



Scheda di Programmazione Strategica N.4

Area Strategica	Competitività dell'Ente
Analisi dei bisogni e dello scenario dal quale emerge l'opportunità di definire e assegnarsi un obiettivo strategico	Valorizzazione del personale; Formazione finalizzata all'accrescimento professionale; Benessere organizzativo interno.
Obiettivo strategico	Garantire un'adeguata gestione delle risorse umane, rafforzando la competenza e la professionalità del personale e il senso di appartenenza all'Ente.
Risultati attesi	1. Riduzione del tasso di assenza fino a raggiungere il 18% nel 2013; 2. Incremento della produttività in termini di qualità dei servizi erogati; 3. Partecipazione ad attività progettuali interne di carattere trasversale finalizzate all'accrescimento professionale e al miglioramento dell'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi; 4. Creazione di un punto di ascolto interno.
Programma	Risorse umane
KPI	
1) KPI di monitoraggio e valutazione	formazione tecnica al personale presente a tempo indeterminato
2) KPI di monitoraggio e valutazione	formazione istituzionale al personale presente a tempo indeterminato
3) KPI di monitoraggio e valutazione	Tasso medio di assenza
4) KPI di monitoraggio e valutazione	CSP personale (customer satisfaction personale)
5) KPI di monitoraggio e valutazione	Creazione di un punto di ascolto interno
Aree organizzative coinvolte nella realizzazione	Aree Dirigenziali, Uffici di Staff al Segretario Generale, Ufficio del Personale



Scheda di Programmazione Strategica N.4 - KPI di monitoraggio e valutazione

1) KPI di monitoraggio e valutazione	formazione tecnica al personale presente a tempo indeterminato
Algoritmo di calcolo	Somma delle ore di formazione alle quali i dipendenti assunti a tempo indeterminato hanno partecipato nell'anno T/ totale personale a tempo indeterminato (inclusi SG e dirigenti)nell'anno T
Descrizione dell'indicatore	Analisi dell'efficacia delle iniziative formative misurata come rapporto tra il numero di ore di formazione e il totale dei dipendenti
Risultato atteso per l'anno (T) 2012	5 ore
Valore relativo al periodo (T-1) 2011	nel 2011: 7,6 ore per dipendente (ore totali 547,2/tot dip.72) nel 2010: 11 ore per dipendente (ore totali 842/tot dip. 76)
Valore atteso a tendere (T+1) 2013	5 ore
Fonti dei dati	Ufficio personale - controllo di gestione
Periodicità di rilevazione	semestrale
Responsabile della rilevazione	Ufficio personale - controllo di gestione
Campo note per considerazioni del responsabile dell'unità operativa	Tenuto conto delle disposizioni normative che riducono l'ammontare delle risorse destinate alla formazione, L'Ente si pone l'obiettivo di mantenere gli standard raggiunti. KPI STD 124
2) KPI di monitoraggio e valutazione	formazione istituzionale al personale presente a tempo indeterminato
Algoritmo di calcolo	Somma delle ore di formazione alle quali i dipendenti assunti a tempo indeterminato hanno partecipato nell'anno T/ totale personale a tempo indeterminato (inclusi SG e dirigenti)nell'anno T
Descrizione dell'indicatore	Analisi dell'efficacia delle iniziative formative misurata come rapporto tra il numero di ore di formazione e il totale dei dipendenti
Risultato atteso per l'anno (T) 2012	7 ore
Valore relativo al periodo (T-1) 2011	nel 2011: 18 ore per dipendente (ore totali 1321/tot dip.72) nel 2010: 15,57 ore per dipendente (ore totali 1.183/tot dip. 76)
Valore atteso a tendere (T+1) 2013	7 ore
Fonti dei dati	Uffici Staff al Segretario Generale, Ufficio del personale
Periodicità di rilevazione	Semestrale
Responsabile della rilevazione	Uffici Staff al Segretario Generale
Campo note per considerazioni del responsabile dell'unità operativa	KPI STD 124
3) KPI di monitoraggio e valutazione	tasso medio di assenza
Algoritmo di calcolo	gg di assenza / gg lavorativi
Descrizione dell'indicatore	Vengono confrontati i livelli del tasso medio di assenteismo
Risultato atteso per l'anno (T) 2012	19,00%
Valore relativo al periodo (T-1) 2011	anno 2011: 19,73% anno 2010: 20,2%
Valore atteso a tendere (T+1) 2013	18,00%
Fonti dei dati	Ufficio personale - controllo di gestione
Periodicità di rilevazione	Semestrale
Responsabile della rilevazione	Massimiliano Colazingari
Campo note per considerazioni del responsabile dell'unità operativa	



Scheda di Programmazione Strategica N.4 - KPI di monitoraggio e valutazione

4) KPI di monitoraggio e valutazione	CSP personale (customer satisfaction personale)
Algoritmo di calcolo	$CSP = 0,2^*(CR+CP+RP+T+P)$
Descrizione dell'indicatore e della relazione fra andamento dell'indicatore e azioni del responsabile dell'unità operativa	Monitoraggio della customer satisfaction sugli aspetti direttamente riguardanti il personale (attenzione focalizzata sui primi due livelli della griglia di valutazione Buono e Discreto).
Risultato atteso per l'anno (T) 2012	78,00%
Risultato atteso per l'anno (T-1) 2011	77,20%
Valore relativo al periodo (T-3) 2009	70,26%
Valore atteso a tendere (T+2) 2013	80,00%
Fonti dei dati	Uffici staff al Segretario Generale - Ufficio del personale - controllo di gestione
Periodicità di rilevazione	annuale
Responsabile della rilevazione	Sabina Balestrieri, Sandra Verduci
Campo note per considerazioni del responsabile dell'unità operativa	CR = Cortesia e rispetto verso l'utente; CP = chiarezza e precisione informazioni fornite; RP = risoluzione dei problemi ; T = tempi svolgimento pratiche; P = preparazione tecnica.
5) KPI di monitoraggio e valutazione	Creazione di un punto di ascolto interno (SI/NO)
Algoritmo di calcolo	(SI/NO)
Descrizione dell'indicatore e della relazione fra andamento dell'indicatore e azioni del responsabile dell'unità operativa	L'indicatore consente di monitorare l'effettiva costituzione di un punto di ascolto interno per la raccolta delle istanze da parte del personale al fine di contribuire al miglioramento del benessere organizzativo interno.
Risultato atteso per l'anno (T) 2012	si
Valore relativo al periodo (T-1) 2011	----
Valore atteso a tendere (T+1) 2013	
Fonti dei dati	Uffici staff al Segretario Generale - Ufficio del personale
Periodicità di rilevazione	Annuale
Responsabile della rilevazione	Massimiliano Colazingari
Campo note per considerazioni del responsabile dell'unità operativa	