



Provincia di Padova

Allegato 6

Modalità di misurazione della performance del personale di comparto non titolare di Elevata Qualificazione

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale di comparto non EQ

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale di comparto non titolare di Alta Specializzazione e di Elevata Qualificazione fa riferimento ai seguenti elementi strategici:

- a) Performance organizzativa:
 - raggiungimento degli obiettivi a valenza organizzativa in termini, ad esempio, di sviluppo, miglioramento, innovazione, qualità, efficienza delle attività inerenti all'incarico;
- b) Performance individuale:
 - obiettivi gestionali individuali;
 - comportamenti professionali e organizzativi.

2. Performance organizzativa

Il livello di raggiungimento degli obiettivi a valenza organizzativa influisce nella valutazione della performance, sulla base di un punteggio secondo la scala di valori della tabella di seguito riportata.

Percentuale di performance raggiunta	Punteggio quota performance organizzativa
>95	100%
≤ 95 e > 90	95%
≤ 90 e ≥ 85	90%
< 85 e ≥ 75	80%
< 75 e ≥ 65	70%
< 65 e ≥ 50	60%
< 50	50%

Esempio:

Qualora nell'anno di riferimento la media aritmetica del raggiungimento degli obiettivi a valenza organizzativa sia pari a 94, il punteggio ottenuto sarà pari al valore di 95%.

PO = 95 %

3. Performance individuale

3.1 Calcolo risultato obiettivi gestionali

Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali influisce nella valutazione della performance individuale, sulla base del rapporto fra la somma del prodotto tra gli obiettivi individuali e rispettivo peso e il numero degli obiettivi stessi.

$$Ro = \frac{(R1 \times P1) + (R2 \times P2) + (R3 \times P3) + (R...n \times P...n)}{N (...n)}$$

Dove:

- Ro = Risultato obiettivi;
- R = Risultato grado raggiungimento obiettivo;
- P = Peso dell'obiettivo definito in sede di attribuzione;
- N = numero totale degli obiettivi attribuiti.

Esempio:

Obiettivi individuali	Pesatura	Risultato grado di raggiungimento (%)	Risultato degli obiettivi
Obiettivo 1	1	100	$100 \times 1 = 100$
Obiettivo 2	0,9	100	$100 \times 0,9 = 90$
Obiettivo 3	0,8	92	$92 \times 0,8 = 73,6$
Obiettivo 4	1	97	$97 \times 1 = 97$
Totale			360,6

$$Ro = \frac{(100 \times 1) + (100 \times 0,9) + (92 \times 0,8) + (97 \times 1)}{4} = 90,15$$

3.2 Calcolo risultato comportamenti professionali e organizzativi

La valutazione della performance del personale di comparto non titolare di AS e EQ tiene conto anche del grado di esercizio dei comportamenti professionali e organizzativi, quali in particolare:

Tipologia di comportamento	Comportamento atteso	Descrizione
Affidabilità orientamento risultato e al	Determinazione, impegno e proattività nel raggiungere gli obiettivi	<i>Riguarda la capacità di risposta in termini di tempo e di qualità alle sollecitazioni della dirigenza e l'attitudine a perseguire il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto delle scadenze prefissate.</i>
Orientamento all'efficienza e all'economicità di gestione e di	Capacità di riorientamento delle strategie e della gestione in base alle risultanze del controllo sull'attuazione degli obiettivi e delle attività assegnate e di ottimizzazione del rapporto costi-risultati	<i>Riguarda la propensione a introdurre innovazione e semplificazione nell'organizzazione, nei metodi di lavoro e nelle procedure che riguardano la mansione, supportando con il proprio contributo processi di efficienza ed ottimizzazione</i>
Capacità di relazione	Capacità di interagire in modo efficace e positivo con gli altri,	<i>Riguarda la capacità dimostrata di stabilire e mantenere rapporti professionali con i membri del gruppo di lavoro, con altri gruppi o altre strutture.</i>

	comprendendo e gestendo le proprie emozioni e quelle altrui, comunicando in modo chiaro ed empatico, e collaborando per raggiungere obiettivi comuni.	<i>Predisposizione ai rapporti interpersonali, capacità di ascolto, empatia, con tutti i soggetti istituzionali con cui interagisce.</i>
Competenze tecniche	Dimostrazione delle conoscenze e delle abilità necessarie per svolgere un compito specifico in modo efficace e preciso	<i>Riguarda l'ampiezza e la profondità delle conoscenze che la persona attiva ed esplica per risolvere i problemi del proprio lavoro. Descrive anche l'orientamento a tenersi aggiornato sulle principali innovazioni dell'ambito disciplinare di competenza.</i>

Ad ognuno dei comportamenti attesi di cui sopra, viene attribuito in sede di definizione degli obiettivi, un peso, in termini percentuali, che va da 0 a 100. La somma complessiva dei pesi deve essere pari a 100.

Per ognuna delle capacità di cui sopra, anche nella declinazione dei comportamenti attesi, a consuntivo viene attribuito al personale non titolare di AS e di EQ un punteggio che va da 0 a 100.

Il risultato finale relativo all'esercizio dei comportamenti professionali e organizzativi è dato dalla somma del prodotto tra i singoli parametri e rispettivo peso:

$$\text{CPO} = (C1 \times P1) + (C2 \times P2) + (C3 \times P3) + (C4 \times P4)$$

Dove:

- CPO = comportamenti professionali e organizzativi;
- C= Risultato singolo comportamento atteso;
- P = Peso di ogni singolo comportamento atteso in sede di attribuzione degli obiettivi.

Esempio:

Tipologia di comportamento	Comportamento atteso	Descrizione	Peso (%)	Risultato grado di raggiungimento (%)	Risultato delle competenze
Affidabilità e orientamento al risultato	Determinazione, impegno e proattività nel raggiungere gli obiettivi	<i>Riguarda la capacità di risposta in termini di tempo e di qualità alle sollecitazioni della dirigenza e l'attitudine a perseguire il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto delle scadenze prefissate.</i>	25	100	0,25 x 100 = 25
Orientamento all'efficienza e	Capacità di riorientamento delle strategie e della	<i>Riguarda la propensione a introdurre innovazione e semplificazione</i>	20	100	0,12 x 100 = 20

all'economicità di gestione	gestione in base alle risultanze del controllo sull'attuazione degli obiettivi e delle attività assegnate e di ottimizzazione del rapporto costi-risultati	<i>nell'organizzazione, nei metodi di lavoro e nelle procedure che riguardano la mansione, supportando con il proprio contributo processi di efficienza ed ottimizzazione</i>			
Capacità di relazione	Capacità di interagire in modo efficace e positivo con gli altri, comprendendo e gestendo le proprie emozioni e quelle altrui, comunicando in modo chiaro ed empatico, e collaborando per raggiungere obiettivi comuni.	<i>Riguarda la capacità dimostrata di stabilire e mantenere rapporti professionali con i membri del gruppo di lavoro, con altri gruppi o altre strutture. Predisposizione ai rapporti interpersonali, capacità di ascolto, empatia, con tutti i soggetti istituzionali con cui interagisce.</i>	25	95	$0,25 \times 95 = 23,75$
Competenze tecniche	Dimostrazione delle conoscenze e delle abilità necessarie per svolgere un compito specifico in modo efficace e preciso	<i>Riguarda l'ampiezza e la profondità delle conoscenze che la persona attiva ed esplica per risolvere i problemi del proprio lavoro. Descrive anche l'orientamento a tenersi aggiornato sulle principali innovazioni dell'ambito disciplinare di competenza.</i>	30	100	$0,30 \times 100 = 30$

$$\text{CPO} = 25 + 20 + 23,75 + 30 = 98,75$$

Il risultato finale della valutazione della performance individuale sarà dato dalla media aritmetica tra il valore finale degli obiettivi individuali (punto 3.1) e quello dei comportamenti professionali e organizzativi (punto 3.2):

$$\text{PI} = \frac{\text{Ro} + \text{Cpo}}{2}$$

Dove:

- PI = Performance individuale;
- Ro = Risultato obiettivi individuali;
- Cpo = Comportamenti Professionali e Organizzativi;

Esempio:

$$\text{PI} = \frac{90,15 + 98,75}{2} = 94,45$$

4. Risultato finale

La valutazione finale del personale di comparto non titolare di EQ tiene conto dei parametri presi in considerazione secondo il seguente schema di riproporzionamento, sulla base della ripartizione della performance tra organizzativa e individuale stabilita in sede di contrattazione.

A titolo solo esemplificativo e limitatamente alla funzionalità dell'esempio di cui sotto, si pone che la suddivisione della performance generale sia relativa ad una quota del 40% destinata alla performance organizzativa e una quota del 60% a quella individuale:

Fattori di valutazione	Peso
A) Performance organizzativa – (Raggiungimento degli obiettivi)	Max 40 punti
B) Performance individuale – (Obiettivi gestionali individuali e comportamenti professionali e organizzativi)	Max 60 punti
Punteggio totale	100 punti

Il risultato finale della performance è dato dalla somma del prodotto tra il risultato della performance organizzativa e relativo peso e di quello della performance individuale e relativo peso.

$$\text{Rfp} = (\text{PO} \times 0,40) + (\text{PI} \times 0,60)$$

Dove:

- Rfp = Risultato finale della performance;
- PO = Risultato performance organizzativa;
- PI = Risultato performance individuale.

Esempio:

$$\text{Rfp} = (95 \times 0,40) + (94,45 \times 0,6) = 94,67$$