

LA PESATURA DEGLI OBIETTIVI – CRITERI

Gli obiettivi del Piano delle Performance sono sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un **peso** in ragione dei seguenti criteri:

- pertinenza e coerenza con le **strategie perseguite dall’Agenzia**;
- pertinenza e coerenza con la **missione istituzionale**;
- coerenza con i **bisogni della collettività di riferimento**, ricavati dagli strumenti di analisi disponibili;
- capacità di determinare un significativo **miglioramento della qualità** dei servizi erogati e degli interventi;
- idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, dalla riduzione delle risorse disponibili, dalla rapida variazione o trasformazione dei fabbisogni espressi dalla comunità o da altre circostanze non prevedibili ovvero non governabili dall’unità amministrativa incaricata del presidio delle funzioni o dei servizi.

La rilevanza (peso) degli obiettivi ha impatto nella valutazione individuale, dal momento che ogni soggetto valutato ottiene un indice di complessità determinato dal numero di obiettivi assegnati e dal peso di ciascuno di essi.

Per un migliore codice di lettura si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:

- **Obiettivi strategici**: ricondotti alla programmazione dell’Agenzia, utili per la valutazione della performance di Agenzia, organizzativa ed individuale.
- **Obiettivi di processo**: rappresentano l’attività istituzionale dell’Agenzia, volta al miglioramento dell’efficienza e all’incremento della soddisfazione dell’utenza, utili per la valutazione della performance, di Agenzia, organizzativa ed individuale.

Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi, come stabilito dal Sistema integrato di valutazione dell’Agenzia, sono:

- **Strategicità**: correlazione agli indirizzi fondamentali di governo dell’Agenzia
- **Complessità**: interfunzionalità/ grado di realizzabilità
- **Impatto esterno e/o interno**: miglioramento per gli stakeholder
- **Economicità**: efficienza economica.

Per ogni fattore è assegnata una classificazione, Alta – Media – Bassa, alla quale corrisponderanno i valori 5-3-1 per ciascun fattore, ad eccezione del fattore “Complessità” che prevede una scale di valori 3 – 2 – 1.

Per ogni obiettivo, pertanto, il peso oscillerà tra 375 punti e 1 punto.

Esempio:

DIRIGENTE	PO	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	STRATEGICITA'	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'
									5096	100,00%
BARBARA RIVA	STEFANIA CROCI	1	SERVIZI AL LAVORO - Servizi al lavoro amministrativi e certificativi	P	A	M	A	A	250	4,91%

La penultima colonna indica il peso assegnato all'obiettivo: $5 \times 2 \times 5 \times 5 = 250$ punti.

Il dato percentuale nell'ultima colonna rappresenta l'indice di complessità relativo, inteso come valore percentuale del singolo obiettivo, rapportato alla somma dei pesi assegnati complessivamente, nel 2013 pari a 4916 punti totali.

LA PESATURA DEGLI OBIETTIVI – GLI OBIETTIVI 2013

Nel 2013, il Piano delle Performance dell’Agenzia è composto da 32 obiettivi, 22 di tipo “Processo” e 10 “Strategici”.

PO	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	STRATEGICITA'	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA'
				A	M	A	M	250	4,91%
STEFANIA CROCI	1	SERVIZI AL LAVORO – Garantire i servizi al lavoro amministrativi e certificativi	P	A	M	A	A	250	4,91%
STEFANIA CROCI	2	SERVIZI AL LAVORO – Realizzare l’incontro domanda-offerta e tirocini	P	A	M	A	A	250	4,91%
STEFANIA CROCI	3	SERVIZI AL LAVORO – Progettare azioni di politica attiva del lavoro	P	A	M	A	M	150	2,94%
STEFANIA CROCI	4	SERVIZI AL LAVORO – Gestire le crisi aziendali	P	M	M	A	M	90	1,77%
MASSIMO FRASCHINI	5	SERVIZI PER L'ORIENTAMENTO	P	M	M	A	M	90	1,77%
A. VINCENZO LONGO	6	SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – Erogare corsi in DDIF, compresi progetti specifici non ricorrenti come Learning Week	P	A	M	A	A	250	4,91%
A. VINCENZO LONGO	7	SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – Apprendistato	P	A	M	A	A	250	4,91%
A. VINCENZO LONGO	8	SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – Formazione permanente e abilitante	P	A	M	M	A	150	2,94%
A. VINCENZO LONGO	9	SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – Formazione continua	P	M	M	A	M	90	1,77%
A. VINCENZO LONGO	10	SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – Formazione specialistica e alta formazione	P	M	M	A	M	90	1,77%
BARBARA RIVA	11	SEGRETERIA E SUPPORTO ALLA DIREZIONE STRATEGICA – Gestire la segreteria dell’Agenzia e supportare il processo di applicazione D.lgs. 231	P	M	M	M	M	54	1,06%
AUSILIA FUMAGALLI	12	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Servizi di supporto interno: gestire il ciclo degli acquisti e le fasi operative a supporto di gare d’appalto e contratti	P	M	M	M	A	90	1,77%
AUSILIA FUMAGALLI	13	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Mettere a disposizione della dirigenza le informazioni richieste nei tempi previsti dal ciclo di programmazione e controllo e fornire supporto ad ogni eventuale altra richiesta dovesse giungere alle direzioni	P	A	M	M	A	150	2,94%
AUSILIA FUMAGALLI	14	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Assicurare la rilevazione puntuale dei fatti di gestione esterna entro il 25esimo giorno del mese successivo di fatturazione	P	A	M	M	M	90	1,77%
AUSILIA FUMAGALLI	15	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Assicurare la corretta rendicontazione e gestione amministrativa dei progetti assegnati in affidamento consorzio nel rispetto dei principi, delle procedure e delle condizioni previste	P	A	A	M	M	135	2,65%
AUSILIA FUMAGALLI	16	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane e l’organizzazione	P	A	M	M	M	90	1,77%
AUSILIA FUMAGALLI	17	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Gestire il patrimonio immobiliare assegnato dalla Provincia e progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria	P	M	M	M	M	54	1,06%
GIUSEPPE LONGO	18	SERVIZI CSI – Sviluppare e gestire i servizi informativi	P	A	M	M	M	90	1,77%
GIUSEPPE LONGO	19	SERVIZI CSI – Gestire il sistema Qualità	P	M	M	M	M	54	1,06%
HANY MAKHOUL	20	SERVIZI CSI – Gestire la Sicurezza secondo i criteri del D.lgs. 81/2008	P	M	M	M	M	54	1,06%
GIUSEPPE LONGO	21	SERVIZI CSI – Gestire la comunicazione istituzionale	P	A	M	M	M	90	1,77%

AUSILIA FUMAGALLI	22	ALTRI SERVIZI – Contratto integrativo Provincia MB	P	M	M	M	A	90	1,77%
STEFANIA CROCI	23	SERVIZI AL LAVORO – Sviluppare, adeguare e armonizzare i servizi dell’area seguendo la graduale evoluzione della Riforma del lavoro	S	A	M	A	A	250	4,91%
STEFANIA CROCI	24	SERVIZI AL LAVORO – Rafforzare i rapporti di partenariato con enti locali e soggetti pubblico/privati del MdL, valorizzando il ruolo di capofila di AFOL	S	A	A	A	A	375	7,36%
A. VINCENZO LONGO	25	SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – Completare la fase di start-up su Concorezzo e sviluppare le relazioni con il territorio	S	A	M	A	A	250	4,91%
A. VINCENZO LONGO	26	SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE – Rimodulare, arricchire e ampliare l’offerta formativa in modo da renderla maggiormente in linea con i bisogni espressi dal territorio	S	A	A	A	A	375	7,36%
GIUSEPPE LONGO	27	SERVIZI CSI – Coordinare e supportare i processi aziendali in termini di Informatica, Comunicazione, Qualità, Sicurezza e Privacy	S	A	M	M	A	150	2,94%
GIUSEPPE LONGO	28	SERVIZI CSI – Agenzia Trasparente	S	A	A	A	M	225	4,42%
MASSIMO FRASCHINI	29	SERVIZI PER L’ORIENTAMENTO – Favorire e contribuire alla costruzione di un sistema territoriale integrato, a livello provinciale, per le azioni di orientamento lungo tutto l’arco della vita integrato con i servizi formativi e di politiche attive per il lavoro	S	A	A	M	M	135	2,65%
MASSIMO FRASCHINI	30	SERVIZI PER L’ORIENTAMENTO – Sviluppo dei servizi a supporto del sistema territoriale integrato	S	A	M	A	A	250	4,91%
AUSILIA FUMAGALLI	31	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Controllo di gestione	S	A	M	A	A	250	4,91%
AUSILIA FUMAGALLI	32	SERVIZI AMMINISTRATIVI – Gestione delle risorse umane	S	A	A	M	M	135	2,65%

Gli obiettivi discendono sia dall’articolazione in 22 Processi dell’attività di AFOL nel Piano delle Performance, sia dalla lettura ed elaborazione da parte della Direzione Generale di quanto indicato nel Piano Programma Annuale, approvato con verbale di determinazione dell’amministratore unico n. 22 del 30/10/2012.

A seguito di apposito incontro con il NV, si riporta la proposta di pesatura degli obiettivi per il 2013.

I criteri utilizzati per assegnare la classificazione “A” Alta – “M” Media – “B” Bassa ad ognuno degli “indicatori” utilizzati nel 2013 per la pesatura, è stato il seguente:

- **Strategicità:** correlazione agli indirizzi fondamentali di governo dell’Agenzia.
Sono state assegnate 22 A e 10 M.
Tutti i 12 obiettivi strategici sono classificati A, come 10 obiettivi di processo ritenuti particolarmente importanti in funzione dell’impatto operativo e di sopravvivenza aziendale.
- **Complessità:** interfunzionalità/ grado di realizzabilità.
Sono state assegnate 6 A e 26 M.
Sono 6 gli obiettivi (tutti strategici) ritenuti particolarmente complessi in ordine alla loro raggiungibilità e /o al grado di interfunzionalità sia con enti esterni sia con direzioni interne.
- **Impatto esterno e/o interno:** miglioramento per gli stakeholder.
Sono state assegnate 16 A e 16 M.
Gli obiettivi (strategici e di processo) il cui pieno raggiungimento permetterà di ottenere i maggiori impatti sia interni sia esterni sono quelli classificati in A.
- **Economicità:** efficienza economica.
Sono state assegnate 15 A e 17 M.
Si è tenuto conto, per assegnare le A, sia dell’impatto economico in uscita del processo correlato all’obiettivo (è indubbio che determinati processi/servizi dell’Agenzia sono più pesanti dal punto di vista economico) sia della potenziale redditività che il raggiungimento dell’obiettivo può garantire.