà la percentuale spettante per la performance organizzativa.

Oltre alla performance organizzativa, la valutazione deve riguardare la **Performance individuale** che è misurata sulla base di tre fattori:

1. Raggiungimento degli obiettivi individuali
2. Competenze e comportamenti
3. Comunicazione e ascolto

La valutazione degli **obiettivi individuali (Fattore 1)** è rapportata alla percentuale di realizzazione dell'obiettivo in cui è coinvolto il valutato.

Per l'attribuzione del punteggio si farà riferimento alla Tab. 1 riportata nel Sistema di Valutazione al paragrafo 9, in cui ad ogni percentuale di realizzazione corrisponde un determinato punteggio.

La media dei valori raggiunti ponderata per il peso attribuito fornirà l'**indice del Fattore 1**.

I comportamenti (Fattore 2) valutati sono illustrati nel **Dizionario dei Comportamenti** che individua i comportamenti attesi da ciascuna figura e ruolo professionale.

Nella tabella di rilevazione sono riportati i livelli possibili per ciascun comportamento valutato con il relativo punteggio.

La media dei punteggi ponderata per il peso attribuito consente di calcolare l'**indice del Fattore 2**.

Il terzo elemento che consente di valutare la performance individuale è rappresentato dalla **Comunicazione e Ascolto**. Anche in questo caso, nella tabella di rilevazione sono riportati i livelli attribuibili ed il relativo valore per cui il valutatore individuerà il posizionamento del valutato attribuendogli il valore individuato che, ponderato per il peso attribuito, darà l'**indice del Fattore 3**.

La somma dei tre indici darà il punteggio totale del valutato che, rapportato alla tabella della premialità (Tab. 4 riportata nel Sistema di Valutazione al paragrafo 9), indicherà la percentuale del premio di risultato spettante per la performance individuale.

I risultati conseguiti saranno riportati in una Tabella riassuntiva in cui si darà rilievo a:

- Osservazioni emerse nel corso del confronto/colloquio tra valutato/valutatore;
- Motivazioni della valutazione;
- Piano di miglioramento individuale;
- Eventuali osservazioni del valutato.

Ambito di valutazione PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						
Fattori di valutazione 1	Elementi della valutazione		Punteggio	Totale punteggio dell'elemento di valutazione	Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore
Obiettivi	% di raggiungimento obiettivo strategico	peso dell'obiettivo attribuito dall'ufficio				
	(a)	(b)	(a) x (b)	(c)		
Ob. 1			0	0	90%	0
Ob. 2			0			
Ob. 3			0			
Scala di valutazione	% di soddisfazione degli utenti	Punteggio attribuito	Posizionamento dell'ufficio	Punteggio assegnato	Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore
livello eccellente	90-100%	120			10%	0
livello atteso	80-89%	100				
livello in sviluppo	70-79%	70				
livello critico	60-69%	30				
non rilevabile	<60%	0				
TOTALE INDICE DI FATTORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						0

¹ Come ricordato in precedenza, i fattori di valutazione sono diversi a seconda che il valutato sia il dipendente, il dirigente, il direttore. Per approfondimenti vedere gli esempi di calcolo riportati più avanti.

Ambito di valutazione
PERFORMANCE INDIVIDUALE

FATTORE 1: Obiettivi individuali

	% raggiungimento degli obiettivi individuali	Punteggio attribuito²	Punteggio totale	Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore 1
	(a)	(b)	$\Sigma (b)/n.$ obiettivi		(punteggio totale x peso del fattore di valutazione)
Obiettivo 1				Il peso è pari a: 60% per dipendenti di tutte le categorie; 40% per le PO; 50% per gli Avvocati; 30% per Direttore e Dirigenti	
Obiettivo 2					
Obiettivo 3					

² Da Tab.1 paragrafo 9 del Sistema di Valutazione

FATTORE 2: Comportamenti							
	valore attribuito ai livelli	Punteggio attribuito			Punteggio totale	Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore 2
		Comportamento 1	Comportamento 2	Comportamento 3	Σ punteggi comportamenti/n. comportamenti valutati		(punteggio totale x peso del fattore di valutazione)
livello eccellente	120					Il peso è pari a: 20% per dipendenti di tutte le categorie; 30% per P:O e gli Avvocati; 40% per Direttore e Dirigenti	
livello atteso	100						
livello in sviluppo	70						
livello critico	30						
compiti rilevanti	max 30	Punteggio riconosciuto soltanto alle categorie C/D					
Totale							

FATTORE 3: Comunicazione e ascolto						
	Valore attribuito ai livelli	Posizionamento del dipendente	Valore riconosciuto al dipendente	Punteggio totale	Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore 3
						(punteggio totale x peso del fattore di valutazione)
livello eccellente	120				Il peso è pari a: 20% per dipendenti di tutte le categorie e gli Avvocati; 30% per le PO, i Dirigenti e il Direttore	
livello atteso	100					
livello in sviluppo	70					
livello critico	30					
compiti rilevanti	max 30	Punteggio riconosciuto soltanto alle categorie C/D				
Totale						

TABELLA RIEPILOGATIVA		
Performance organizzativa		colloquio/confronto note
	Indice di fattore	
Obiettivi dell'Unità di Direzione/Azienda		
Customer satisfaction		
Totale (A)		
Performance individuale		motivazione della valutazione:
	Indice di fattore	
Obiettivi individuali		
Comportamenti		
Comunicazione e ascolto		
Totale (B)		
Piano di miglioramento individuale – Formazione – alternative: arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti, ecc...		
Osservazioni a cura del valutato:		

Data _____

Firma valutato _____

Firma valutatore _____