

Piano della Performance dell'ANG Triennio 2021-2023

SEZIONE D "DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE"



Indice

1. Introduzione- Le priorità politiche	3
2. Dalla performance organizzativa alla performance individuale	3
2.1. Il valore aggiunto della valutazione partecipativa	4
3. Risorse umane a disposizione delle aree per il raggiungimento obiettivi.....	5
4. Risorse finanziarie a disposizione delle aree per il raggiungimento obiettivi	6
Glossario.....	6

1. Introduzione- Le priorità politiche

Tenuto conto del D. Lgs n.74 art.3 del 25 maggio 2017, che apporta modifiche al Dlgs .150 del 27 ottobre 2009, l’Agenzia, sulla base degli indirizzi fissati dalle Autorità Vigilanti, definisce, in coerenza con la propria mission, le proprie priorità strategiche in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche in relazione al comparto di contrattazione di appartenenza, al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini. Sulla base di queste priorità, l’Agenzia declina gli obiettivi specifici triennali e annuali da attribuire alle singole aree.

Il ciclo della performance delinea un sistema per collegare i risultati alla premialità, permettendo di superare il concetto di “premio produttività” attraverso l’introduzione del concetto di performance organizzativa e individuale. In quest’ottica, oltre agli obiettivi assegnati a ciascuna area organizzativa, l’Agenzia intende, coerentemente con le iniziative di Contrattazione Integrativa, avviare un percorso di definizione degli obiettivi individuali ai sensi del D.Lgs 150/2009.

2. Dalla performance organizzativa alla performance individuale

Il collegamento fra gli obiettivi di performance organizzativa e quelli di performance individuale si realizza essenzialmente a partire dalle attività e dai progetti definiti in sede di programmazione annuale. La valutazione riguarda solo il personale in servizio a tempo indeterminato. La performance è valutata nell’ambito dell’Area cui ciascun dipendente è stato assegnato, come identificato nei relativi atti interni. In questo modo è possibile assicurare una coerenza temporale con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed evitare di collegare la valutazione individuale ad elementi non direttamente controllabili dal valutato. Per favorire tale processo di *ownership* da parte del valutato, i dipendenti vengono inoltre attivamente coinvolti nella definizione degli obiettivi specifici triennali ed annuali delle aree dell’Agenzia. Per quanto concerne i dirigenti, essi sono responsabili dei risultati complessivamente conseguiti dalla struttura sottoposta alla loro supervisione. Sulla base di tale lettura, gli obiettivi del Piano della performance costituiscono il riferimento per la valutazione dei dipendenti e dei dirigenti.

Tutti gli obiettivi vengono declinati in specifiche grandezze (osservabili, misurabili e monitorabili) in una prospettiva operativa riconoscibile, sia all’interno dell’organizzazione (a fini di orientamento all’azione presso gli uffici), sia all’esterno (a fini di accountability e di promozione dei feedback).

Il personale dipendente riceve una lettera di obiettivi dal proprio referente/dirigente, basati sul Piano della Performance, e viene valutato in base al grado di raggiungimento degli stessi, con effetti sulla retribuzione di risultato. La performance dei singoli uffici contribuisce alla determinazione dell’importo spettante a ciascun dipendente per la produttività, costituendo uno dei criteri per l’attribuzione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate. Il sistema di distribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale è definito dalla contrattazione collettiva dedicata alla distribuzione del FRD. Il risultato di detta contrattazione dovrà tenere conto di quanto indicato nel presente Piano della Performance.

Infine, si specifica che lo stato di conseguimento degli obiettivi è verificato con monitoraggio intermedio semestrale e successivo. I livelli di performance saranno misurati sulla base del processo di valutazione realizzato in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.

L'ANG promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera. È infatti vietata la distribuzione di incentivi e premi in maniera indifferenziata o basata su automatismi.

2.1. Il valore aggiunto della valutazione partecipativa

L'adozione di strumenti di valutazione partecipativa ha l'obiettivo di migliorare politiche e processi di lavoro a partire da un confronto con utenti e stakeholder basato su metodi di rilevazione appropriata di opinioni, percezioni e comportamenti.

L'ANG imposta la sua performance organizzazione ed individuale anche in relazione al livello di soddisfacimento dell'utenza a cui abitualmente si riferisce. Per questo svolge il suo lavoro di forte interazione e contatto con gli utenti e beneficiari di Erasmus+ ed ESC.

In linea con quanto previsto dalle "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche n.4", l'ANG utilizza tutti gli strumenti a disposizione per rafforzare il ciclo della performance, migliorandone l'apertura in chiave partecipativa, quali ad esempio: mappatura degli stakeholder, rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, carta dei servizi, partecipazione dei cittadini, valutazione esterna.

L'Agenzia inoltre, in un'ottica di miglioramento continuo, ha adeguato e continuerà ad adeguare i propri obiettivi e la propria performance, non soltanto rispetto alle osservazioni dell'OIV, ma anche alle evidenze pervenute e che perverranno dai beneficiari e dai giovani interlocutori dei social network, utenza che non può essere trascurata vista la potenza degli strumenti di comunicazione del mondo 2.0 in termini di facilità, rapidità ed efficacia della comunicazione. A tal proposito con cadenza semestrale, l'Ufficio Comunicazione e rapporti con i media (CMR), effettua un'indagine sul grado di soddisfazione degli utenti relativa alle attività di promozione dell'ANG nell'anno in corso. I risultati dei questionari raccolti vengono poi riportati all'interno di una relazione annuale.

Inoltre, operativamente, con scadenza annuale, viene somministrato ai dipendenti un questionario anonimo. Le indagini sono effettuate al fine di fornire elementi utili in una prospettiva di crescita e di sviluppo dell'Agenzia e consentire di identificare le possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti.

3. Risorse umane a disposizione delle aree per il raggiungimento obiettivi

AREA \ FUNZIONE	Direttore	Dirigenti	Funzionari	Istruttori	Addetti	Collaboratori
DG	1		2*	2	1	
AMS				3		3
APP		1	6**	9		1

*di cui uno in comando in uscita

** di cui uno in comando in entrata

Tabella 1 - Risorse umane a disposizione dell'Agenzia al 31/12/2020

Nel sistema di misurazione e valutazione della performance, stabilire e definire gli obiettivi triennali, annuali e specifici assume una particolare importanza. In quest'ottica, le aree organizzative garantiscono il perseguimento delle attività di loro competenza: ogni unità di personale, facente capo al responsabile dirigenziale, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici e annuali dell'Agenzia Nazionale per i Giovani.

Area	Ufficio	Figura	Nominativo
Area DG	DG	Direttore Generale	Lucia Abbinante
	SDG	Funzionario	Giovanna Perfetto
		Istruttore	Andrea Ferrara
		Addetto	Alfonso Orlando
	IA	Esperto esterno	-
	CMR	Funzionario	Valentina Marcellini*
Istruttore		Silvia Strada	
Area APP	D-APP	Dirigente	Serena Angioli
	PLC	Funzionario	Giuseppe Gualtieri, Fabiana di Carlo, Alessia Cecchini, Adele Tinaburri
		Istruttore	Ada Corasaniti, Salvatore Ciccarelli, Fabio Ferro, Mirella Olivari, Luca Pignocco, Anna Villani
	IP&C	Funzionario	Paola Trifoni
		Istruttore	Sara Pietrangeli
	C&FM	Funzionario	Giovanni Cocco
Istruttore		Claudia Mastropietro, Chiara Tonelli	
Area AMS	D-AMS	Dirigente	-
	PRC	Funzionario	-
		Istruttore	Chiara Piccirilli, Roberto Spena
	HR	Istruttore	Lorenzo De Vincentiis

*in comando presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze

Tabella 2 – Risorse umane per ufficio ANG

Si segnala che per la realizzazione dei propri obiettivi l’Agenzia si avvale, al 31 dicembre 2020, di 1 collaboratore afferente all’Area APP e di 3 collaboratori afferenti all’AMS.

4. Risorse finanziarie a disposizione delle aree per il raggiungimento obiettivi

In considerazione dell’esiguità delle risorse finanziarie che vengono assegnate all’Agenzia, non risulta possibile effettuare un’attribuzione specifica di risorse per ciascuna Area. Le risorse economiche e finanziarie destinate al raggiungimento degli obiettivi sono individuate all’interno del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, allegato al documento programmatico (budget) 2021 e documento programmatico pluriennale 2021-2023, redatto ai sensi dell’articolo 19 del Decreto Legislativo n. 91/2011 e in conformità alle linee guida generali definite con D.P.C.M. 18 settembre 2012. Nello specifico, tale allocazione segue la classificazione per Missioni e Programmi ed è strettamente interconnessa con gli indicatori individuati all’interno del piano triennale della Performance.

Gli obiettivi specifici triennali ed annuali e i relativi indicatori sono stati elaborati tenendo conto dei vincoli espressi nei documenti di programmazione economico-finanziaria adottati dall’Agenzia in considerazione di quanto indicato nel paragrafo della Sezione A “Salute finanziaria”.

Glossario

Piano = Piano della Performance ex art.10 D.Lgs. 27/10/2009 n.150;

Agenzia = ANG = Agenzia Nazionale per i Giovani;

Decreto = D.Lgs. 27/10/2009 n.150;

E+= Programma Erasmus+

DG = Direzione Generale;

IA = Internal Auditing

APP = Area Programmi;

AMS = Area Mantenimento e Sviluppo del Sistema;

OIV = Organismo Indipendente di Valutazione.

ANAC = Autorità Nazionale Anti Corruzione

ESC= European Solidarity Corps