

## Allegato A

# Sistema di misurazione delle performance individuale ed organizzativa Si Impresa

### 1-Premessa:

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda Speciale Si Impresa sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda Speciale Si Impresa contiene i criteri per la corresponsione e per il calcolo della retribuzione individuale della performance, nel rispetto dei principi stabiliti nell'Accordo integrativo territoriale per il personale delle Aziende Speciali della CCIAA di Napoli. In particolare si richiama l'art. 6 "Fondo per il miglioramento della Performance", che fissa i termini e le modalità di costituzione del Fondo e di erogazione del compenso di incentivazione.

### 2-Caratteristiche del Sistema

Il sistema è incentrato sui seguenti punti:

1. **correlazione tra obiettivi fissati ad inizio anno e parametri quali/quantitativi.** Gli obiettivi sono fissati all'interno del Piano della Performance, elaborato con lo scopo di pervenire al miglioramento della gestione manageriale dell'azienda in termini di qualità, efficacia ed efficienza. Gli obiettivi sono oggettivamente valutabili in modo quantitativo o qualitativo, con la predisposizione di specifici indicatori e l'indicazione del livello/target da raggiungere. Ogni obiettivo ha un responsabile, identificato nel responsabile di Area. Ai responsabili di Area sono assegnate le risorse (dipendenti).
2. **correlazione agli obiettivi aziendali comuni,** in modo da trasmettere la convinzione che il successo aziendale è un obiettivo di tutti. Se la performance aziendale non raggiunge almeno il 70% degli obiettivi prefissati, nessun risultato individuale di performance potrà essere erogato. Il livello di raggiungimento degli obiettivi sarà esposto nella Relazione sulla performance, da allegare al bilancio consuntivo dell'Azienda.
3. **differenziazione del metodo di valutazione per livelli/fasce di inquadramento,** onde tenere nel giusto conto il diverso peso nell'apporto del singolo al risultato complessivo. Più in particolare: la scheda di valutazione delle performance dei livelli quadro è differente da quella degli altri livelli, in quanto nel primo caso si valutano i comportamenti connessi alla collaborazione, alla autonomia e alla flessibilità. Per gli altri livelli si valutano la collaborazione, l'impegno, la costanza e la precisione.
4. **Valutazione dei comportamenti**

### 3-Parametri

I parametri da utilizzare per la misurazione delle performance dei Quadri vengono di seguito specificati:

- a) raggiungimento obiettivi fissati nel piano annuale delle performance (KPI)=70%
- b) comportamenti=30%

*Handwritten signatures*

I parametri da utilizzare per la misurazione delle performance degli altri livelli vengono di seguito specificati:

- a) raggiungimento obiettivi fissati nel piano annuale delle performance (KPI)=40%
- b) comportamenti=60%

La valutazione dei comportamenti individuali dei dipendenti è di pertinenza del Dirigente di Area cui gli stessi afferiscono.

### 3.1-Risultato Quadri

Con riferimento al risultato verranno valutati sia gli obiettivi raggiunti che i comportamenti. L'articolazione della valutazione è differenziata tra i Quadri responsabili di Ufficio e gli altri dipendenti.

Per i Quadri responsabili di ufficio, il punteggio massimo ottenibile è pari a 10, di cui

- Da zero a 7 punti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di Ufficio
- Da zero a 3 punti in relazione alla valutazione dei comportamenti

Il punteggio attribuibile al raggiungimento degli obiettivi è graduato come di seguito specificato:

- punti 1 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 0 e 70
- punti 2 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 71 e 75
- punti 3 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 76 e 80
- punti 4 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 81 e 85
- punti 5 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 86 e a 90
- punti 6 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 91 e 95
- punti 7 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 96 e 100

Il punteggio attribuibile alla valutazione dei comportamenti è graduato come di seguito specificato, in funzione del monitoraggio e valutazione, da parte del dirigente di Area, di alcuni comportamenti, ritenuti rilevanti per il ruolo/funzione, che vengono di seguito riportati.

#### Comportamenti da monitorare:

Capacità di creare un clima collaborativo (relazione professionale efficace e collaborativa con il dirigente ed i colleghi di Area rispondendo agli obiettivi assegnati e fornendo feedback sulle azioni);

Capacità di gestire in autonomia (attivarsi in autonomia, suggerendo nuove azioni nel rispetto dei vincoli normativi ed organizzativi, contribuendo al miglioramento continuo dell'efficienza e qualità dei servizi resi, con orientamento al cliente)

Capacità di adattamento ai cambiamenti ed alle esigenze di flessibilità (disponibilità a mutare ed adattare i propri schemi operativi in coerenza con il mutare del contesto normativo, organizzativo e dell'ambiente esterno)

La valutazione avviene tramite la compilazione di una scheda personalizzata.

Punteggio massimo=3

Per ciascun iter di monitoraggio/valutazione è possibile assegnare un punteggio che va da zero a 3, secondo la scala seguente:

- punti 0 in caso di valutazione corrispondente a: non adeguato
- punti 1 in caso di valutazione corrispondente a: Parzialmente adeguato
- punti 2 in caso di valutazione corrispondente a: Adeguato

- punti 3 in caso di valutazione corrispondente a: Più che adeguato

Il punteggio totale della valutazione dei comportamenti è dato dalla media dei punteggi attribuiti a ciascun comportamento. Si arrotonda per eccesso.

### 3.2- Risultato-Altri dipendenti Livelli da I a VII

Per i dipendenti di livello da I a VII, il punteggio massimo ottenibile in relazione al risultato è pari a 10, di cui:

- Da zero a 4 punti in relazione al raggiungimento degli obiettivi
- Da zero a 6 punti in relazione alla valutazione dei comportamenti

Il punteggio attribuibile al raggiungimento degli obiettivi è graduato come di seguito specificato:

#### Punteggio massimo attribuibile: 4

- punti 0 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati inferiore a 70
- punti 1 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 70 e inferiore 79
- punti 2 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 80 e minore di 89
- punti 3 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 90 e minore di 95
- punti 4 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 96 e 100

Il punteggio attribuibile alla valutazione dei comportamenti è graduato come di seguito specificato, in funzione del monitoraggio e valutazione, da parte del dirigente di Area, di alcuni comportamenti, ritenuti rilevanti per il ruolo/mansione, che vengono di seguito riportati. La valutazione avviene tramite la compilazione di una scheda personalizzata compilata dal superiore gerarchico che monitora i singoli comportamenti oggetto di valutazione.

#### Comportamenti da monitorare:

- Capacità di creare un clima collaborativo (collaborazione con i colleghi nonché con il superiore gerarchico diretto, rispondendo agli obiettivi assegnati e fornendo feedback sulle azioni);
- Pianificazione, programmazione e controllo (pianificare, programmare e monitorare le attività affidate nell'ambito delle responsabilità di ruolo e degli obiettivi di area). *Solo per I livello*
- Corretta elaborazione e redazione di atti, documenti e progetti (capacità di approfondimento adeguato, di istruttoria completa ed esauriente, di formazione corretta ed accurata degli atti, documenti e progetti e di gestione efficace dei processi in essere) *Solo per I livello*
- Impegno (organizzare le attività affidate con efficacia ed efficienza anche garantendo il rispetto dei tempi e delle priorità assegnati); *Solo per livelli da II a V*
- Costanza e precisione (costanza, precisione e correttezza nell'esecuzione del lavoro e degli output prodotti) *Solo per livelli da II a V*

Per ciascun item di monitoraggio/valutazione è possibile assegnare un punteggio che va da zero a 6, secondo la scala seguente:

#### Punteggio massimo=6

- punti 0 in caso di valutazione corrispondente a: scadente
- punti 1 in caso di valutazione corrispondente a: meno che sufficiente
- punti 2 in caso di valutazione corrispondente a: sufficiente
- punti 3 in caso di valutazione corrispondente a: Buono



- punti 4 in caso di valutazione corrispondente a: Molto buono
- punti 5 in caso di valutazione corrispondente a: Ottimo
- punti 6 in caso di valutazione corrispondente a: Eccellente
- Il punteggio totale della valutazione dei comportamenti è dato dalla media dei punteggi attribuiti a ciascun comportamento

#### 4-Assegnazione degli obiettivi ai dipendenti

Gli obiettivi vengono definiti nel Piano annuale delle performance per singolo Ufficio.

Il personale viene assegnato alle Aree con ordine di servizio ed agli Uffici con disposizione di servizio sulla base delle attività approvate dal Cda nel corso dell'anno solare.

Con l'assegnazione all'Ufficio si assumono i corrispondenti obiettivi.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi viene calcolata facendo riferimento al tempo di assegnazione del personale ai singoli uffici.

##### 4.1-Incidenza della presenza sul calcolo della premialità

Per concorrere alla ripartizione del premio di produttività, il singolo dipendente dovrà essere presente in Azienda per un periodo non inferiore al 30% di un valore parametrato pari a 215 giorni di presenza.

Nei casi di presenza superiori al 30% ma inferiori all'80% del parametro di cui sopra, il punteggio complessivo individuale attribuito al singolo dipendente sarà decretato secondo lo schema seguente:

da 31% a 49% → 3 punti

da 50% a 59% → 2 punti

da 60% a 80% → 1 punto

##### 4.2-Disponibilità residue

Qualora l'ammontare della somma stanziata presenti disponibilità residue, dopo l'assegnazione dei premi individuali, è facoltà del Presidente, su proposta dei dirigenti di Area, assegnare il residuo importo ai dipendenti particolarmente meritevoli della propria Area, potendo eccedere il limite di una mensilità massimo per dipendente ovvero applicando una deroga motivata come previsto dall'Accordo Integrativo Territoriale dei Lavoratori dell'A. S.

##### 5-Algoritmo di calcolo del premio da erogare individualmente:

I parametri definiti al paragrafo 2 per la definizione degli obiettivi di performance sono:

- a) raggiungimento KPI
- b) comportamenti

Il premio è costituito da 2 elementi:

- a) retribuzione di risultato base

b) retribuzione plus

L'importo della retribuzione di risultato base spettante è compreso fra il 30% ed il 100% dello stipendio mensile lordo individuale. La percentuale di erogazione corrisponde alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance individuali (raggiungimento KPI+comportamenti) con un minimo di valutazione 3.

Alla valutazione 3 corrisponde il 30% dello stipendio mensile lordo individuale.

Alla valutazione 4 corrisponde il 40% dello stipendio mensile lordo individuale.

Alla valutazione 5 corrisponde il 50% dello stipendio mensile lordo individuale.

Alla valutazione 6 corrisponde il 60% dello stipendio mensile lordo individuale.

Alla valutazione 7 corrisponde il 70% dello stipendio mensile lordo individuale.

Alla valutazione 8 corrisponde l'80% dello stipendio mensile lordo individuale.

Alla valutazione 9 corrisponde il 90% dello stipendio mensile lordo individuale.

Alla valutazione 10 corrisponde il 100% dello stipendio mensile lordo individuale.

La retribuzione di risultato plus eventualmente erogabile spetta ai soli dipendenti che raggiungono tra il 70% e il 100% della retribuzione di risultato base, ed è costituita dalle eventuali economie che si realizzano tra quanto assegnato con il suddetto Sistema di misurazione e il totale RAL annuo aziendale disponibile.

**A=Fondo disponibile complessivo= massimo 10% delle entrate proprie, minimo RAL complessivo dipendenti**

**B= importo individuale base=max RAL individuale sulla base della valutazione da 1 a 10**

**C= quota individuale plus (quota parte risorse residue di A dopo l'assegnazione a ciascun dipendente di B)**

**Premio erogabile individualmente= B+C**

**Ripartizione complessiva: Fondo Disponibile A= (B+C) del singolo dipendente\* numero dipendenti**