



Agenzia Spaziale Italiana

Modalità applicative per la misurazione e valutazione delle performance



***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	5
3.2	Stakeholder che partecipano al processo di valutazione.....	5
3.3	Fasi del processo della valutazione partecipativa.....	5
3.4	Strumenti	5
3.5	Partecipazione degli stakeholder al processo di misurazione della performance	5
4.	Performance individuale.....	7
4.2	Direttore generale.....	7
4.3	UDR I° livello – dirigente amministrativo	7
4.4	UDR I° livello – Responsabile UO – riporto Presidente / DG.....	7
4.5	UDR II° livello – Responsabile UO – riporto Coordinatore / Direzione	8
4.6	UDR III° livello – Responsabile Ufficio.....	8
4.7	Personale.....	9
4.8	Differenziazione delle valutazioni	9

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: $\geq 70\%$

Se il target è realizzato, sarà possibile distribuire le risorse premiali per la performance organizzativa.

Di seguito la lista degli indicatori selezionati per la misurazione della performance organizzativa

Criterio Risultato 6 “Risultati orientati al cittadino/cliente” – PESO 10%	
Risultato	Indicatore e target
Coinvolgimento e partecipazione del cittadino/cliente nei processi lavorativi e decisionali dell'organizzazione.	Indicatore: frequenza incontri con <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tavolo Permanente delle Imprese ➤ INAF ➤ INFN
	Per i target vedi sezione 3.5, in corrispondenza degli indicatori 1 e 2

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

Criterio Risultato 7 “Risultati relativi al personale” – PESO 10%	
Risultato	Indicatore e target
Coinvolgimento del personale nell'organizzazione e nei processi decisionali e consapevolezza della sua mission, vision e dei valori	Indicatore: numero incontri per la diffusione valori di agenzia al personale
	Target: almeno 2 incontri
Coinvolgimento del personale nelle attività di miglioramento	Indicatore: data conclusione delle attività di autovalutazione con modello CAF
	Target: emissione report entro 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.)	Indicatore: avvio e completamento dell'indagine sul benessere organizzativo
	Target: emissione report entro il 31.12.2020
Organizzazione del lavoro e supporto strumentale	Per i target vedi sezione 3.5, in corrispondenza dell'indicatore 4

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 e target
Qualità percepita delle relazioni con campione di stakeholder	Per i target vedi sezione 3.5, in corrispondenza dell'indicatore 3
Organizzare e realizzare partecipazione ASI a manifestazioni ed eventi di rilevanza nazionale e internazionale	Indicatore: numero di partecipazioni ad eventi internazionali e nazionali
	Target: 10 (UO REU)
Realizzare attività di divulgazione rivolta alle scuole elementari e medie	Indicatore: numero degli open day svolti
	Target: 9 (rif: UO UAF)

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 e target
Risultati in termini di output (quantità e qualità nell'erogazione dei servizi e dei prodotti)	Indicatore: % di realizzazione delle azioni previste dal Piano Integrato della Performance (Mappa degli Obiettivi con riferimento al solo ambito istituzionale)
	Target: $\geq 70\%$
Livello di qualità dei prodotti e servizi erogati in relazione agli standard e alla normativa	Indicatore: % di compliance degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
	Target: $\geq 90\%$
Grado di efficienza dell'organizzazione nella gestione ottimale delle risorse disponibili, incluse le Risorse Umane, la gestione delle conoscenze e delle strutture (trasformazione degli input in output)	Indicatore: % di utilizzo dell'anagrafica delle competenze del personale ASI rispetto al totale delle procedure di mobilità interna
	Target: $\geq 20\%$

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

3. Valutazione partecipativa

3.2 Stakeholder che partecipano al processo di valutazione

Nelle more del completamento della mappatura degli stakeholder (attualmente in atto per la redazione del bilancio sociale), partecipano al processo di valutazione partecipativa i soggetti richiamati dallo Statuto dell'ASI:

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

3.3 Fasi del processo della valutazione partecipativa

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

3.4 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;
- Piano della performance attraverso azioni individuate collegati agli stakeholder.

3.5 Partecipazione degli stakeholder al processo di misurazione della performance

I soggetti a), b), c), e d) del paragrafo 1.2 sono ascoltati in fase di formulazione degli obiettivi operativi e delle azioni da inserire nel piano della performance

Soggetti a)

Indicatore 1: numero incontri realizzati / numero Incontri pianificati x 100

Numero incontri pianificati: 4

Target: 75%

Il risultato confluisce nel criterio di **risultato orientato al "Cittadino/Cliente"** della metodologia performance organizzativa.

Soggetti b) e c)

Indicatore 2: numero incontri realizzati / numero Incontri pianificati x 100

Numero incontri pianificati: 3

Target: 65%

Il risultato confluisce nel criterio di **risultato orientato al "Cittadino/Cliente"** della metodologia performance organizzativa.

I soggetti di cui ai punti a), b) e c) del paragrafo 1.2 partecipano alla misurazione della valutazione della performance sulla base dei seguenti comportamenti

Indicatore 3 somministrazione questionario. Risultato performance pari alla media dei riscontri di ciascun quesito.

Indicatore su comportamenti relazionali e capacità di ascolto:

- L'ente si relaziona con l'esterno con rispetto e correttezza, assumendo un atteggiamento aperto e di ascolto. Risultato....% (0 – 100)

- b) L'ente interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. Risultato....% (0 – 100)
- c) L'ente mette in atto strategie adeguate o comunque che tengano conto delle istanze degli stakeholder. Risultato....% (0 – 100)
- d) L'ente sistematicamente fornisce un riscontro alle istanze dei propri interlocutori. Risultato....% (0 – 100)

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

La media delle percentuali rilevate è rapportata al Target per la determinazione della performance (Risultato = Target => performance 100%; Risultato < Target => performance diminuisce in termini percentuali in modo proporzionale).

Il risultato di performance della valutazione partecipativa confluisce nel criterio di risultato relativi alla “**Responsabilità sociale**” della metodologia performance organizzativa.

I soggetti di cui al punto d) partecipano alla misurazione della valutazione della performance sulla base del seguente indicatore:

Indicatore 4: numero di istanze di interventi informatici risolte entro due giorni lavorativi
Target: 80%

Il risultato confluisce nel criterio di risultato “**Personale**” della metodologia performance organizzativa.

4. Performance individuale

Criteria 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 appartenenza 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 appartenenza del personale e della valutazione dei comportamenti di ciascun dipendente.

4.2 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%

4.3 UDR 1° livello – dirigente amministrativo

Responsabile UDR 1° 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 ¹	100%
---	------

Performance di Comportamento - Peso 30%

Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)

4.4 UDR 1° livello – Responsabile UO – riporto Presidente / DG

Responsabile UDR 1° 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

¹ % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa diretta

Performance di Risultato - Peso 70%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa diretta ²	100%
Performance di Comportamento - Peso 30%	
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)	

4.5 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 ³	100%
Performance di Comportamento - Peso 30%	
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)	

4.6 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 ⁴

Performance di Risultato - Peso 50%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa di appartenenza ⁵	100%
Performance di Comportamento - Peso 50%	
Valutazione degli obiettivi di comportamento assegnati (vedi dizionario delle competenze)	

² % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa diretta

³ % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa diretta

⁴ iniziale autovalutazione da parte del soggetto valutato, attraverso i cui esiti il superiore gerarchico, tramite il confronto, valuta il dipendente.

⁵ % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa di appartenenza

4.7 Personale

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 ⁶

Performance di Risultato - Peso 30%	
% di realizzazione della Performance della struttura organizzativa di appartenenza ⁷	100%
Performance di Comportamento - Peso 70%	

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 passate in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione, la parte premiale è decurtata della parte collegata agli obiettivi di comportamento.

4.8 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.

⁶ Iniziale autovalutazione da parte del soggetto valutato, attraverso i cui esiti il superiore gerarchico, tramite il confronto, valuta il dipendente.

⁷ % di realizzazione delle azioni assegnate attraverso la Mappa degli obiettivi alla struttura organizzativa di appartenenza