



REGIONE CAMPANIA

A.G.C.

AA.GG. Gestione e Formazione del Personale – Organizzazione e Metodo

Settore

“Studio, Organizzazione e Metodo -Formazione del Personale”

*Programma delle attività del Settore “Studio, Organizzazione e
Metodo -Formazione del Personale”
annualità 2012*

SETTEMBRE 2012

INDICE

1. Premessa	3
2. La programmazione delle attività del Settore per l'annualità 2012	3
<i>Sezione I – Gli obiettivi operativi del Settore ex Piano della performance AGC 07</i>	<i>5</i>
<i>Sezione II – Gli Obiettivi del personale del Settore</i>	<i>9</i>
Tabella n. 1 – Gli obiettivi del personale del Settore per l'annualità 2012	10
<i>Sezione III - Il sistema simulato di valutazione e attribuzione dei punteggi</i>	<i>16</i>

1. Premessa

Nell'ottica di dare continuità ed ulteriore impulso al processo di miglioramento continuo avviato nel 2010 all'interno del Settore "*Studio, Organizzazione e Metodo - Formazione del Personale*", finalizzato a promuovere l'ottimizzazione dell'assetto gestionale ed organizzativo del Settore e dell'attività di programmazione, nonché a garantire l'innalzamento della qualità dei servizi erogati, si è proceduto ad elaborare anche per l'annualità 2012 – e quindi per la terza annualità consecutiva – il "*Programma delle attività del Settore*".

2. La programmazione delle attività del Settore per l'annualità 2012

La programmazione delle attività del Settore per l'annualità 2012 contiene alcune modifiche rispetto alle programmazioni delle annualità precedenti (2010 e 2011), volte, da un lato, ad una ulteriore semplificazione dello strumento e dei suoi contenuti, dall'altro a renderla coerente con il *Piano della performance dell'Area di Coordinamento 07* nonché, come per la precedente annualità, con i principi introdotti dal Titolo II del D.Lgs.150/2009 (Riforma "Brunetta") su "*Misurazione, Valutazione e Trasparenza della performance*", con particolare riferimento al Capo II - sul "*Ciclo di gestione della performance*".

Nello specifico, il Piano della performance dell'AGC 07 è stato elaborato per la prima annualità all'interno dell'Area Generale di Coordinamento 07 (AA.GG. Gestione e Formazione del personale, Organizzazione e Metodo) in via sperimentale nell'ambito del Progetto INNO.VA.RE. *Innovazione e sperimentazione di metodi e strumenti per la misurazione e la valutazione della performance nelle amministrazioni regionali*, sulla base delle prescrizioni della delibera CIVIT n. 112/ 2010. Il Piano è articolato in obiettivi strategici triennali, declinati a loro volta in obiettivi strategici annuali e, questi ultimi, in obiettivi operativi di pertinenza dei singoli Settori dell'AGC.

In un processo a cascata, gli obiettivi operativi di pertinenza del Settore *Studio Organizzazione e Metodo* sono stati declinati in attività/obiettivi assegnati ai dirigenti ed ai dipendenti del Settore, integrandosi con gli obiettivi e le attività previste dai sistemi di programmazione e valutazione vigenti nell'Ente.

Per quanto concerne il rispetto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs.150/2009, anche per questa annualità si è inteso porre l'accento sugli aspetti chiave del sistema delineato dal nuovo quadro normativo, ovvero sui concetti di **performance individuale** e di **performance organizzativa**, nelle more della definizione e adozione da parte dell'Ente del Ciclo di gestione della performance e del sistema di misurazione e valutazione della stessa.

Nell'annualità precedente, la performance organizzativa è stata agganciata alle attività volte al miglioramento continuo del Settore, riconducibili alle iniziative di miglioramento implementate nel 2010 nell'ambito del Piano di miglioramento "A tutto CAF".

Si sottolinea che tale impostazione risultava pienamente coerente con le prescrizioni di cui all'art. 8, Titolo II, del D.Lgs.150/2009, che regola gli *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*, individuando tra detti ambiti la "modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali...", nonché le politiche attivate sulla soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

Coerentemente con questo approccio, per l'annualità in corso la *performance organizzativa* del Settore sarà agganciata ai risultati conseguiti in ordine agli obiettivi operativi di pertinenza del Settore nell'ambito del Piano della performance dell'AGC 07, atteso che nella definizione degli

obiettivi strategici triennali del Piano citato e, a cascata, di quelli strategici annuali ed operativi, si è posto fortemente l'accento su attività/azioni finalizzate all'innovazione organizzativa e alla semplificazione, in linea con i principali e recenti orientamenti normativi tesi all'ammodernamento della PA (es. digitalizzazione) e alla razionalizzazione e contenimento delle spese (spending review).

In tal senso, la *performance organizzativa* del Settore verrà valutata mediante la misurazione dei risultati/contributi conseguiti dal personale cui sono stati assegnati obiettivi che discendono dalle attività/obiettivi operativi di pertinenza del Settore nell'ambito del Piano della performance dell'Area, sulla base del sistema simulato di attribuzione dei punteggi descritto nella sezione III del presente documento.

La *performance individuale* sarà invece determinata dalla prestazione dei singoli dipendenti in ordine all'attuazione degli obiettivi ad essi assegnati.

Il Programma delle attività 2012 contiene, pertanto, gli obiettivi (con relativi indicatori di conseguimento, pesi e target) assegnati a tutto il personale. Detti obiettivi, nell'ottica dell'integrazione della presente programmazione con gli strumenti di programmazione e valutazione previsti dall'Amministrazione, coincidono, numericamente ed in termini contenutistici, con gli obiettivi assegnati nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni vigente nell'Ente per le singole categorie. Pertanto, è prevista la definizione/assegnazione di 3 obiettivi per il dirigente di Settore, 2 obiettivi per i dirigenti di Servizio e per i dipendenti di categoria D titolari di Posizione Organizzativa e 1 obiettivo per il personale di categoria A, B e C.

Infine, sul versante della misurazione dei risultati, sempre nelle more della definizione e adozione da parte dell'Ente del Ciclo di gestione della performance e del sistema di misurazione e valutazione della stessa, applicabile a tutto il personale, ed atteso che i sistemi di valutazione vigenti sono differenziati in ordine alle categorie di appartenenza, nella presente programmazione si è inteso utilizzare, in via simulativa, il sistema omogeneo di valutazione e attribuzione dei punteggi ai risultati utilizzato (sempre in via simulativa) nella programmazione 2011.

Alla luce di quanto su indicato, il Programma delle attività per il 2012 sarà articolato come segue:

Sezione I *Gli obiettivi operativi del Settore ex Piano della performance AGC 07*

Sezione II *Gli obiettivi di tutto il personale del personale*

Sezione III *Il sistema simulato di valutazione e attribuzione dei punteggi.*

Sezione I – Gli obiettivi operativi del Settore ex Piano della Performance AGC 07

Nell'ambito del Piano della Performance dell'AGC 07 sono stati individuati 2 obiettivi strategici triennali, declinati ciascuno, rispettivamente, in 4 e 5 obiettivi strategici annuali. Questi ultimi sono stati tradotti in una serie di obiettivi operativi la cui attuazione è di pertinenza dei singoli Settori dell'AGC (7 Settori + Ufficio del Datore di Lavoro).

Gli obiettivi strategici triennali individuati sono:

1. *Promuovere la razionalizzazione dell'utilizzo del personale della Giunta Regionale e il contenimento della relativa spesa;*
2. *Favorire la digitalizzazione della macchina amministrativa (per quanto di competenze dell'AGC 07).*

Come su indicato, nella definizione di tali obiettivi e, a cascata, degli obiettivi strategici annuali e degli obiettivi operativi, si è posto fortemente l'accento su attività/azioni finalizzate all'innovazione organizzativa, alla semplificazione e alla razionalizzazione delle spese, in linea con i principali e recenti orientamenti normativi (digitalizzazione, spending review, etc.).

Nella tabella che segue si riportano gli obiettivi operativi di pertinenza del Settore nell'ambito del Piano della Performance dell'Area.

OBIETTIVI STRATEGICI ANNUALI	OBIETTIVI OPERATIVI (Settore 02)	INDICATORE	TARGET
1.1 Attuazione del Nuovo Ordinamento Amministrativo degli Uffici della Giunta Regionale	1. Elaborazione di una proposta per la definizione della denominazione e delle competenze delle nuove strutture ordinamentali; 2. Elaborazione di una proposta per la definizione di un nuovo disciplinare per le posizioni organizzative; 3. Progettazione di indagini di customer satisfaction finalizzate alla valutazione dell'impatto del processo di riorganizzazione.	1. Documento contenente la proposta di definizione della denominazione e delle competenze delle nuove strutture ordinamentali; 2. Documento contenente la proposta di disciplinare per le posizioni organizzative; 3. Documento contenente la progettazione di indagini finalizzate a rilevare la soddisfazione dei dipendenti in ordine al processo di riorganizzazione, con individuazione degli strumenti di rilevazione e delle modalità di veicolazione degli stessi e di raccolta e analisi dei feedback.	1. stesura del documento entro il 30/09/2012 2. stesura del documento entro il 31/12/2012 3. stesura del documento entro il 31/12/2012
1.3 Bilancio delle competenze del personale dell'Ente	1. Progettazione della rilevazione dei fabbisogni formativi del personale regionale in funzione degli obiettivi strategici dell'Ente.	1. Definizione del progetto esecutivo contenente il modello di rilevazione scelto, le specifiche (procedura organizzativa ed informatica) del processo di rilevazione, il programma delle azioni da implementare, la definizione della struttura operativa (gruppo di lavoro).	1. stesura del progetto entro il 31/12/2012
1.4 Contenimento della spesa del personale	1. Realizzazione di attività di fund raising volte a recuperare finanziamenti pubblici per l'erogazione di percorsi formativi destinati a dipendenti pubblici.	1. N° percorsi formativi finanziati con risorse pubbliche extraregionali attivati per il personale della G.R. della Campania, attuati nel 2012.	1. almeno 3 percorsi formativi attivati entro il 31/12/2012

2.2 Incremento dell'utilizzo delle funzionalità dei sistemi informativi e degli applicativi in uso nell'AGC (SIGARU e Arcweb)	1. Progettazione ed implementazione della funzionalità del SIGARU inerenti l'attività di formazione per il personale dell'Ente; 2. Progettazione delle funzionalità del SIGARU per la gestione della nuova architettura ordinamentale; 3. Progettazione delle funzionalità del SIGARU per la gestione delle posizioni organizzative.	1a) Incontri con il sett. 01 finalizzati alla progettazione di una procedura di caricamento in SIGARU dei dati relativi alle attività formative realizzate dal Settore; 1b) Rilascio della procedura; 2. Documento contenente le specifiche per l'implementazione in SIGARU delle funzionalità relative alla gestione della nuova architettura ordinamentale; 3. Documento contenente le specifiche per l'implementazione in SIGARU delle funzionalità relative alla gestione delle posizioni organizzative.	1a) almeno 2 incontri entro il 31/10/2012 1b) rilascio procedura entro il 31/12/2012 2. stesura del documento entro il 31/10/2012 3. stesura del documento entro il 31/10/2012
2.3 Informatizzazione dei sistemi di misurazione delle performances	1. Elaborazione di una proposta di informatizzazione del ciclo di gestione della performance del personale dell'Ente.	1. Documento contenente la proposta di informatizzazione del ciclo di gestione della performance del personale dell'Ente, con individuazione delle specifiche tecniche a supporto del processo.	1. stesura del documento entro il 31/12/2012
2.4 Analisi dei flussi documentali in entrata e in uscita riferiti all'AGC ed individuazione di azioni di dematerializzazione	1. Attivazione di azioni di formazione/assistenza finalizzate alla creazione di comunità di pratiche sul tema dell'innovazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi alla luce dei principi e delle disposizioni del Nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 235/2010); 2. Progettazione ed implementazione di azioni di informazione, formazione, diffusione e comunicazione sul tema della digitalizzazione e dematerializzazione dell'azione amministrativa.	1. N. azioni di formazione/assistenza avviate nel 2012; 2a) Realizzazione e veicolazione (vai e-mail e attraverso il sito farecampania) di newsletter sul tema della dematerializzazione e digitalizzazione della P.A.; 2b) Pubblicazione sul sito farecampania di materiali informativo/didattico-formativo sul tema della dematerializzazione e digitalizzazione della P.A.	1. avvio di almeno 1 azione entro il 31/12/2012 2a) invio via e-mail e pubblicazione sul sito di almeno 4 newsletter entro il 31/12/2012 2b) pubblicazione di almeno 4 unità informative/didattiche-formative entro il 31/12/2012

2.5 Potenziamento dell'utilizzo della PEC e degli altri applicativi in uso nell'Ente (Protocollo informatico) nelle comunicazioni dell'Area con le altre strutture dell'Ente e con i soggetti esterni	1. Informatizzazione delle comunicazioni interne ed esterne relative alle attività formative organizzate dal Settore Organizzazione e Metodo.	1. Progetto contenente le specifiche dell'attività di dematerializzazione delle comunicazioni interne ed esterne al Settore inerenti la formazione del personale (convocazioni dei partecipanti, comunicazioni con i soggetti erogatori) mediante il ricorso alla PEC e agli altri applicativi in uso nell'Ente (protocollo informatico).	1. stesura del progetto entro il 31/12/2012
---	---	---	---

Tutti gli obiettivi di cui sopra sono stati declinati in attività e, quindi, obiettivi, con relativi indicatori di conseguimento, pesi e target, assegnati ai dirigenti e dipendenti del Settore per l'annualità 2012 a seconda del livello, delle competenze/funzioni/ruoli da essi svolti e dell'articolazione organizzativa del Settore. A tal proposito, è stato possibile assegnare alla quasi totalità dei dipendenti del Settore almeno 1 obiettivo riconducibile alle attività previste dal Piano della Performance dell'Area.

Sezione II – Gli Obiettivi del personale del Settore

Come indicato in premessa, da un punto di vista procedurale gli obiettivi riportati nell'ambito della presente programmazione coincidono con gli obiettivi assegnati nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni vigente nell'Ente. Pertanto, per quanto concerne i dirigenti, è stata prevista la definizione di 2 obiettivi per i dirigenti di Servizio e 3 obiettivi per il dirigente di Settore; per i dipendenti di categoria D titolari di Posizioni Organizzative, sono stati previsti n. 2 obiettivi; mentre per il personale di categoria A, B e C, è stata prevista l'assegnazione di 1 obiettivo che coincide con l'obiettivo assegnato nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati 2012 - Produttività anno 2012 di cui alla Circolare prot. n. 2012.0392919 del 23/05/2012.

Dal punto di vista dei contenuti, per la definizione degli obiettivi si è attinto in larga misura alle attività/obiettivi operativi di pertinenza del Settore nell'ambito del Piano della Performance dell'Area (di cui al paragrafo precedente), individuati come ambiti strategici di intervento (nell'ottica del miglioramento continuo) del Settore e, in maniera residuale, alle attività di ordinaria amministrazione.

Nella fattispecie, a ciascun dipendente, tenuto conto del livello, delle competenze/funzioni attribuite e dell'articolazione organizzativa del Settore, sono stati assegnati obiettivi (almeno 1) connessi agli operativi di pertinenza del Settore nell'ambito del Piano della performance dell'Area e/o all'ordinaria amministrazione.

Come su indicato, gli obiettivi che discendono dal Piano della performance dell'Area (ovvero, dagli obiettivi operativi del Settore) si configurano come contributi forniti dai singoli dipendenti alla performance organizzativa del Settore. I risultati ottenuti dai singoli in ordine a tali obiettivi consentiranno pertanto di valutare, letti nel loro complesso, la *performance organizzativa* del Settore (secondo il sistema di attribuzione dei punteggi descritto nel paragrafo successivo).

La *performance individuale* sarà invece determinata dalla prestazione dei singoli dipendenti in ordine all'attuazione di tutti gli obiettivi ad essi assegnati (sempre secondo il sistema di punteggio descritto nel paragrafo successivo).

Nella tabella che segue si riportano gli obiettivi assegnati a tutto il personale del Settore, con evidenziati gli obiettivi che discendono dal Piano della performance dell'Area, ai quali è agganciata la performance organizzativa del Settore.

Tabella n. 1 – Gli obiettivi del personale del Settore per l'annualità 2012

PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' DEL SETTORE - ANNUALITA' 2012
GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE

Dipendente	OBIETTIVO 1	Indicatore di conseguimento	Target	OBIETTIVO 2	Indicatore di conseguimento	Target
GIOVANNA PAOLANTONIO	Realizzazione Master Plan di Settore	vedi indicatori connessi alle singole attività del Master Plan	vedi indicatore	Realizzazione di attività di fund raising volte a recuperare finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, per l'erogazione di percorsi formativi ai dipendenti regionali, in misura non inferiore al 15% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011 (euro 156.000)	Valutazione pari a "F" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, in misura non inferiore al 15% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011; Valutazione pari a "G" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, in misura non inferiore al 25% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011; Valutazione pari a "H" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, in misura non inferiore al 40% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011; Valutazione > o = ad "I" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, in misura non inferiore al 50% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011	vedi indicatore
	PESO: 50%			PESO: 30%		
				OBIETTIVO 3	Indicatore di conseguimento	Target
				Analisi e studio delle problematiche connesse all'attuazione del nuovo ordinamento amministrativo, approvato con Regolamento n. 12 del 29/10/2011	Valutazione pari a "F" : Relazione sulle criticità connesse all'attuazione del nuovo ordinamento; Valutazione pari a "G" : Elaborazione di proposta di delibera contenente l'articolazione delle nuove strutture ordinarie; Valutazione pari a "I" : Elaborazione della declaratoria di tutte le unità operative dirigenziali nell'ambito delle Direzioni generali e degli uffici Speciali; Valutazione pari a "L" : Elaborazione di proposta di delibera contenente sia la declaratoria che la definizione delle competenze di tutte le unità operative dirigenziali nell'ambito delle Direzioni generali e degli uffici Speciali.	vedi indicatore
				PESO: 20%		

Dipendente	OBIETTIVO 1	Indicatore di conseguimento	Target	OBIETTIVO 2	Indicatore di conseguimento	Target
GIUSEPPE IMPROTA	Analisi e studio delle problematiche connesse all'attuazione del nuovo ordinamento amministrativo, approvato con Regolamento n. 12 del 29/10/2011 PESO: 70%	Valutazione pari a "F" : Relazione sulle criticità connesse all'attuazione del nuovo ordinamento; Valutazione pari a "G" : Elaborazione di proposta di delibera contenente l'articolazione delle nuove strutture ordinamentali; Valutazione pari a "I" : Elaborazione della declaratoria di tutte le unità operative dirigenziali nell'ambito delle Direzioni generali e degli uffici Speciali; Valutazione pari a "L" : Elaborazione di proposta di delibera contenente sia la declaratoria che la definizione delle competenze di tutte le unità operative dirigenziali nell'ambito delle Direzioni generali e degli uffici Speciali.	vedi indicatore	Analisi e studio delle criticità connesse alla definizione di un disciplinare per le posizioni organizzative coerente con la nuova struttura ordinamentale della Giunta PESO: 30%	Valutazione pari ad "F" : Relazione sulle criticità connesse alla definizione di un disciplinare per le posizioni organizzative; Valutazione pari a "G" : Attività di benchmarking con altre amministrazioni regionali in ordine alla disciplina delle posizioni organizzative; Valutazione pari ad "I" : Elaborazione della proposta di un nuovo disciplinare per le posizioni organizzative; Valutazione pari ad "L" : Definizione della procedura informatica per la gestione dei processi di attuazione del nuovo disciplinare	vedi indicatore
MARIA STEFANIA PANZA	Definizione di un progetto formativo a supporto della redazione di un nuovo sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi dei dipendenti della Giunta della Regione Campania PESO: 60%	Valutazione pari ad "F" : Definizione del progetto formativo e individuazione del gruppo di lavoro; Valutazione pari a "G" : Individuazione delle problematiche connesse all'implementazione del nuovo sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi – Report di sintesi; Valutazione pari ad "H" : Messa a punto del sistema per la rilevazione dei fabbisogni formativi dei dipendenti della Giunta della Regione Campania con produzione del relativo documento ; Valutazione > o = ad "I" : Adeguamento del documento alle esigenze derivanti dal nuovo assetto organizzativo previsto dal regolamento n. 12/2011	vedi indicatore	Attività di fund raising volte a recuperare finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, per l'erogazione di percorsi formativi ai dipendenti regionali, in misura non inferiore al 15% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011 (euro 156.000) PESO: 40%	Valutazione pari a "F" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, in misura non inferiore al 15% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011. Valutazione pari a "G" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, in misura non inferiore al 25% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011. Valutazione pari a "H" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, , in misura non inferiore al 40% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011. Valutazione > o = ad "I" : Formazione erogata, ricorrendo al fund raising, , in misura non inferiore al 50% delle risorse utilizzate, a tal fine, nell'anno 2011	vedi indicatore

Dipendente	OBIETTIVO 1	Indicatore di conseguimento	Target	OBIETTIVO 2	Indicatore di conseguimento	Target
FABIO D'AMBROSIO	Analisi delle innovazioni legislative della disciplina per il conferimento degli incarichi dirigenziali PESO: 70%	Valutazione pari ad "F" : Relazione sulle principali novità rispetto al preesistente assetto; Valutazione pari a "G" : Verifica delle ripercussioni che le novità introdotte dal Regolamento n. 12/2011 comportano sulle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali - Report; Valutazione pari ad "H" : Elaborazione linee guida per i provvedimenti connessi ai conferimenti degli incarichi dirigenziali in relazione ai processi di riorganizzazione in atto; Valutazione > o = ad "I" : Messa a punto, di avviso/avvisi tipo per il conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali	vedi indicatore	Attività di progettazione finalizzata ad adeguare le funzionalità di SIGARU alla nuova architettura ordinamentale PESO: 30%	Valutazione pari ad "F" : Progettazione delle attività finalizzate all'adeguamento di SIGARU alla nuova architettura ordinamentale; Valutazione pari a "G" : Messa a punto della nuova codifica per la individuazione univoca delle nuove strutture ordinamentali; Valutazione pari ad "H" : Messa a punto, in collaborazione con la struttura SIGARU, delle procedure informatiche per la modifica e l'immissione dei dati; Valutazione > o = ad "I" : Implementazione delle funzionalità di SIGARU per la gestione del nuovo ordinamento	vedi indicatore
GIANCARLO ARENA	Elaborazione di una proposta per la definizione di un nuovo disciplinare per le posizioni organizzative PESO: 50%	Documento contenente la proposta di disciplinare per le posizioni organizzative	Stesura del documento entro il 31/12/2012	Progettazione delle funzionalità del SIGARU per la gestione delle posizioni organizzative PESO: 50%	Documento contenente le specifiche per l'implementazione in SIGARU delle funzionalità relative alla gestione delle posizioni organizzative	Stesura del documento entro il 31/10/2012
GIOVANNI BUONAURO	Progettazione ed implementazione della rilevazione della soddisfazione degli stagisti sui tirocini formativi da essi svolti presso l'Ente nel 2012, con raccolta, elaborazione statistica e analisi delle relative risultanze e con confronto con i dati rilevati nel 2010 e 2011 e rilevazione dei trend-scostamenti nel triennio in questione (2010-2011-2012) PESO: 60%	Report di sintesi delle risultanze emerse dalla rilevazione, con evidenziazione del trend dei dati nel triennio 2010-2011-2012	Report entro il 31/12/2012	Implementazione ed aggiornamento della banca dati sui tirocini formativi realizzati e/o attivati dal Settore presso gli uffici della G.R. nel 2012 e Report di sintesi, a partire dai dati rilevati, sui tirocini espletati PESO: 40%	Implementazione database con caricamento dati relativi al 2012 e Report di sintesi	Database aggiornato al 2012 e Report di sintesi entro il 31/12/2012

Dipendente	OBIETTIVO 1	Indicatore di conseguimento	Target	OBIETTIVO 2	Indicatore di conseguimento	Target
DAVIDE BLASI	Progettazione di indagini di customer satisfaction finalizzate alla valutazione dell'impatto del processo di riorganizzazione	Documento contenente la progettazione di indagini finalizzate a rilevare la soddisfazione dei dipendenti in ordine al processo di riorganizzazione, con individuazione degli strumenti di rilevazione e delle modalità di veicolazione degli stessi e di raccolta e analisi dei feedback	Stesura del documento entro il 31/12/2012	Progettazione delle funzionalità del SIGARU per la gestione della nuova architettura ordinamentale	Documento contenente le specifiche per l'implementazione in SIGARU delle funzionalità relative alla gestione della nuova architettura ordinamentale	Stesura del documento entro il 31/10/2012
	PESO: 50%			PESO: 50%		
ROSA IOVINE	Progettazione della rilevazione dei fabbisogni formativi del personale regionale in funzione degli obiettivi strategici dell'Ente	Definizione del progetto esecutivo contenente il modello di rilevazione scelto, le specifiche (procedura organizzativa ed informatica) del processo di rilevazione, il programma delle azioni da implementare, la definizione della struttura operativa (gruppo di lavoro)	Stesura del progetto entro il 31/12/2012	Progettazione ed implementazione di azioni di formazione, assistenza e informazione/divulgazione sul tema della digitalizzazione e dematerializzazione dei procedimenti e dell'azione amministrativa alla luce dei principi e delle disposizioni del Nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 235/2010)	n. azioni di informazione/formazione/assistenza attivate nel 2012	almeno 1 azione attivata entro il 31/12/2012
	PESO: 50%			PESO: 50%		

Dipendente	OBIETTIVO 1	Indicatore di conseguimento	Target	OBIETTIVO 2	Indicatore di conseguimento	Target
MASSIMILIANO VACCA'	Informizzazione delle comunicazioni interne ed esterne relative alle attività formative organizzate dal Settore Organizzazione e Metodo PESO: 50%	Progetto contenente le specifiche dell'attività di dematerializzazione delle comunicazioni interne ed esterne al Settore inerenti la formazione del personale (convocazioni dei partecipanti, comunicazioni con i soggetti erogatori) mediante il ricorso alla PEC e agli altri applicativi in uso nell'Ente (protocollo informatico)	stesura del progetto entro il 31/12/2012	Realizzazione di attività di fundraising volte a recuperare finanziamenti pubblici per l'erogazione di percorsi formativi destinati a dipendenti pubblici PESO: 50%	n° percorsi formativi finanziati con risorse pubbliche extraregionali attivati per il personale della G.R. della Campania, attuati nel 2012	almeno 3 percorsi formativi attivati entro il 31/12/2012
ANTONIO IZZO	Supporto all'attività di coordinamento del Progetto INNO.VA.RE, finalizzato alla elaborazione sperimentale del Piano della Performance dell'AGC 07 per il triennio 2012-2014: supporto al coordinamento dei tavoli di lavoro intersettoriali per la definizione degli obiettivi strategici triennali ed annuali e degli obiettivi operativi da inserire nel Piano PESO: 60%	Report di sintesi sull'attività di supporto espletata e sulle risultanze della sperimentazione realizzata	Stesura del Report entro il 31/12/2012	Attività di supporto all'OV nella gestione del processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali per l'annualità 2012 PESO: 40%	Report di analisi delle azioni realizzate	Report entro il 31/12/2012
MAURIZIO VISIONE	Stesura di un Vademecum sulle procedure di affidamento dei servizi formativi, con proposta di ottimizzazione/contenimento della tempistica da queste prevista? PESO: 40%	Stesura vademecum	Vademecum entro il 31/12/2012	Realizzazione di newsletters sul tema della dematerializzazione e digitalizzazione della P.A. PESO: 60%	Stesura di newsletters e relativa trasmissione per pubblicazione su farecampania entro il 31/12/2012	almeno 4 newsletter elaborate e trasmesse per pubblicazione entro il 31/12/2012
ANTONELLA SCOTTI	Progettazione ed implementazione di un'indagine di customer satisfaction sul sistema di valutazione del personale del comparto relativo all'annualità 2012, con invio del questionario, raccolta, analisi ed elaborazione dei dati PESO: 60%	n° strutture intercettate e report di sintesi delle risultanze emerse	almeno l'80% delle strutture di primo livello dell'Ente; Report di sintesi entro il 31/12/2012	Creazione di una Banca Dati contenente i dati sul contenzioso pervenuto al Settore al 31/12/2012 e prima elaborazione statistica dei dati PESO: 40%	Banca dati e report statistico sui casi di contenzioso pervenuti al 31/12/2012	Banca dati e Report entro il 31/12/2012

Dipendente	OBIETTIVO 1	Indicatore di conseguimento	Target
DAVIDE ATTANASIO	Dematerializzazione archivio cartaceo, con scannerizzazione dei fascicoli inerenti la valutazione dei dirigenti anni 2007 e 2008 PESO 100%	% fascicoli scannerizzati	Almeno l'80% dei fascicoli inerenti le annualità 2007-2008
FLORIANA CALABRESE	Supporto all'attività di informatizzazione delle comunicazioni interne ed esterne relative alle attività formative organizzate dal Settore Organizzazione e Metodo PESO 100%	Relazione di sintesi sulle attività realizzate nell'anno 2012 in ordine all'obiettivo assegnato	Stesura della Relazione entro il 31/12/2012
GIUSEPPE LILLO	Aggiornamento della banca dati su assenze, permessi brevi, incarichi di servizio esterni e missione, partecipazione a corsi di aggiornamento relativi al personale del Settore, riferiti all'annualità 2012, con rilevazione dei trend rispetto alle annualità 2010 e 2011 PESO 100%	Report di sintesi contenente l'elaborazione statistica dei dati al 2012, il confronto con i dati 2010 e 2011 e la rilevazione dei trend-scostamenti nel triennio in questione	Stesura Report entro il 31/12/2012
LORENZO MURANO	Supporto all'attività di progettazione ed implementazione di un'indagine di customer satisfaction sul sistema di valutazione del personale del comparto relativo all'annualità 2012, con invio del questionario, raccolta, analisi ed elaborazione dei dati PESO 100%	Relazione di sintesi sulle attività realizzate nell'anno 2012 in ordine all'obiettivo assegnato	stesura della Relazione entro il 31/12/2012
MONICA SICA	Supporto all'attività di progettazione ed implementazione di un'indagine di customer satisfaction rivolta agli stagisti sui tirocini formativi da essi svolti presso l'Ente nel 2012, con raccolta, elaborazione statistica e analisi delle relative risultanze e con confronto con i dati rilevati nel 2010 e 2011 e rilevazione dei trend-scostamenti nel triennio in questione (2010-2011-2012) PESO 100%	Relazione di sintesi sulle attività realizzate nell'anno 2012 in ordine all'obiettivo assegnato	stesura della Relazione entro il 31/12/2012
RAFFAELE RAINONE	Supporto all'attività di progettazione delle funzionalità del SIGARU per la gestione della nuova architettura ordinamentale PESO 100%	Relazione di sintesi sulle attività realizzate nell'anno 2012 in ordine all'obiettivo assegnato	stesura della Relazione entro il 31/12/2012
GUIDO OTTAIANO	Supporto all'attività di informatizzazione delle comunicazioni interne ed esterne relative alle attività formative organizzate dal Settore Organizzazione e Metodo PESO 100%	Relazione di sintesi sulle attività realizzate nell'anno 2012 in ordine all'obiettivo assegnato	stesura della Relazione entro il 31/12/2012
PASQUALE TORROMACCO	Supporto all'attività di progettazione delle funzionalità del SIGARU per la gestione delle posizioni organizzative PESO 100%	Relazione di sintesi sulle attività realizzate nell'anno 2012 in ordine all'obiettivo assegnato	stesura della Relazione entro il 31/12/2012
ALFREDO ISOLETTA	Attività di fotocopiatrice con risparmio di fogli e di toner PESO 100%	Report sulla quantità di carta e di toner utilizzati al 31/12/2012 e sul n° di copie realizzate, con indicazione dello scarto con i medesimi dati riferiti al 2011	stesura del Report entro il 31/12/2012,

Sezione III - Il sistema simulato di valutazione e attribuzione dei punteggi

Nelle more della definizione e adozione del Ciclo di gestione della performance e del sistema di misurazione e valutazione della stessa da parte dell'Ente, applicabile a tutto il personale, ed atteso che i sistemi di valutazione vigenti sono differenziati in ordine alle categorie di appartenenza, nell'ambito del presente programma si stabilisce di utilizzare per l'annualità in corso il sistema simulato di attribuzione dei punteggi introdotto, sempre in via simulativa, nell'annualità precedente. Detto sistema – unico per tutte le categorie – consente di attribuire i punteggi ai soli risultati (e non ai comportamenti organizzativi) conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati in questa sede, ed è mutuato dal sistema di valutazione ponderata dei risultati dei titolari di Posizioni Organizzative, come definito e disciplinato nel *Verbale di Concertazione per la disciplina delle Posizioni Organizzative* del 21 ottobre 2008.

Tale simulazione è sganciata dalla retribuzione di risultato, che verrà invece erogata secondo i sistemi vigenti.

Nello specifico, l'attribuzione del punteggio ai risultati conseguiti in ordine agli obiettivi assegnati a tutto il personale del Settore avverrà, in via di simulazione, nel seguente modo:

- ☐ a gennaio 2013, per ciascuno degli obiettivi assegnati al singolo dipendente verrà attribuito – sulla scorta dei risultati ottenuti e documentati, come da indicatori di conseguimento definiti in sede di assegnazione – un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale: il **Valore Percentuale di Conseguimento (VPC)**. Nel caso dei dirigenti, per i quali il sistema di valutazione vigente prevede indicatori di conseguimento declinati in 4 step di raggiungimento dell'obiettivo cui corrispondono differenti valutazioni espresse in lettere, al fine di omogeneizzare il sistema di calcolo della presente simulazione, si stabilisce una corrispondenza tra gli step di raggiungimento (e relative valutazioni espresse in lettere) e Valori Percentuali di Conseguimento: in particolare, il primo step corrisponde ad un VPC pari al 60%, il secondo step ad un VPC pari al 75%, il terzo step ad un VPC pari al 90% e il quarto step ad un VPC pari al 100%;
- ☐ il Valore Percentuale di Conseguimento assegnato a ciascun obiettivo (o al singolo obiettivo, ove sia prevista l'assegnazione di un unico obiettivo) andrà moltiplicato per il peso ad esso associato, ottenendo così il **Valore di Risultato** relativo ad ogni obiettivo;
- ☐ la somma dei Valori di Risultato dei singoli obiettivi determinerà il **Valore di Risultato Complessivo** della prestazione del dipendente. Ove sia prevista l'assegnazione di un unico obiettivo (es. dipendenti di categoria A, B e C), il Valore di Risultato Complessivo coinciderà con il Valore di Risultato.

In via esemplificativa, si riportano di seguito alcuni esempi:

- ◆ Nell'esempio 1, al dipendente X siano stati assegnati 2 obiettivi con peso, rispettivamente, pari a 60 e a 40 ed i cui risultati siano stati conseguiti al 100% per il primo obiettivo ed al 40% per il secondo obiettivo:

Esempio 1 (Dipendente X)

Obiettivo A: peso 60

L'obiettivo è stato realizzato al 100%, pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:
 $60 \times 100\% = 60$

Obiettivo B: peso 40

L'obiettivo è stato realizzato al 40%, pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:
 $40 \times 40\% = 16$

Il Valore di Risultato Complessivo della prestazione del Dipendente X è pari a **76** (60+16).

- ◆ Nell'esempio 2, al dipendente Y è stato assegnato 1 solo obiettivo di peso pari a 100, conseguito entrambi al 70%:

Esempio 2 (Dipendente Y)

Obiettivo A: peso 100

L'obiettivo è stato realizzato al 70%, pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:

$$100 \times 70\% = 70$$

Il Valore di Risultato Complessivo della prestazione del Dipendente Y è pari a **70**.

- ◆ Nell'esempio 3, al dirigente W sono stati assegnati 2 obiettivi di peso pari a, rispettivamente, 60 e 40. Al primo obiettivo viene attribuita una valutazione pari a "G" (corrispondente al VPC del 75%), al secondo obiettivo una valutazione pari ad "H" (corrispondente al VPC del 90%):

Esempio 3 (Dirigente W)

Obiettivo A: peso 60

L'obiettivo è stato realizzato al 75% (2° step di raggiungimento), pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:

$$60 \times 75\% = 45$$

Obiettivo B: peso 40

L'obiettivo è stato realizzato al 90% (valutazione "H"), pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:

$$40 \times 90\% = 36$$

Il Valore di Risultato Complessivo della prestazione del Dirigente W è pari a **81** (45+36).

- ◆ Nell'esempio 4, al dipendente Z sono stati assegnati 3 obiettivi di peso pari a, rispettivamente, 50, 30 e 20 (la somma dei pesi deve sempre dare valore 100), conseguiti al 100% i primi 2 obiettivi e al 60% il terzo obiettivo:

Esempio 4 (Dipendente Z)

Obiettivo A: peso 50

L'obiettivo è stato realizzato al 100%, pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:

$$50 \times 100\% = 50$$

Obiettivo B: peso 30

L'obiettivo è stato realizzato al 100%, pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:

$$30 \times 100\% = 30$$

Obiettivo C: peso 20

L'obiettivo è stato realizzato al 60%, pertanto il Valore di Risultato dell'obiettivo è:

$$20 \times 60\% = 12$$

Il Valore di Risultato Complessivo della prestazione del Dipendente Z è pari a **92** (50+30+12).

Infine, per la *valutazione della performance organizzativa* del Settore, sempre in via di simulazione, verrà calcolata la Media dei Valori di Risultato assegnati agli obiettivi che concorrono alla definizione della performance organizzativa (ovvero agli obiettivi che discendono dagli obiettivi operativi di pertinenza del Settore nell'ambito del Piano della performance dell'Area), ottenendo in tal modo il **Valore della Performance organizzativa del Settore**.