

Ufficio DA2 - Gestione del personale - Scheda della performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS) - Anno 2019

Valutatore		Direttore generale												
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Attività	Indicatore	Peso (%)	Target	Fonte dei dati	Tempo atteso di realizzazione	Risultato dell'indicatore	Note	Link / estremi documento	Punteggio misurato	Punteggio valutato	Valutazione ponderata	Motivazione punteggio "4" (nel caso di 3 o 4)
OS 2.4 Contribuire alla cooperazione internazionale	OP 2.4.2 Sviluppare una strategia per la partecipazione agli strumenti Twinning e TAIEX	Predisposizione di Linee Guida con riferimento agli strumenti Twinning e TAIEX, in collaborazione con l'Ufficio Rapporti istituzionali e relazioni internazionali e con l'Ufficio Gestione dei progetti (l'Ufficio Gestione dei progetti fornirà un contributo per gli aspetti legati alla rendicontazione del Twinning e del TAIEX)	IOP 2.4.2.1 N. linee guida predisposte	100	Fatto	Linee guida	Dicembre	Fatto	Linee guida trasmesse al Direttore generale con nota prot. 39655 del 19.12.2019	nota prot. 39655 del 19.12.2019 e relative linee guida allegate	3 o 4	3	3,00	
OS 3.1 Migliorare la performance amministrativa	OP 3.1.13 Migliorare la gestione degli aspetti legati al trattamento economico dei dipendenti	Attivazione del servizio di gestione diretta delle partite stipendiali del personale di ruolo	IOP 3.1.13.1 % di cedolini gestiti come POS (Punto Ordinarie della Spesa) nel sistema NOIPA	100	60% cedolini gestiti come POS	Relazione dell'Ufficio Gestione del personale	Dicembre	100% dei cedolini gestiti come POS	L'attività ha permesso la gestione diretta di oltre 1800 partite stipendiali, ben oltre le aspettative iniziali, consentendo di ridurre in maniera considerevole i tempi di gestione delle variazioni delle partite stipendiali	Relazione dell'Ufficio Gestione del personale	4	4	4,00	Non compilare
OS 4.1 Sviluppare una strategia per le risorse umane	OP 4.1.5 Valorizzare e incentivare le attività svolte dal personale di livello I-III, alla luce dell'attuale organizzazione dell'Ente	Identificare i criteri per la corresponsione dell'indennità per oneri specifici (IOS) ai RUT operanti sia presso i Centri che presso l'Amministrazione centrale, in collaborazione con gli Uffici Controllo di gestione e Reclutamento. L'attività verrà realizzata previa ricognizione dei criteri adottati presso altri Enti di ricerca e si concluderà con la definizione di una nuova ipotesi di accordo sindacale	IOP 4.1.5.1 N. sigle sindacali che sottoscrivono l'ipotesi di accordo (IOS)	100	Almeno 2	Ipotesi di accordo sindacale sottoscritto	Luglio	Accordo per il personale di livello I-III sottoscritto da due sigle sindacali (2)	L'ipotesi di accordo per il personale di livello I-III è stata sottoscritta in data 23 luglio 2019.	Ipotesi di CCI del 23 luglio 2019	3	3	3,00	Non compilare
	OP 4.1.7 Estendere al personale a tempo determinato l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL	Identificare i criteri per la corresponsione al personale a tempo determinato delle voci di trattamento accessorio, in collaborazione con l'Ufficio Reclutamento. L'attività si concluderà con la definizione di una nuova ipotesi di accordo sindacale	IOP 4.1.7.1 N. sigle sindacali che sottoscrivono l'ipotesi di accordo (tempo determinato)	100	Almeno 2	Ipotesi di accordo sindacale sottoscritto	Dicembre	Accordo per il personale di livello I-III sottoscritto da due sigle sindacali (2) Accordo per il personale di livello IV-VIII sottoscritto da tre sigle sindacali (3)	In data 23 luglio 2019 sono state sottoscritte due ipotesi di accordo: - per il personale di livello I-III - per il personale di livello IV-VIII Gli accordi identificano anche i criteri per la corresponsione delle voci di trattamento accessorio al personale a tempo determinato.	Ipotesi di CCI del 23 luglio 2019: 1) per i livelli I-III 2) per i livelli IV - VIII	3 o 4	4	4,00	E' stato attribuito il punteggio "4", in quanto l'elaborazione e la trattazione delle tematiche è stata largamente condivisa con tutte le sigle sindacali, indipendentemente dall'effettiva firma degli accordi.
Media aritmetica performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)													3,50	