Agenzia Spaziale Italiana

Modalità applicative per la misurazione e valutazione delle performance

Rev. B (Approvata dal CdA il 16/10/2020 con delibera n. 181/2020)



Allegato 1 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (ND-SMP-2020-001)

Sommario

1. Premessa 3
2. Performance organizzativa 3
3. Valutazione partecipativa 4
3.1 Stakeholder che partecipano al processo di valutazione 5
3.2 Fasi del processo della valutazione partecipativa 5
3.3 Strumenti 5
3.4 Partecipazione degli stakeholder al processo di misurazione della performance 5
4. Performance individuale 6
4.1 Direttore generale 6
4.2 UDR I° livello – Dirigente amministrativo 6
4.3 UDR I° livello – Responsabile UO – riporto Presidente / DG 7
4.4 UDR II° livello – Responsabile UO – riporto Coordinatore / Direzione 7
4.5 UDR III° livello – Responsabile Ufficio 7
4.6 Personale altro 8
4.7 Differenziazione delle valutazioni 8

1. Premessa

Nel presente documento sono rappresentate le modalità applicative per la misurazione e valutazione delle performance dell'Agenzia Spaziale Italiana individuati dall'ASI **per l'anno 2020** sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2. Performance organizzativa

Il TARGET della performance organizzativa è: ≥ 70%

Se il target è raggiunto, sarà possibile distribuire le risorse premiali collegate alla performance organizzativa.

Di seguito è riportata, per ciascun Criterio Risultato della metodologia Caf, la lista dei risultati attesi con relativi indicatori e target. Per la misurazione[1] della Performance Organizzativa ad ogni Criterio Risultato è assegnato un peso specifico.

Criterio Risultato 6 "Risultati orientati al cittadino/cliente" – PESO 10%		
Risultato	**Indicatore**	**Target**
Qualità percepita delle relazioni con campione di stakeholder[2]	% del grado di gradimento del questionario riportato nel paragrafo 3.4	≥70% *(media aritmetica ottenuta con i tre questionari)*

Tabella 1 – Raccordo criterio Risultati orientati al cittadino/cliente e indicatori di Performance Organizzativa

Criterio Risultato 7 "Risultati relativi al personale" – PESO 10%		
Risultato	**Indicatore**	**Target**
Coinvolgimento del personale nell'organizzazione e nei processi decisionali e consapevolezza della sua mission, vision e dei valori	numero incontri formativi per la diffusione valori di agenzia al personale	4
Coinvolgimento del personale nelle attività di miglioramento	data conclusione delle attività di autovalutazione con il modello CAF (emissione del report)	entro il 31/12/2020
Clima organizzativo (ad esempio come vengono gestiti i conflitti, le rimostranze, i problemi personali, il mobbing nel luogo di lavoro) e cultura dell'organizzazione (ad esempio, la promozione della trasversalità tra dipartimenti, unità, ecc.)	avvio e completamento dell'indagine sul benessere organizzativo (emissione del report)	entro il 31/12/2020

[1] I target sono misurati percentualmente rispetto al valore atteso, non hanno natura on/off.
[2] Range di riferimento per l'individuazione di livelli di allerta: a) livello critico con la previsione di intraprendere azioni nel breve termine per valori conseguito <50% b) livello da attenzionare e monitorare al fine di pianificare interventi nel medio termine per valori ≥ 50% e < al valore target

Criterio Risultato 7 "Risultati relativi al personale" – PESO 10%		
Risultato	**Indicatore**	**Target**
Organizzazione del lavoro e supporto strumentale	% di utenti soddisfatti rispetto ai servizi informatici forniti (mediante questionario)	≥ 80%

Tabella 2 - Raccordo criterio Risultati relativi al personale e indicatori di Performance Organizzativa

Criterio Risultato 8 "Risultati relativi alla responsabilità sociale" – PESO 10%		
Risultato	**Indicatore**	**Target**
Organizzazione e realizzazione eventi divulgativi in web nell'ambito della ricerca e della tecnologia	numero di eventi divulgativi in web nell'ambito della ricerca e della tecnologia	12
Cura dei rapporti con le università, gli istituti/centri di ricerca e le scuole di dottorato a sostegno della formazione nel campo delle scienze e delle tecnologie aerospaziali a livello nazionale con lo sviluppo di convenzioni e accordi ai sensi dello Statuto dell'ASI	numero Accordi Quadro stipulati con Università Pubbliche Italiane	3

Tabella 3 - Raccordo criterio Risultati relativi alla responsabilità sociale e indicatori di Performance Organizzativa

Criterio Risultato 9 "Risultati relativi alla Performance chiave" - PESO 70 %		
Risultato	**Indicatore**	**Target**
Risultati in termini di output (quantità e qualità nell'erogazione dei servizi e dei prodotti)[3]	% di realizzazione delle azioni previste dal Piano Integrato della Performance (Mappa degli Obiettivi con riferimento al solo ambito istituzionale)	≥ 75%
Livello di qualità dei prodotti e servizi erogati in relazione agli standard e alla normativa[4]	% di compliance degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.	≥ 90%

Tabella 4 - Raccordo criterio Risultati relativi alla Performance chiave e indicatori di Performance organizzativa

3. Valutazione partecipativa

L'apertura, in chiave partecipativa, della valutazione della *performance* organizzativa è divenuta imprescindibile per tre diverse ragioni:

[3] Peso del risultato nell'ambito del criterio 70%
[4] Peso del risultato nell'ambito del criterio 30%

- **per eliminare autoreferenzialità**, infatti la *performance* organizzativa deve essere valutata anche secondo la prospettiva degli utenti, poiché la generazione di valore pubblico va osservata pure secondo la loro percezione e realizzata con la loro partecipazione;
- **per rafforzare i sistemi di gestione della *performance*** attraverso una maggiore coerenza tra le diverse dimensioni della *performance* organizzativa (efficienza, efficacia quantitativa e qualitativa, impatti);
- e infine **per soddisfare i requisiti normativi minimi** che il Legislatore ha posto con la profonda modifica del D. Lgs. n. 150/2009 operata nel 2016.

3.1 Stakeholder che partecipano al processo di valutazione

Il tema della valutazione partecipativa è indubbiamente molto complesso e articolato, e richiede un approccio graduale, che, per l'anno di riferimento, si sostanzierà nel coinvolgimento al processo di valutazione dei soggetti richiamati dallo Statuto dell'ASI:

a) il Tavolo permanente di confronto con le Associazioni Industriali nazionali di settore (TPI);
b) l'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) attraverso il Tavolo paritetico ASI / INAF;
c) l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) attraverso il Tavolo paritetico ASI / INFN;
d) il personale interno in relazione ai servizi strumentali e di supporto.

3.2 Fasi del processo della valutazione partecipativa

Il processo di valutazione partecipativa si articola in:

1. Coinvolgimento (ascolto) nel processo di individuazione delle aree strategiche e formulazione degli obiettivi.
2. Partecipazione nella fase di misurazione e valutazione delle performance organizzativa.

3.3 Strumenti

- La valutazione dei servizi per i quali sono previsti standard di qualità;
- Somministrazione di questionari e rilevazione del gradimento/livello di soddisfazione;
- Segnalazioni ricevute dall'amministrazione tramite il Sito web dell'ASI e la PEC dell'OIV;

3.4 Partecipazione degli stakeholder al processo di misurazione della performance

Gli elementi specifici relativi alla partecipazione degli stakeholder al processo di misurazione della performance sono ricompresi, per i soggetti per i soggetti indicati nel paragrafo 3.1 alle lettere a, b, e c (rispettivamente TPI, INAF e INFN), nel Criterio Risultato 6 "Risultati orientati al cittadino/cliente" nel quale sono collocati due distinti obiettivi:

- il primo con caratteristiche prettamente quantitative, finalizzato a mantenere e consolidare i rapporti con gli stakeholder,
- il secondo di natura qualitativa, correlato al grado di soddisfazione degli stakeholder con riferimento alla capacità dell'Agenzia nei comportamenti relazionali, nella sua attitudine all'ascolto, nel mantenimento di rapporti corretti e riscontro delle istanze del mondo produttivo e della ricerca.

Di seguito i quesiti da sottoporre ad un campione di soggetti partecipanti al TPI:

a) L'ente si relaziona con l'esterno con disponibilità, assumendo un atteggiamento di dialogo e di ascolto.
b) L'ente interpreta in modo costruttivo le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni proficue, a prescindere dalle specifiche istanze.
c) L'ente mette in atto strategie adeguate o comunque che tengano conto delle istanze degli stakeholder.
d) L'ente sistematicamente fornisce un riscontro alle istanze dei propri interlocutori.

Per ciascuno dei comportamenti si chiede di assegnare una valutazione % del comportamento sulla base delle osservazioni e delle evidenze in possesso degli stakeholder.

Gli elementi specifici relativi alla partecipazione degli stakeholder interni al processo di misurazione della performance sono ricompresi Criterio Risultato 7 "Risultati relativi al personale" e più specificatamente nell'obiettivo "% di utenti soddisfatti rispetto ai servizi informatici forniti".

4. Performance individuale

Criteri per l'assegnazione della performance individuale (PI) in relazione alla performance organizzativa (PO):

- PO maggiore e/o uguale al target => risorse destinate alla PO distribuite in funzione del livello di performance di risultato dell'UO di afferenza del personale e della valutazione dei comportamenti di ciascun dipendente;
- PO inferiore al target => PO non è distribuita. Sono distribuiti solo i premi allocati per la PI in funzione del livello di performance di risultato dell'UO di afferenza del personale e della valutazione dei comportamenti di ciascun dipendente.

4.1 Direttore generale

Dirigente di vertice (Direttore Generale)	
Valutatore	Consiglio di Amministrazione
Assegnazione obiettivi	Delibera del Consiglio di Amministrazione
Valutazione obiettivi	Delibera del Consiglio di Amministrazione
Modalità di valutazione	Proposta di valutazione da parte dell'OIV
Performance di Risultato - Peso 100%	

4.2 UDR I° livello – Dirigente amministrativo

Responsabile UDR I° livello con profilo di Dirigente amministrativo	
Valutatore	Dirigente di vertice
Assegnazione obiettivi	Decreto del dirigente di vertice
Valutazione obiettivi	Decreto del dirigente di vertice
Modalità di valutazione	Valutazione del superiore gerarchico
Performance di Risultato - Peso 70%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa diretta[5]	

[5] % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa diretta

Performance di Comportamento - Peso 30%
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)

4.3 UDR I° livello – Responsabile UO – riporto Presidente / DG

Responsabile UDR I° livello con riporto gerarchico diretto al dirigente di vertice o al Presidente	
Valutatore	Dirigente di vertice
Assegnazione obiettivi	Scheda Assegnazione obiettivi del dirigente di vertice
Valutazione obiettivi	Scheda di valutazione obiettivi del dirigente di vertice
Modalità di valutazione	Valutazione del superiore gerarchico
Performance di Risultato - Peso 70%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa diretta[6]	
Performance di Comportamento - Peso 30%	
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)	

4.4 UDR II° livello – Responsabile UO – riporto Coordinatore / Direzione

Responsabile UDR II° livello	
Valutatore	Superiore gerarchico
Assegnazione obiettivi	Scheda di assegnazione obiettivi del superiore gerarchico
Valutazione obiettivi	Scheda di valutazione obiettivi del superiore gerarchico
Modalità di valutazione	Valutazione del superiore gerarchico
Performance di Risultato - Peso 70%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa diretta[7]	
Performance di Comportamento - Peso 30%	
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)	

4.5 UDR III° livello – Responsabile Ufficio

Responsabile UDR III° livello	
Valutatore	Superiore gerarchico
Assegnazione obiettivi	Scheda di assegnazione obiettivi
Valutazione obiettivi	Scheda di valutazione obiettivi
Modalità di valutazione	Valutazione del superiore gerarchico preceduta da autovalutazione[8]
Performance di Risultato - Peso 50%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa di appartenenza[9]	

[6] % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa diretta
[7] % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa diretta
[8] iniziale autovalutazione da parte del soggetto valutato, attraverso i cui esiti il superiore gerarchico, tramite il confronto, valuta il dipendente.
[9] % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa di appartenenza

Performance di Comportamento - Peso 50%
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)

4.6 Personale altro

Personale	
Valutatore	Superiore gerarchico con ruolo minimo di Responsabile di UDR di II° Livello
Assegnazione obiettivi	Scheda Assegnazione obiettivi del superiore gerarchico
Valutazione obiettivi	Scheda di valutazione obiettivi del superiore gerarchico
Modalità di valutazione	Valutazione del superiore gerarchico preceduta da autovalutazione[10]
Performance di Risultato - Peso 30%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa di appartenenza[11]	
Performance di Comportamento - Peso 70%	
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)	

Nel caso in cui l'impossibilità del conseguimento dei risultati sia imputabile alla responsabilità dirigenziale, l'OIV ne tiene conto ai fini del processo di valutazione della performance individuale.

Le segnalazioni di irregolarità da parte dell'UDP o da parte della autorità giudiziaria comporta la sospensione dell'erogazione dei premi fino ad accertamento.

Per i dirigenti nei confronti dei quali siano state accertate, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla Legge e dai contratti collettivi nazionali, gravi irregolarità e per i quali siano stati adottati provvedimenti disciplinari o emesse sentenze di colpevolezza passato in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione, la parte premiale è decurtata della parte collegata agli obiettivi di comportamento.

4.7 Differenziazione delle valutazioni

Ai responsabili che hanno assegnato valutazioni finali ai propri collaboratori la cui distribuzione complessiva delle valutazioni (performance di risultato e di comportamento) ha una varianza inferiore a 0,5 si applica una decurtazione del 5% alla loro valutazione finale.

La decurtazione non si applica ai responsabili che hanno un numero di collaboratori uguale o inferiore a 5.

Dato il ruolo di valutatore del personale responsabile delle UDR, l'amministrazione deve prevedere periodici corsi di formazione in materia di comunicazione, misurazione e valutazione della Performance.

Nell'anno 2020 tale modalità di calcolo delle differenziazioni è effettuata a titolo sperimentale e solo per la valutazione dei comportamenti.

[10] Iniziale autovalutazione da parte del soggetto valutato, attraverso i cui esiti il superiore gerarchico, tramite il confronto, valuta il dipendente.

[11] % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa di appartenenza