UNIVERSITÀ DI PISA
DIREZIONE GENERALE
UFFICIO PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE

Prot.n. 3625 DEL 25/01/2017 (2017 - PISAELE - 0003625)
Via e-mail

Ai Direttori di Dipartimento, Direttori di Centro di ateneo, Presidenti di Sistema alla data del 31.12.2015

Ai Direttori di Dipartimento
Presidenti di Sistema
Direttori di Centri di Ateneo

Ai Dirigenti

E p.c. al Personale di categoria EP
Personale di categoria D con incarico (art. 91, comma 3, CCNL)

Magnifico Rettore
Prorettore per l'organizzazione
Presidente del Nucleo di Valutazione

Oggetto: valutazione *performance individuale* anno 2015 del personale con qualifica dirigenziale, appartenente alla categoria EP e categoria D con qualificati incarichi (art. 91, comma 3 del CCNL di comparto)

Cari Colleghi,
Gentili Professori,

come anticipato con mia nota del 20 gennaio scorso, prende avvio il processo di valutazione della performance individuale anno 2015.

La Relazione sulla Performance - anno 2015, è stata validata dal Nucleo di Valutazione Interna a luglio dello scorso anno e a fine ottobre il consiglio di amministrazione ha approvato un aggiornamento- stralcio al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)[1], che ha interessato prevalentemente il sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo appartenente alla categoria B, C, D, in ragione anche degli esiti scaturiti dal processo di valutazione relativo all'anno 2014.

[1] La *Relazione sulla performance anno 2015* è consultabile sul sito dell'ateneo, nella sezione "amministrazione trasparente", al seguente link: https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2877-relazione-sulla-performance
[1] Il SMVP è consultabile sul sito dell'ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente", al seguente link: https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance
A fine ottobre 2016 è stato inoltre sottoscritto il contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio anno 2015 consultabile sul sito dell'ateneo all'indirizzo https://www.unipi.it/index.php/rel-sindacali/item/4800-protocolli-contratti-collettivi-integrativi-accordi

La valutazione del personale con qualifica dirigenziale e del personale tecnico amministrativo appartenente alla categoria EP, e alla categoria D con qualificati incarichi (art. 91, comma 3 del CCNL di comparto), non presenta sostanziali modifiche rispetto a quella effettuata per il 2014.
La valutazione della performance individuale infatti continua a basarsi su due parametri di immutato peso reciproco:

- ✓ componente obiettivi **(PS)** che pesa per l'80% sulla valutazione complessiva
- ✓ componente comportamenti **(PC)** che pesa per il 20% sulla valutazione complessiva.

Può comunque essere utile ricordare che:

a) i dirigenti sono valutati su tutti gli obiettivi di cui sono "dirigenti di riferimento", in quanto si assumono la responsabilità della pianificazione iniziale, dell'impiego delle risorse assegnate e dei risultati conseguiti e sono tenuti a svolgere un'azione di monitoraggio e controllo in itinere, anche ai fini della risoluzione dei problemi che possono presentarsi durante i lavori;
b) ogni unità di personale D (con incarico) ed EP per essere valutabile sull'area obiettivi deve risultare come responsabile di almeno una fase di un obiettivo operativo;
c) tutte le tipologie di obiettivo (OPN, OPC ed OPA) e le fasi interne sono considerati equipesanti, quindi la performance di una unità di personale è data dalla media semplice delle % di raggiungimento dei risultati di obiettivo/fase di cui è stata responsabile; il ruolo di responsabile di obiettivo prevale su quello di responsabile di fase dello stesso obiettivo;
d) le categorie di comportamenti organizzativi sono considerate anch'esse equipesanti.

Come è noto il **ruolo di valutatore** è svolto, per l'amministrazione centrale, dal personale con qualifica dirigenziale responsabile della direzione di appartenenza del dipendente; per il personale che opera presso le strutture didattiche, scientifiche e di servizio, dal direttore di dipartimento, direttore di centro di ateneo, presidente di sistema. In entrambi i casi il riferimento è a colui che ricopriva tali incarichi al 31/12/2015.
Per i dirigenti la valutazione è effettuata dal Direttore Generale, che provvede anche per il personale di categoria EP e D con qualificati incarichi responsabile di Uffici di staff o, comunque, che ricopre incarichi in staff alla direzione generale.

La gestione dei casi particolari

è riportata per esteso nell'aggiornamento al SMVP e anche nella nota relativa al personale B, C e D ai quali si rimanda. Merita invece fare un cenno alla "discrezionalità tecnica", ossia alla possibilità, riconosciuta al valutatore, di considerare tutte le condizioni di contesto non governabili dal team di progetto che possano aver ostato il raggiungimento del risultato pianificato. Un obiettivo che il dirigente di riferimento abbia certificato come raggiunto in % < 100 (percentuale di raggiungimento – PdR) non penalizza necessariamente in maniera proporzionale la valutazione da assegnare al personale che vi ha partecipato. Nel caso in cui il valutatore si avvalga di tale facoltà, la "percentuale di affidamento" (PdA) così determinata, sarà la stessa per tutte le unità di personale che abbiano a qualunque titolo preso parte all'obiettivo.

La valutazione e la sua comunicazione

La valutazione finale della performance individuale sarà data dalla sommatoria delle due componenti: PS + PC. La valutazione conseguita, come risultante dalla relativa scheda, dovrà essere comunicata al personale nelle forme ritenute più opportune, cercando di attivare momenti di confronto, ove ritenuti utili, in un'ottica di sviluppo e miglioramento.
Le schede (precompilate per la parte obiettivi) sono scaricabili al consueto link dell'Ufficio programmazione e valutazione[2], con accesso mediante le credenziali di ateneo del valutatore.

- **Procedure di conciliazione**

In sede di aggiornamento del SMVP è stata anche rivista la materia dedicata alle procedure di conciliazione per il personale tecnico-amministrativo, dirette a limitare l'insorgere di conflitti e contrasti nell'ambito del processo di valutazione.

---

[2] https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica

Resta la facoltà per il valutato di presentare, entro il termine di 15 giorni dalla data di sottoscrizione per "ricezione" o, comunque, dalla data di ricezione della scheda di valutazione (es. caso del dipendente cessato in corso d'anno) reclamo alla **Commissione di garanzia.** Per quanto attiene alle modalità di presentazione del reclamo ed agli aspetti più tecnici della procedura, rinvio al documento di aggiornamento del SMVP, più volte richiamato. Segnalo comunque già in questa sede l'attivazione di un canale istituzionale appositamente dedicato (reclamivalutazione@unipi.it).

La Commissione addiviene alla formulazione di un giudizio definitivo entro 30 giorni dalla presentazione del reclamo. **La presentazione del reclamo sospende l'erogazione dei compensi legati alla valutazione, solo nei confronti del diretto interessato.**

- **Termini di conclusione della procedura**

Così come previsto dal SMVP il **processo di valutazione deve concludersi entro 45 giorni dalla comunicazione della presente nota direttoriale**. Entro tale termine dovranno pervenire all'amministrazione centrale, all'attenzione dell'Ufficio Programmazione e Valutazione, le schede di valutazione compilate e sottoscritte dal valutato o, in alternativa, in caso ad es. di personale cessato o trasferito, con ogni altro mezzo atto a provarne la ricezione. In caso di immotivato ritardo dovrò procedere con la messa in mora, assegnando un ulteriore termine di 15 giorni per provvedere, decorso inutilmente il quale la procedura potrà essere avocata. Il suddetto Ufficio procede alle opportune verifiche, per quanto di competenza, ed al successivo inoltro alla Direzione del personale ai fini dell'acquisizione nel fascicolo personale del dipendente e per il pagamento del trattamento accessorio legato agli esiti della valutazione (retribuzione di risultato per il personale dirigente ed EP; un terzo dell'indennità di responsabilità per il personale appartenente alla categoria D con qualificati incarichi). Il medesimo ufficio provvederà inoltre a raccogliere gli esiti delle valutazioni effettuate, al fine di elaborare dati per il supporto al processo di valutazione dell'efficacia del sistema e del suo miglioramento.

- **Riferimenti e contatti**

Per ulteriori informazioni o chiarimenti attinenti al processo di valutazione o segnalazioni e/o osservazioni sulle schede resta disponibile l'Ufficio Programmazione e Valutazione, contattabile sia inviando una mail all'indirizzo sistema.obiettivi@adm.unipi.it, sia nella persona del dott. David Rasoini (22300 – rasoini@adm.unipi.it).

L'occasione mi è gradita per rivolgere a tutti il più cordiale saluto e per ringraziare anticipatamente della collaborazione più che mai necessaria in questa particolare fase contingente.

Il Direttore Generale
Riccardo Grasso