

Ferrara, 13/02/2015

**Alla Responsabile della  
Ripartizione Risorse  
Umane**

Oggetto: trasmissione proposta di modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

Si trasmette in allegato la proposta di modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato dal CDA nella seduta del 28 maggio 2014, redatta in seguito ai lavori del gruppo costituito da membri del Consiglio del Personale TA, Consiglio di Parità, Comitato Unico di Garanzia e RSU.

La proposta riguarda il personale non dirigente e prevede una valutazione basata sul contributo di ciascun dipendente alla Performance Organizzativa (PO) e una sulla qualità delle prestazioni individuali (PI).

Si precisa che il documento allegato è presentato dai tre organismi CP, CPTA e CUG; la RSU, pur condividendo parte delle scelte e riconoscendo la partecipazione dei propri delegati nel gruppo, si riserva di esprimere il proprio parere nelle sedi istituzionali.

Cordiali saluti.

Consiglio di Parità

Consiglio del PTA

Comitato Unico di

Garanzia

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### INDIVIDUALE

#### Proposta del GDL CP-CPTA-CUG-RSU

Per riallineare i contributi al modello concettuale definito nel documento citato (cfr. Figura a pagina 11, cd. piramidi inverse) in funzione della categoria di appartenenza si sono definiti i seguenti contributi:

<b>Categoria Funzionale</b>	<b>Performance Organizzativa (PO)</b>	<b>Performance Individuale (PI)</b>
<b>EP</b> con posizione organizzativa	30%	70%
<b>EP</b> senza posizione organizzativa	40%	60%
<b>D</b> con posizione organizzativa	50%	50%
<b>D</b> senza posizione organizzativa	60%	40%
<b>C</b>	70%	30%
<b>B</b>	80%	20%

Per tutto il personale non dirigenziale la valutazione della Performance Organizzativa (PO) sarà determinata in maniera proporzionale al livello raggiunto dalla Performance Organizzativa di Ateneo per l'anno di riferimento della valutazione, rilevata in occasione della stesura della Relazione sulla Performance.

Pertanto le tabelle del documento di cui si chiede la modifica risultano così modificate:

Tabella 2, pag. 16

	<b>Performance organizzativa di Ateneo</b>	<b>Performance individuale (obiettivi)</b>	<b>Performance individuale (competenze professionali e manageriali dimostrate)</b>	<b>Capacità di differenziare l'analisi delle prestazioni dei collaboratori</b>
Dirigente	Relazione Piano Performance	Decreto D.G. obiettivi	Scheda individuale competenze	Espressa dalla Competenza "Capacità di differenziare i giudizi"
Ep con po	Relazione Piano Performance"	Decreto D.G. obiettivi	Scheda individuale competenze	
D con po	Relazione Piano Performance	Decreto D.G. obiettivi	Scheda individuale competenze	

**Tabella 2 - Strumenti utilizzati per la valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa**

Tabella 3 pag. 17

<b>Livello</b>	<b>Performance organizzativa di Ateneo</b>	<b>Performance individuale (obiettivi)</b>	<b>Performance individuale (competenze professionali e manageriali dimostrate)</b>
Dirigente	40%	30%	30%
Ep con po	30%	70%	
D con po	50%	50%	

**Tabella 3 - Pesi delle componenti della valutazione per dirigenti e titolari di posizione organizzativa**

Tabella 4 pag. 17

	<b>Performance della struttura di appartenenza assimilata alla performance d'Ateneo</b>	<b>Performance individuale (competenze professionali e manageriali dimostrate)</b>
Ep senza	Relazione Piano Performance	Scheda individuale competenze

po		
D senza po	Relazione Piano Performance	Scheda individuale competenze
C	Relazione Piano Performance	Scheda individuale competenze
B	Relazione Piano Performance	Scheda individuale competenze

**Tabella 4 - Strumenti utilizzati per la valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa**

Tabella 5 di pag. 18 del Sistema di Misurazione e Valutazione risulta così modificata

	<b>Performance della struttura di appartenenza</b>	<b>Performance individuale (competenze professionali e manageriali dimostrate)</b>
Ep senza po	40%	60%
D senza po	60%	40%
C	70%	30%
B	80%	20%

**Tabella 5 - Pesi delle componenti della valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa**

La seguente frase di pag. 18 viene eliminata:

“Per quanto attiene al personale tecnico, impegnato a supporto dei processi di ricerca e didattica oltre che nell’assistenza sanitaria, la valutazione delle performance individuali del personale sarà misurata e valutata con il sistema, già consolidato e rodato, volto ad identificare e premiare i comportamenti proattivi attraverso indicatori oggettivi di performance e la valutazione dei comportamenti connessi.”

La Performance Individuale (PI) verrà valutata con una scala da 1 a 100.

Per valutazioni comprese tra 1 e 25 è obbligatorio da parte del valutatore motivare sulla scheda di valutazione il giudizio espresso ed indicare:

- le azioni e/o i comportamenti atti al miglioramento della performance del valutato attraverso l'indicazione di obiettivi che siano opportunamente selezionati ed espressivi di un reale miglioramento atteso. Detti obiettivi devono essere, inoltre, condivisi con il valutato ad inizio periodo
- le eventuali necessità formative emerse dal punteggio attribuito
- le eventuali azioni che l'amministrazione dovrebbe porre in essere per coadiuvare il valutato a porre rimedio alla criticità riscontrata

La PI è attribuita in maniera differenziata (profili amministrativo, tecnico) in funzione dei seguenti parametri, adottando per ognuno uno specifico peso percentuale:

### **1. ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA (20%)**

Comune ad entrambi i profili.

### **2. TITOLI DI STUDIO (20%)**

Comune ad entrambi i profili.

Verranno valutati solo i titoli ulteriori a quello proprio di accesso alla categoria di appartenenza.

### **3. COMPETENZE TRASVERSALI CARATTERIZZANTI (60%)**

#### **3.1 Profilo Amministrativo:**

##### *3.1.1 Raggiungimento del risultato*

La spinta a lavorare bene, ad utilizzare le proprie competenze e a garantire un impegno costante per la realizzazione degli obiettivi richiesti dall'organizzazione.

##### *3.1.2 Iniziativa*

Riconoscere le richieste provenienti dall'ambiente, adattando il proprio approccio lavorativo alle diverse situazioni in funzione della propria autonomia organizzativa. Ricercare attivamente le informazioni necessarie ad assolvere le funzioni affidate e proporre le soluzioni più efficaci per raggiungere l'obiettivo.

##### *3.1.3 Orientamento all'utente*

Assumere come punto di riferimento nella propria attività la soddisfazione dell'utente, interno o esterno. Comprendere le esigenze ed

i bisogni anche non manifesti e cercare di stabilire un rapporto duraturo adoperandosi per risolvere i problemi dell'utente secondo una prospettiva di lungo termine.

#### *3.1.4 Qualità delle prestazioni*

Esegue i compiti assegnati con puntualità, precisione, affidabilità della prestazione (senza bisogno di revisioni, modifiche o correzioni) adeguandosi alle esigenze organizzative.

### **3.2 Profilo tecnico:**

#### *3.2.1 Raggiungimento del risultato*

La spinta a lavorare bene, ad utilizzare le proprie competenze e a garantire un impegno costante per la realizzazione degli obiettivi richiesti dall'organizzazione.

#### *3.2.2 Qualità delle prestazioni*

Esegue i compiti assegnati con puntualità, precisione, affidabilità della prestazione (senza bisogno di revisioni, modifiche o correzioni) adeguandosi alle esigenze organizzative.

#### *3.2.3 Capacità di lavorare in gruppo*

Capacità di sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto per il raggiungimento degli obiettivi comuni delle attività che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.

#### *3.2.4 Iniziativa*

Contribuire attivamente in modo autonomo a favorire l'efficienza delle attività della struttura di appartenenza, in relazione allo specifico ruolo svolto. Cercare attivamente le informazioni necessarie ad assolvere le funzioni affidate e proporre le soluzioni più efficaci per raggiungere l'obiettivo.

***Si propone di apportare la seguente modifica nella parte riguardante la commissione del riesame (pag. 28)***

Nel caso in cui, a valle del processo di valutazione, insorgano contestazioni e/o conflitti, si prevede l'introduzione di una procedura ispirata ai principi di parità di diritti, celerità, efficacia, efficienza ed economicità, atta a risolvere le situazioni di contrasto salvaguardando la validità del presente Sistema.

La procedura contempla l'istituzione di un'apposita Commissione del Riesame, formata da tre componenti, costituita con apposita disposizione dirigenziale da parte del Direttore Generale, di cui è anche il presidente, ed è composta da membri che ricoprono incarichi istituzionali nell'Ateneo significativi e rilevanti nell'ambito del personale tecnico amministrativo e da un esperto in valutazione del personale. Il membro appartenente ai ruoli del personale tecnico amministrativo dovrà avere i seguenti requisiti: pluriennale esperienza, comprovata conoscenza del sistema organizzativo di ateneo nel suo complesso e dei meccanismi di valutazione organizzativa ed individuale e esperienza nella risoluzione dei conflitti. Detto membro sarà nominato attraverso la votazione, tra una rosa di autocandidati, da parte di CP, CPTA, CUG, RSU e delegat\* del Rettore per le pari opportunità (un voto per ogni organo/organismo).

Nel caso in cui la questione trattata riguardi personale appartenente allo staff del Direttore Generale, la Commissione sarà presieduta dal Responsabile dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo in virtù delle competenze relative alla supervisione e controllo dell'intero processo di valutazione del personale tecnico-amministrativo.

La Commissione del Riesame resta in carica tre anni dalla costituzione.

Nel ricorrere alla Commissione del Riesame il valutato potrà farsi assistere da persona di sua fiducia o da un rappresentante sindacale.

La Commissione ha il compito di cercare di ricomporre le divergenze, per giungere ad un giudizio definitivo che valorizzi gli elementi oggettivi di valutazione.

La procedura di conciliazione considera i tempi ed i modi di attuazione sinteticamente indicati di seguito:

- comunicazione al Direttore Generale dell'eventuale contestazione della valutazione da parte del soggetto interessato, da attuarsi entro 15 giorni dalla comunicazione ufficiale dei risultati della valutazione;
- istruzione della pratica, convocazione della Commissione del Riesame e perfezionamento del giudizio finale, entro 30 giorni dalla comunicazione ufficiale della contestazione.

Il giudizio finale deve essere trasferito al Nucleo di Valutazione, che ne terrà conto nel predisporre la propria relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione.