

SMVP 2022_ Allegato E

Procedura per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale t.a. di cat. EP di I fascia retributiva e responsabile di struttura

Valutato: personale tecnico-amministrativo di cat. EP collocato nella prima fascia retributiva e con incarico di Responsabile di ufficio nelle Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale e/o di ufficio in staff al Direttore Generale e al Rettore; personale tecnico-amministrativo di cat. EP collocato nella prima fascia retributiva e con incarico di Direttore di Biblioteca di Area (cfr. decreto DG n. 392 del 13.4.2022).

Valutatore: per i capi degli Uffici presso le Ripartizioni il Dirigente; per i capi degli Uffici di staff il Direttore Generale; per i Direttori delle Biblioteche di area il Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche.

MODULISTICA DA UTILIZZARE: *facsimile_E excel_SMVP 2022_valutazione cat EP RESP_struttura.xlsx* (pubblicato [sul sito web di Ateneo](#)).

TEMPI: la valutazione riguarda il periodo 1° gennaio-31 dicembre; il fascicolo di valutazione deve essere trasmesso dal soggetto valutatore all'Ufficio Relazioni sindacali e trattamento accessorio (U.R.S.T.A.) entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

La *performance* del personale tecnico-amministrativo di cat. EP con incarico di Responsabile di struttura – alla cui **valutazione è correlata la corresponsione della retribuzione di risultato** – si articola nelle dimensioni di seguito riportate:

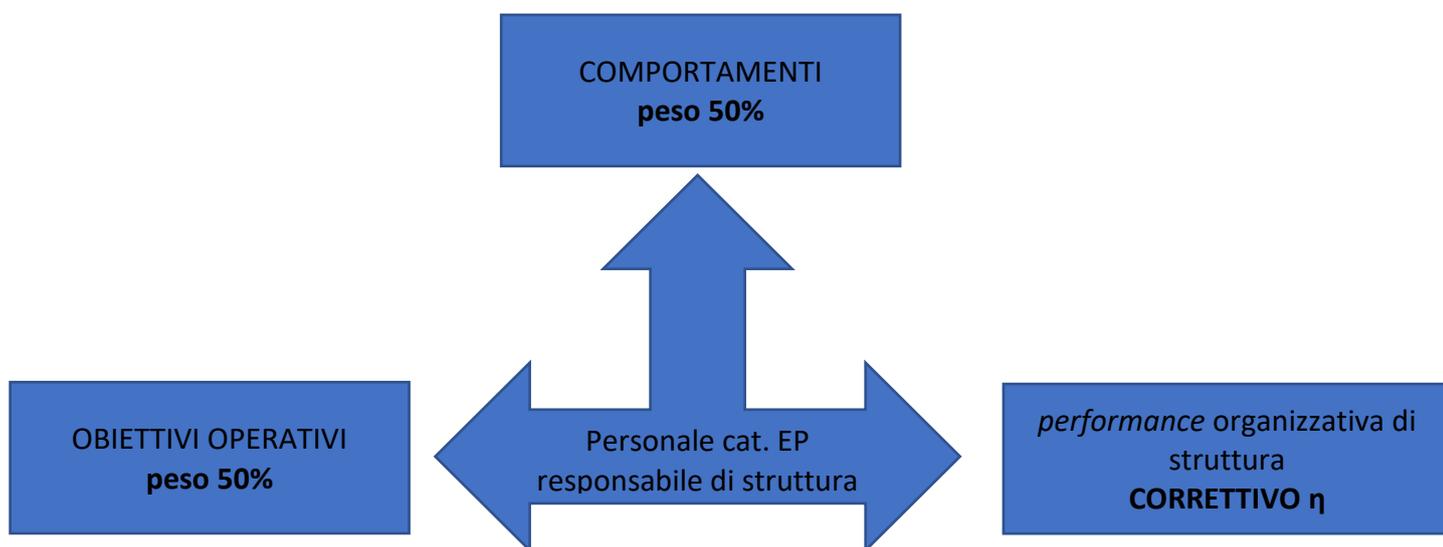


Figura n. 1_Perf_EP resp. struttura: dimensioni in cui si articola la performance del personale di cat. EP responsabile di struttura

La valutazione dei comportamenti organizzativi ed individuali – cui è correlata la corresponsione al personale EP Responsabile di struttura del 50% della retribuzione di risultato – viene effettuata in relazione alle seguenti voci:

CATEGORIE DI COMPORTAMENTO
Capacità di raggiungimento obiettivi complessivi
Orientamento all'utente (interno/esterno)
Leadership
Gestione e valorizzazione dei collaboratori
Capacità di programmazione
<i>Problem solving</i>

Tabella 1.1_Comp_EP_resp di struttura: Comportamenti personale di cat EP responsabile di struttura

Le singole categorie di comportamento sono valutate rispetto ad un set di indicatori qualitativi; nella scheda di autovalutazione/valutazione, per ogni indicatore sono riportate domande che fungono da descrittore del comportamento e il relativo peso:

Comportamenti	Peso %	Indicatori	Domanda di controllo	Peso %
Capacità di raggiungimento obiettivi complessivi	15	Orientamento al risultato	persegue in modo completo e coordinato i risultati attesi, riducendo il numero di criticità e di problemi?	50
		controllo costi e tempi	dimostra attenzione all'efficienza e all'economicità e al pieno rispetto dei tempi?	50
Orientamento all'utente (interno/esterno)	20	comunicazione con l'utenza anche a distanza	monitora il costante e corretto utilizzo, presso la propria struttura, dei CANALI per la COMUNICAZIONE anche a distanza con gli utenti interni ed esterni e del rispetto delle relative fasce orarie (in aderenza a quanto pubblicato sul sito web di Ateneo nella pagina della struttura)?	50
		qualità e gestione disservizio	riconosce la non conformità con gli std previsti e reagisce tempestivamente, adottando adeguate misure con gli utenti?	50
Leadership	15	ricerca ed implementazione di soluzioni innovative	è orientato alla ricerca di ipotesi di innovazione (analisi del contesto, confronti con l'esterno, ecc.) ed attua misure innovative, preparando il contesto al cambiamento?	25
		autorevolezza nel proprio ruolo	guida con autorevolezza e stile appropriato il proprio gruppo e le interazioni con l'esterno?	30
		capacità di gestione del conflitto e sensibilità al clima organizzativo	attua modalità di gestione delle dinamiche conflittuali favorendo la negoziazione e cooperazione ed adotta iniziative orientate alla rimozione delle situazioni di disagio?	25
		interpretazione delle missioni di Ateneo	interpreta il proprio ruolo in funzione del contributo alle missioni dell'Ateneo?	20
Gestione e valorizzazione dei collaboratori	15	Approccio per obiettivi nella gestione della struttura	ha adottato un approccio per obiettivi nella gestione della struttura?	20

		Feed-back e ASCOLTO dei collaboratori	Organizza riunioni programmate per fornire frequenti feed-back all'Ufficio sull'andamento delle performance di gruppo ed individuali e per l'ASCOLTO dei collaboratori?	25
		attenzione allo sviluppo dei collaboratori	incentiva lo sviluppo di punti di forza ed il recupero dei punti di debolezza?	15
		capacità di delegare	coltiva la delega di compiti ed incentiva l'assunzione di responsabilità?	30
		modalità di attuazione	utilizza la valutazione come modalità premiante del merito e per incentivare il miglioramento?	10
Capacità di programmazione	20	Valorizzazione della programmazione e monitoraggio costante dello stato di avanzamento degli obiettivi/attività della struttura	Pone in essere misure opportune per la valorizzazione della programmazione e monitora costantemente lo stato di avanzamento degli obiettivi/attività della struttura, con individuazione delle azioni correttive da adottare?	30
		Osservanza Codice di Comportamento	Rispetta le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento Nazionale e nel Codice di comportamento dell'Università nel tempo vigenti?	30
		Rispetto dei tempi fissati dal SMVP per la trasmissione della documentazione di valutazione della performance organizzativa e individuale	Ha inviato tutta la documentazione di propria competenza al soggetto valutatore (Dirigente/Presidente CAB), in tempo utile per consentire allo stesso di completarla con la valutazione e di trasmetterla all'URSTA entro il 31 gennaio? N.B. A tal riguardo si tiene conto della trasmissione al soggetto valutatore entro il 16 gennaio 2023 del presente fascicolo di autovalutazione/valutazione, nonché della tempestiva trasmissione: delle schede di valutazione dei comportamenti individuali del personale t.a. della struttura (Ufficio/Biblioteca d'area); delle schede relative alla valutazione della performance organizzativa della struttura (obiettivo di continuità per gli Uffici/rilevazione customer satisfaction Alma laurea per le Biblioteche d'area)	40
Problem solving	15	anticipare ed analizzare le criticità	analizza con attenzione le cause di problemi gestionali ed adotta una logica tesa a rilevare i primi segnali di possibili problemi?	50
		collaborazione e aiuto ad altre strutture di Ateneo	ha adottato significative azioni di collaborazione e sostegno a colleghi?	30
		gestione degli imprevisti	risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili?	20

Tabella 1.2_Comp_EP_resp di struttura: Comportamenti personale di cat EP responsabile di struttura, indicatori, domande/descrittori, pesi/sub-pesi.

Per l'anno 2022 sono stati riformulati gli indicatori e le domande/descrittori, nonché i relativi pesi e sub-pesi, per valorizzare maggiormente le attività poste in essere da tutto il personale per l'ascolto e la soddisfazione dell'utente e per il rispetto dei tempi.

Con riferimento a ciascuna domanda/descrittore, l'unità di personale si autovaluta assegnandosi un punteggio da 1 a 4, secondo la seguente scala:

Punteggio per l'Autovalutazione e per la Valutazione	Giudizio	
	tipo 1	tipo 2
1	Mai	Scarso
2	Qualche volta	Sufficiente
3	Spesso	Buono
4	Sempre	Eccellente

Tabella 1.3_Comp_EP_resp struttura: scala del punteggio di autovalutazione/valutazione

Nella scheda di autovalutazione/valutazione è presente la colonna *Commento a cura del soggetto valutato*, in cui occorre riportare obbligatoriamente le motivazioni sintetiche in corrispondenza delle voci per le quali è segnato un punteggio di autovalutazione pari a 4; tali motivazioni devono far riferimento a situazioni concrete, non già a concetti indicati in modo astratto e teorico.

Nella colonna *Commento a cura del soggetto valutatore* occorre riportare obbligatoriamente il commento/motivazione nei seguenti casi:

- scostamento in positivo o in negativo del punteggio di valutazione rispetto al punteggio di autovalutazione;
- punteggio 1 (scarso);
- Indicatore non riferibile al valutato (peso 0).

Per quanto concerne gli obiettivi operativi organizzativi di struttura ed eventuali obiettivi individuali – cui è correlata la corresponsione al personale EP Responsabile di struttura del 50% della retribuzione di risultato – sono assegnati dal soggetto valutatore in numero non inferiore a 3 e non superiore a 6.

Tali obiettivi sono definiti dal soggetto valutatore - sentito l'interessato/a - in coerenza con l'incarico conferito dal DG, con la pianificazione strategica di Ateneo e con gli obiettivi perseguiti dalla Struttura di appartenenza; la scheda di assegnazione degli obiettivi (facsimile_ E excel_ SMVP 2022_ valutazione cat EP RESP_ struttura.xlsx) è comunicata dal soggetto valutatore (dirigente/DG/Presidente del CAB) tempestivamente all'interessato/a. Tale scheda deve essere altresì inviata via PEC all'indirizzo uff.performance@pec.unina.it, anche successivamente, ma comunque entro 30 giorni dall'approvazione del P.I.A.O., al fine di consentirne la pubblicazione su sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, nella medesima [pagina](#) in cui è pubblicato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.).

Analogamente si procede qualora sia assegnato in corso d'anno un nuovo incarico di responsabilità non *ad interim*, con tempestiva pubblicazione sul sito web della scheda di assegnazione degli obiettivi.

➤ Monitoraggio in itinere

Il monitoraggio degli obiettivi viene effettuato attraverso una verifica e rendicontazione *in itinere* e un continuo *confronto*.

Ai fini della rendicontazione viene redatta una scheda, in cui è riportato lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo, ossia i risultati intermedi raggiunti e l'eventuale scostamento negativo o positivo rispetto al *target* definito.

Qualora dal monitoraggio *in itinere* - effettuato mediante continuo *confronto* tra l'assegnatario dell'obiettivo e il soggetto valutatore - risultino criticità legate ad eventi sopravvenuti e/o non imputabili al soggetto assegnatario dell'obiettivo, il Soggetto valutatore (dirigente/DG/Presidente del CAB) può procedere alla rimodulazione dell'obiettivo e/o del relativo target. Le rimodulazioni sono disposte tempestivamente - **non oltre il 30 settembre** – e inviate via PEC all'indirizzo uff.performance@pec.unina.it, al fine di consentirne la pubblicazione su sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, nella medesima [pagina](#) in cui è pubblicato il P.I.A.O., con indicazione dei relativi estremi (data della comunicazione via PEC).

➤ Documentazione per il monitoraggio in itinere e la rendicontazione dei risultati

La trasmissione delle schede di valutazione per il monitoraggio e la sintesi dei risultati di *performance* conseguiti nell'anno 2022 deve avvenire entro le **scadenze** di seguito indicate:

- **monitoraggio**: entro il **30 settembre 2022** dei risultati intermedi raggiunti al 15 settembre;
- trasmissione al soggetto valutatore (dirigente/DG/Presidente del CAB) dell'intero **fascicolo di valutazione completo di allegati: entro il 16 gennaio 2023**.

La valutazione finale prevede obbligatoriamente, pena l'irricevibilità della documentazione ai fini della valutazione, l'invio di un fascicolo composto – come negli anni precedenti - dai seguenti documenti:

1. *Scheda per l'assegnazione, il monitoraggio, la sintesi e l'autovalutazione dei risultati raggiunti*, in cui sono riportati gli obiettivi operativi assegnati al personale EP responsabile di struttura; tale scheda deve essere utilizzata anche per il monitoraggio e la valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi stessi;
2. *Scheda di valutazione dei comportamenti per il personale EP responsabile di struttura*;
3. *Relazione sintetica* sugli obiettivi operativi e sugli obiettivi connessi a competenze e comportamenti (secondo lo schema riportato nella scheda "relazione di sintesi" del *facsimile in formato excel* scaricabile dal sito web di Ateneo), corredata da report o documenti comprovanti, con dati oggettivi e certi, il raggiungimento degli obiettivi. In questa relazione di autovalutazione, che non deve superare le tre pagine (le pagine in eccesso non verranno considerate), si chiede di descrivere:
 - a) le attività svolte per la realizzazione degli obiettivi operativi, indicando i risultati ottenuti;

b) i casi in cui, nel corso dell'anno di riferimento, si sono messi in campo competenze e comportamenti particolarmente significativi rispetto alle categorie previste dal modello di valutazione.

Nel facsimile *_E excel_SMVP 2022_valutazione cat EP RESP_struttura.xlsx* è inserita, come negli anni precedenti, anche una *Scheda di riepilogo*, riportante il *RISULTATO di VALUTAZIONE DEL PERSONALE D RESPONSABILE DI STRUTTURA*, che deve essere compilata solo nella parte riportante i dati del soggetto valutato, del soggetto valutatore e il periodo di riferimento.

➤ Misurazione e Valutazione

La **misurazione** degli obiettivi organizzativi e degli eventuali obiettivi individuali è effettuata con riferimento ai dati rilevati in base all'indicatore scelto e al grado di raggiungimento del *target* degli stessi.

A valle della misurazione, la **valutazione** tiene conto anche di eventuali ulteriori fattori - che hanno influito sul raggiungimento dei singoli obiettivi - riconducibili all'ambito di azione della singola unità di personale di cat EP responsabile di struttura, nonché delle evidenze riguardanti le ricadute delle attività valutate e il valore pubblico e organizzativo prodotto dalle stesse.

Ultimata la procedura di misurazione e valutazione, il soggetto valutatore trasmette la documentazione necessaria ai fini della liquidazione all'Ufficio Relazioni sindacali e trattamento accessorio (U.R.S.T.A.), entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Ai fini del calcolo dell'importo della retribuzione di risultato da corrispondere al soggetto valutato di cat EP Responsabile di Struttura, come previsto anche negli anni precedenti, dopo aver stabilito la percentuale complessiva di valutazione dei comportamenti (peso 50%) e degli obiettivi operativi (peso 50%), si applica un **correttivo (η) connesso alla percentuale derivante dagli esiti della valutazione della *performance* organizzativa**: l'ottenimento - nella valutazione della *performance* organizzativa della Struttura di diretta responsabilità - di un punteggio in linea o superiore alle attese determina un correttivo pari a 1,0 e così via in modo decrescente (si veda anche *l'Allegato F_PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE di cat. B, C e D DESTINATARIO del premio annuo di produttività correlato alla performance organizzativa di struttura*).

Si ricorda che ricorre una valutazione negativa qualora – in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi – il personale di cat EP responsabile di Struttura consegua un punteggio ponderato totale derivante dai giudizi pari a 100 (ciò accade quando il valore medio del punteggio attribuito a tutti i criteri è pari 1 – SCARSO/MAI).

A tal riguardo, si fa rinvio per i dettagli al paragrafo del SMVP relativo a "La misurazione e valutazione della performance del personale tecnico-amministrativo"; in ogni caso, nell'ipotesi di valutazione negativa non si procede ad erogare all'unità di personale

coinvolta i compensi e premi correlati alla valutazione della *performance* e si procede al recupero di quanto eventualmente corrisposto in acconto.

Si evidenzia che:

- anche le unità di personale tecnico-amministrativo per le quali, in base al CCI vigente nel tempo, non è prevista la corresponsione di quote di trattamento accessorio legate alla valutazione della performance sono tenute comunque ad autovalutarsi e a trasmettere il fascicolo di autovalutazione al soggetto valutatore entro il 16 gennaio, per consentire allo stesso di completarla con la valutazione e inviarla all'URSTA entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione;
- la mancata trasmissione tempestiva delle schede di autovalutazione/valutazione deve essere presa in considerazione in sede di valutazione del capo Ufficio/Direttore di Biblioteca d'area (da parte del dirigente della Ripartizione di afferenza/DG/Presidente del CAB).

Nel caso in cui il soggetto valutato non trasmetta la propria autovalutazione al soggetto valutatore entro il predetto termine del 16 gennaio, il soggetto valutatore – decorsi 60 giorni - assegna allo stesso un termine ultimo di 10 giorni per la trasmissione del fascicolo di autovalutazione e della relativa documentazione; decorso inutilmente anche tale termine, il soggetto valutatore procede alla valutazione per quanto di sua conoscenza, prescindendo dall'autovalutazione e tenendo in debita considerazione la violazione del SMVP e il mancato rispetto dei termini; trasmette, quindi, il fascicolo all'Ufficio competente per la liquidazione nei successivi 20 giorni.

L'U.R.S.T.A. trasmette annualmente al Nucleo di Valutazione i **riepiloghi** relativi alle valutazioni dell'anno precedente ed eventuali successivi aggiornamenti.

Si fa rinvio alla parte generale del SMVP 2022 per la disciplina volta ad assicurare il **coinvolgimento del valutato nella procedura di valutazione**, nonché per la disciplina relativa alla **procedura di conciliazione** eventualmente attivata ad iniziativa del soggetto valutato, volta a comporre i conflitti che dovessero insorgere tra lo stesso e il soggetto valutatore nell'applicazione del SMVP stesso, al fine di prevenire il contenzioso in sede giurisdizionale.