



AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI POTENZA

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

ESEMPI DI CALCOLO

ALLEGATO 8

Esempi di calcolo

Per rendere più agevole la comprensione del *modus* di applicazione del nuovo sistema di calcolo si riportano di seguito degli schemi esemplificativi con dati a caso.

Gli esempi riguardano:

- Direttore e dirigenti;
- Dipendente di categoria C/D

Come visto sopra la valutazione della performance organizzativa ed individuale è il frutto del calcolo di una serie di indici per calcolare i quali ci serviamo di una serie di tabelle riportate nel Sistema di valutazione al paragrafo 9 e che, per comodità di esposizione, ripetiamo in questa sede.

Tab. 1

Punteggio per grado di raggiungimento degli obiettivi	
% raggiungimento obiettivi	punteggio
90-100%	100
80-89%	85
70-79%	65
60-69%	45
50-59%	25
<50%	0

La tabella 1 riporta il punteggio attribuito in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Giova ricordare che detta percentuale viene calcolata in occasione dei monitoraggi trimestrali

Tab. 2

Grado di soddisfazione degli utenti	
Range di soddisfazione utenti	punteggio
Livello eccellente 90-100%	120
Livello atteso 80-89%	100
Livello in sviluppo 70-79%	70
Livello critico 60-69%	30
Livello non significativo <60%	0

La tabella 2, in base al range di soddisfazione degli utenti, riporta il relativo punteggio da assegnare. La tabella è utilizzata per il calcolo della performance organizzativa di cui costituisce uno dei parametri di valutazione

Tab. 3

Comportamenti, comunicazione e ascolto	
Range di posizionamento	punteggio
Livello eccellente 90-100%	120
Livello atteso 80-89%	100
Livello in sviluppo 70-79%	70
Livello critico 60-69%	30

Livello non significativo <60%	0
-----------------------------------	---

La tabella 3 fornisce il punteggio da attribuire nella valutazione dei comportamenti, comunicazione e ascolto

Una volta calcolati l'indice della performance organizzativa e l'indice della performance individuale, per l'attribuzione della premialità spettante si fa riferimento ai valori riportati nella seguente tabella:

Tab. 4

TABELLA PREMIALITA'	
Valore indice prestazione	Percentuale della premialità spettante
Superiore/uguale a 90	100%
Compreso fra 80 e 89	95%
Compreso fra 70 e 79	85%
Compreso fra 60 e 69	75%
Compreso fra 50 e 59	65%
Compreso fra 40 e 49	50%
Inferiore a 40	0%

Esempio di calcolo Direttore						
i dati relativamente ai singoli fattori di valutazione sono attribuiti a caso						
Valutazione performance organizzativa						
Fattori di valutazione	Elementi della valutazione		Totale punteggio attribuito		Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore
	Valore raggiunto dall'Unità di Direzione nel perseguimento degli obiettivi ¹		Media del totale punteggio di valutazione			
	(a)		$\Sigma(a)/n.$ Unità di Direzione		70%	64,90
Unità di Direzione	90		96,27			
Unità di Direzione	95					
Unità di Direzione.....n	93					
	% di soddisfazione degli utenti	punteggio attribuito	Media posizionamento U.D.	punteggio assegnato		
livello eccellente	90-100%	120			30%	30
livello atteso	80-89%	100	X	100		
livello in sviluppo	70-79%	70				
livello critico	60-69%	30				
non rilevabile	<60%	0				
TOTALE INDICE DI FATTORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						94,90

L'indice di fattore della performance organizzativa individua, nella tabella delle premialità la percentuale da applicare al 30% del Fondo incentivante

¹ Il dato per ciascun obiettivo coincide con il valore riportato nella colonna c della scheda di calcolo della performance organizzativa del Dirigente

Valutazione performance individuale

FATTORE 1: Obiettivi individuali

	% raggiungimento degli obiettivi UU.DD.	punteggio attribuito	Punteggio totale		Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore 1
	(a)	(b)	$\Sigma(b)/n.$ obiettivi			
Unità di Direzione 1	85%	85	83,33		30%	25
Unità di Direzione 2	93%	100				
Unità di Direzione 3	75%	65				

FATTORE 2: Comportamenti

	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		
livello eccellente						
livello atteso	100		100			
livello in sviluppo		70				
livello critico						
Totale	100	70	100	90	40%	36

FATTORE 3: Comunicazione e ascolto						
	Valore attribuito	Posizionamento del dirigente	Valore riconosciuto	Punteggio totale	Peso del fattore valutazione	Indice di fattore 3
livello eccellente	120					
livello atteso	100	X	100			
livello in sviluppo	70					
livello critico	30					
Totale			100	100	30%	30
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE (somma dei tre indici di fattore)						91

L'indice di fattore della performance individuale ci permette di individuare la percentuale dalla tabella delle premialità da applicare al 70% del Fondo incentivante

Calcolo della premialità spettante

fondo premiale max spettante a ciascun dipendente (stabilito da contrattazione)		€ 15.000		
		Indici di fattori	% da applicare da tabella premialità	Totale premialità da erogare
	(a)		(b)	(a) X (b)
quota del fondo premiale che retribuisce la performance organizzativa (30% del totale)	€ 4.500	94,90	100%	€ 4.500
quota del fondo premiale che retribuisce la performance individuale (70% del totale)	€ 10.500,00	91,00	100%	€ 10.500
TOTALE PREMIALITA' DA EROGARE				€ 15.000

Esempio di calcolo Dirigente						
i dati relativamente ai singoli fattori di valutazione sono attribuiti a caso						
Valutazione performance organizzativa						
Fattori di valutazione	Elementi della valutazione		Totale punteggio attribuito		Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore
	Valore raggiunto dall'Unità di Direzione nel perseguimento degli obiettivi ²		Media del totale punteggio di valutazione			
	(a)		$\Sigma(a)/n.$ Unità di Direzione		70%	65,45
Unità di Direzione	90		92,67			
Unità di Direzione	95					
Unità di Direzione.....n	93					
	% di soddisfazione degli utenti	punteggio attribuito	Media posizionamento U.D.	punteggio assegnato		
livello eccellente	90-100%	120			30%	30
livello atteso	80-89%	100	X	100		
livello in sviluppo	70-79%	70				
livello critico	60-69%	30				
non rilevabile	<60%	0				
TOTALE INDICE DI FATTORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						95,45

L'indice di fattore della performance organizzativa individua, nella tabella delle premialità la percentuale da applicare al 30% del Fondo incentivante

² Il dato per ciascun obiettivo coincide con il valore riportato nella colonna c della scheda di calcolo della performance organizzativa del Dirigente

Valutazione performance individuale

FATTORE 1: Obiettivi individuali

	% raggiungimento degli obiettivi UU.DD.	punteggio attribuito	Punteggio totale		Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore 1
	(a)	(b)	$\Sigma(b)/n.$ obiettivi			
Obiettivo 1	85%	85	83,33		30%	25
Obiettivo 2	93%	100				
Obiettivo 3	75%	65				

FATTORE 2: Comportamenti

	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		
livello eccellente						
livello atteso	100		100			
livello in sviluppo		70				
livello critico						
Totale	100	70	100	90	40%	36

FATTORE 3: Comunicazione e ascolto						
	Valore attribuito	Posizionamento del dirigente	Valore riconosciuto	Punteggio totale	Peso del fattore valutazione	Indice di fattore 3
livello eccellente	120					
livello atteso	100	X	100			
livello in sviluppo	70					
livello critico	30					
Totale			100	100	30%	30
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE (somma dei tre indici di fattore)						91

L'indice di fattore della performance individuale ci permette di individuare la percentuale dalla tabella delle premialità da applicare al 70% del Fondo incentivante

Calcolo della premialità spettante

fondo premiale max spettante a ciascun dipendente (stabilito da contrattazione)		€ 15.000		
	(a)	Indici di fattori	% da applicare da tabella premialità	Totale premialità da erogare (a) X (b)
quota del fondo premiale che retribuisce la performance organizzativa (30% del totale)	€ 4.500	95,45	100%	€ 4.500
quota del fondo premiale che retribuisce la performance individuale (70% del totale)	€ 10.500,00	91,00	100%	€ 10.500
TOTALE PREMIALITA' DA EROGARE				€ 15.000

Esempio di calcolo dipendente cat. C/D						
i dati relativamente ai singoli fattori di valutazione sono attribuiti a caso						
Valutazione performance organizzativa						
Fattori di valutazione	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	100%	40	40	96,4	70%	67,48
Ob. 2	98%	30	29,4			
Ob. 3	90%	30	27			
Scala di valutazione	% di soddisfazione degli utenti	punteggio attribuito	posizionamento dell'ufficio	punteggio assegnato		
livello eccellente	90-100%	120			30%	30
livello atteso	80-89%	100	X	100		
livello in sviluppo	70-79%	70				
livello critico	60-69%	30				
non rilevabile	<60%	0				
TOTALE INDICE DI FATTORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						97,48

L'indice di fattore della performance organizzativa individua, nella tabella delle premialità la percentuale da applicare al 30% del Fondo incentivante

Valutazione performance individuale

FATTORE 1: Obiettivi individuali

	% raggiungimento degli obiettivi individuali)	Punteggio attribuito	Punteggio totale		Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore 1
	(a)	(b)	$\Sigma(b)/n.$ obiettivi			
Ob. 1	85%	85	83,33		60%	50
Ob. 2	93%	100				
Ob. 3	75%	65				

FATTORE 2: Comportamenti

	valore attribuito	Punteggio attribuito			Punteggio totale	Peso del fattore di valutazione	Indice di fattore 1
		comportamento 1	comportamento 2	comportamento 3	Σ punteggi comportamenti/n. comportamenti valutati		
livello eccellente	120						
livello atteso	100	100		100			
livello in sviluppo	70		70				
livello critico	30						
compiti rilevanti	Max 30						
Totale		100	70	100	90	20%	18

FATTORE 3: Comunicazione e ascolto						
	Valore attribuito	Posizionamento del dipendente	Valore riconosciuto	Punteggio totale	Peso del fattore valutazione	Indice di fattore 3
livello eccellente	120					
livello atteso	100	X	100			
livello in sviluppo	70					
livello critico	30					
Totale			100	100	20%	20
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE (somma dei tre indici di fattore)						88

L'indice di fattore della performance individuale permette di individuare la percentuale dalla tabella delle premialità da applicare al 70% del Fondo incentivante

Calcolo della premialità spettante

fondo premiale max spettante a ciascun dipendente (stabilito da contrattazione)		€ 4.000			
	(a)	Indici di fattori	% da applicare da tabella premialità	Totale premialità da erogare	
	(a)		(b)	(a) X (b)	
quota del fondo premiale che retribuisce la performance organizzativa (30% del totale)	€ 1.200,00	97,48	100%	€ 1.200,00	
quota del fondo premiale che retribuisce la performance individuale (70% del totale)	€ 2.800,00	88	95%	€ 2.660,00	
TOTALE PREMIALITA' DA EROGARE				€ 3.860,00	