

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL CONSIGLIO GENERALE
NELLA RIUNIONE DEL 4 GIUGNO 2020

IL CONSIGLIO GENERALE

“Vista la deliberazione adottata nella riunione del 23 gennaio 2020, con la quale è stato approvato il Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2020-2022, successivamente integrato con delibera del Vice Presidente del 31 gennaio 2021; preso atto che il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI prevede che le varianze rispetto agli obiettivi programmati siano sottoposte, in esito al parere dell’OIV, al Consiglio Generale o, su delega di questo, al Comitato Esecutivo; vista la nota prot. n. 22/2334/20 del 26 maggio 2020, con la quale la Direzione Risorse Umane e Affari Generali ha presentato proposta di varianza concernente l’eliminazione di due obiettivi di performance organizzativa inizialmente assegnati per l’anno 2020 *“Definizione delle road maps e relativa attivazione delle procedure concorsuali autorizzate dal CE nelle sedute del 24.7.2019 e del 31.10.2019”* e *“Formazione dei Dirigenti in tema di intelligenza emotiva (EQ), ai fini della possibile introduzione dell’EQ nella valutazione del management”*, considerato che la proposta di varianza di cui sopra è motivata dalla oggettiva impossibilità, rappresentata dalla stessa Direzione, di dare corso agli iniziative programmate secondo l’iniziale pianificazione, stante la situazione di emergenza sanitaria in atto sull’intero territorio nazionale ed alla luce della decretazione d’urgenza che ne è conseguita, con l’introduzione di misure che hanno inciso sulla possibilità di svolgimento delle attività pianificate in relazione ad entrambi gli ambiti; tenuto conto della concomitante proposta di varianza formulata dalla Direzione, concernente l’assegnazione di un nuovo obiettivo di performance organizzativa *“Piattaforma Digitale per la mappatura del sistema professionale aziendale”*, con previsione di un indicatore *“predisposizione di uno studio di fattibilità sull’estensione della Piattaforma Digitale ai processi di valutazione (in autovalutazione e in eterovalutazione) delle competenze di ruolo”* e del corrispondente target *“SI”*; considerato al riguardo che l’Ente, in connessione con la revisione organizzativa conseguente all’introduzione dello *smart working* come modalità ordinaria della prestazione lavorativa per il periodo dell’emergenza, si è dotato di un sistema di *Digital Assessment* per misurare i ritorni non solo in termini di competenze acquisite dal Personale, ma anche di investimenti effettuati nella formazione erogata in modalità *on line* nella fase di *smart working*; considerato che la proposta di varianza è finalizzata alla verifica della fattibilità della estensione della piattaforma digitale così realizzata ad altre iniziative di mappatura del sistema professionale aziendale, con specifico riguardo ai processi di valutazione delle competenze di ruolo siano esse tecnico-professionali che trasversali; visto il parere favorevole espresso dall’OIV in merito alle suddette varianze, comunicato con nota

prot.OIV/470/20 del 28/05/2020; su proposta del Segretario Generale; approva le varianze formulate dalla Direzione Risorse Umane e Affari Generali e la conseguente riformulazione degli obiettivi di performance organizzativa della stessa Direzione per l'anno 2020 in conformità alla scheda allegata al verbale della presente seduta sotto la lett. F), che costituisce parte integrante della presente deliberazione. Il Segretario Generale è incaricato di curare gli adempimenti relativi alla formalizzazione di detti nuovi obiettivi. Delle predette varianze verrà dato conto nella Relazione sulla Performance per l'anno 2020, ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione.”.

ALLEGATO F) AL VERBALE DEL CONSIGLIO GENERALE DEL 4 GIUGNO 2020

SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					ANNO 2020	
DIREZIONE RISORSE UMANE E AFFARI GENERALI						
					Target assegnato	
		Peso % (di cluster)	Indicatore	Fonte	Baseline 2019 *	
1	Realizzazione della terza annualità del progetto triennale "Smart Working"	20%	Percentuale di attivazione sul territorio nazionale (sede centrale e uffici periferici ACI)	Archivio Direzione	2018: 25,8% della forza in ruolo presso DRUAG e DSII (pari 38 unità) 2019: attivato ulteriore 15,43% della forza in ruolo della Sede Centrale (pari a 71 unità)	≥ 10% della forza in ruolo totale centrale e periferica
	Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità	Peso % (di cluster)	Indicatore	Fonte	Baseline 2019 *	Target assegnato
2	Definizione delle "road map" e relativa attivazione delle procedure concorsuali autorizzate dal C.E. nelle sedute del 24.7.2019 e del 31.10.2019	25%	Percentuale di attivazione entro l'anno delle procedure concorsuali autorizzate	Archivio-Direzione	/	≥ 80%
3	Realizzazione della seconda annualità relativa all'attività di completa digitalizzazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, attraverso l'integrazione dei cicli relativi alla performance del personale appartenente alle aree di classificazione e del management	15%	Percentuale di Strutture ACI centrali e periferiche cui rilasciare la procedura definitiva	Archivio/Direzione/ procedura informatica	Analisi di fattibilità, definizione specifiche procedura gestione delle performance dirigenti, implementazione procedura esistente del personale delle aree e sperimentazione su DRUAG e altre U.O. coinvolte	100%
4	Introduzione di nuove metodologie di lavoro capaci di bilanciare, in modo equilibrato, vita professionale e vita privata (work/life balance)	10%	Realizzazione del "Vademecum per bilanciare lavoro e vita privata del dipendente" (peso relativo 40%)	Archivio Direzione	/	Si
5	Formazione dei Dirigenti in tema di intelligenza emotiva - (EQ), ai fini della possibile introduzione dell'EQ nella valutazione dei Management	40%	Percentuale di Dipendenti per i quali è stata attivata l'App di Gestione del Personale / Dipendenti richiedenti (peso relativo 30%)	Archivio Direzione	24% del personale DRUAG, DSII e Ufficio di supporto al DPO	100%
6	Realizzazione della seconda annualità del progetto triennale di introduzione di un nuovo modello di gestione delle competenze, finalizzata alla valutazione del personale delle Aree	10%	Integrazione dei contenuti storage dell'App con tematiche di interesse dell'Amministrazione (peso relativo 30%)	Archivio Direzione	/	Si
7	Plattforma digitale per la mappatura del sistema professionale aziendale		Percentuale di Dirigenti formati /tot. -Dirigenti	Archivio-Direzione	≥ 80%	
	Customer satisfaction	10%	Percentuale di Personale DRUAG coinvolto nella sperimentazione	Archivio Direzione	Mappatura delle competenze 2019	100%
			Predisposizione di uno studio di fattibilità sull'estensione della piattaforma digitale ai processi di valutazione (in autovalutazione e in etorovalutazione) delle competenze di ruolo.			Si
			Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati	Data Base DRUAG	/	70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2020 da parte dei Ministeri competenti)
	Total	100%				

Data e firma del dirigente

* Dati soggetti a consolidamento in esito alla valutazione finale 2019.