

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE della SISSA Versione 05.03.2012

Riferimenti:

Dlgs 150/2009, artt. 7,8,9

Delibere CIVIT 89, 104 e 114
del 2010 e 1/2012.

1. Premessa

La SISSA aveva da tempo introdotto un sistema di valutazione del personale TA che consentiva a) di basare la distribuzione di risorse incentivanti sul merito b) di avere elementi di riferimento in occasione di progressioni di carriera.

Questo sistema è stato utilizzato fino alla valutazione delle prestazioni dell'anno 2010 (svolta ad inizio 2011). Questo sistema risultava però statico in quanto la valutazione non era legata ad un sistema di pianificazione. Nel corso del 2011 la nuova direzione della Scuola ha deciso di definire un sistema di valutazione coerente con le nuove disposizioni normative (DLgs 150/2009); in particolare un sistema di valutazione che si integrasse, o che si avviasse ad una integrazione e coerenza, con il ciclo della Performance.

In particolare, in concomitanza con l'elaborazione del Piano della Performance della Scuola (<http://www.adm.sissa.it/operazionetrasparenza/performance-valutazione-merito/piano-della-performance>) e a cascata degli obiettivi strategici elaborati per la scuola, e degli obiettivi dati alla direzione amministrativa, sono stati introdotti alcuni elementi strutturali particolarmente innovativi. Sono stati infatti adottati:

- un sistema di pianificazione per obiettivi a livello di struttura/ufficio;
- un piano di obiettivi (comuni e specifici) delle singole strutture (che sono stati allegati al piano performance, visibili in rete);
- una revisione della metodologia di pesatura delle posizioni organizzative analizzando e pesando le varie posizioni e funzioni di responsabilità in relazione alle risorse gestite, alla rilevanza formale degli atti le competenze necessarie e caratteristiche strategiche e l'autonomia decisionale (per le posizioni di categoria EP; analoga analisi e pesatura è stata messa in atto in caso di progetti legati a posizioni di responsabilità);
- più specificamente una nuova metodologia di valutazione che consentisse di fotografare la performance a livello operativo nelle strutture tecnico-amministrative nelle sue varie componenti: di struttura, dei responsabili ed individuali.

2. Descrizione del sistema

La nuova metodologia di valutazione, allineata con i requisiti del D.lgs. 150, è stata attivata a titolo sperimentale a decorrere dal 2011 e verrà pertanto sperimentata sul campo per la valutazione che ad inizio 2012 viene fatta sulla performance 2011. Si ritiene che in un secondo step potrà essere migliorata sulla base dell'andamento della prima applicazione e oltre che con la introduzione di un ulteriore canale valutazione (da definire a quale livello di granularità: direzione-responsabili/uffici-personale) basata sul giudizio degli utenti, anch'essa con gradualità.

Con alcune cautele legate alla consapevolezza di dover migliorare alcuni "punti di appoggio" del sistema (par. 4), viene adottato il nuovo sistema che si basa sull'utilizzo di:

- a) una scheda standard di pianificazione obiettivi (e rilevazione del loro raggiungimento) (allegato 1);
- b) quattro schede per la valutazione del personale differenziate per ruolo (capo struttura; capo progetto; capo progetto EP; addetto) (allegato 2);
- c) una pacchetto di "regole" per la valutazione condivise con la Parte Sindacale ed inserite nel CCI (allegato 3), che definiscono: come sono state pesate le posizioni organizzative; criteri e scale per la valutazione dei risultati rispetto agli obiettivi di struttura e della prestazione individuale;
- d) una formula complessa che consente di trasferire in modo sintetico gli schemi valutativi dei tre punti precedenti sul piano della ripartizione delle risorse disponibili con il fondo incentivante (descritta in allegato 4); tale formula consente di utilizzare in modo bilanciato la componente performance di struttura con la componente performance individuale.

Il percorso di definizione del nuovo sistema è stato piuttosto lungo in quanto opportunamente discusso e condiviso con i responsabili degli uffici e con rappresentanti del personale TA.

3. Processo: Soggetti e responsabilità; Procedure di conciliazione

Fasi, tempi, modalità, soggetti coinvolti, procedura di conciliazione sono descritte nell'allegato 3, che formano parte integrante del presente documento.

4. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi esistenti

Il nuovo sistema di valutazione sostituisce già dal 2011 il precedente.

Viene inoltre inserito nel nuovo contratto integrativo della Scuola.

Come per il piano della performance, è adottato con un approccio pragmatico basato sulla necessità di migliorare il livello di servizi erogati o l'efficienza degli stessi. Questo significa che per un funzionamento ottimale del sistema è necessario avere termini quantitativi (dati di produzione, produttività e relativi indicatori) di riferimento per la definizione di obiettivi realistici, sostenibili e misurabili. A questo fine non esiste ancora nella scuola un sistema strutturato di rilevazione di dati sulla produttività degli uffici né dati sistematici sulla percezione da parte degli utenti della qualità dei servizi erogati dalla amministrazione. Pertanto nel 2011 per la prima volta i responsabili degli uffici avranno un indirizzo operativo determinato da obiettivi specifici negoziati con la direzione amministrativa sulla base degli obiettivi del direttore amministrativo/segretario generale già approvati dagli organi accademici; la definizione di un cruscotto di indicatori per ciascun ufficio è stato uno degli obiettivi comuni e prioritari di tutti gli uffici nella prima parte del 2011. Il passo successivo sarà (2012) quello della attivazione di un set di indicatori all'interno di quelli identificati. In particolare il set di indicatori dovrà essere commisurato ai costi ed alle capacità di raccolta dei dati necessari a costituirli. Questa disponibilità di dati ed indicatori costituisce la premessa necessaria per il progressivo miglioramento del sistema.

5. Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria ed bilancio

Al fine di garantire un effettivo e coerente raccordo tra il Piano della Performance ed il relativo Sistema di Valutazione da un lato ed i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio sono necessari tre passaggi / prerequisiti:

- i) una ridefinizione della tempistica del Piano performance (in particolare degli obiettivi operativi) allineata con la tempistica del bilancio di previsione;
- ii) un bilancio di previsione pluriennale;
- iii) una contabilità economico/patrimoniale (ed i correlati necessari sistemi di budgeting). In particolare:

- i) la tempistica annuale di elaborazione degli obiettivi operativi dovrebbe essere riformulata con anticipazione all'ultimo quadrimestre dell'anno precedente a quello di pianificazione, ad esempio:
 - settembre – elaborazione prima proposta di obiettivi operativi relativi al successivo periodo con definizione delle risorse economico-finanziarie necessarie, nonché delle risorse umane e strumentali coinvolte;
 - entro la prima metà di ottobre – negoziazione degli obiettivi e delle risorse con la Direzione amministrativa;
 - novembre – stesura e approvazione del bilancio annuale di previsione;
 - dicembre: consolidamento formalizzazione degli obiettivi operativi annuali (per ciascun obiettivo, da realizzare, il quantitativo di risorse finanziarie assegnate e la relativa responsabilità);

Si potrà introdurre una anticipazione dell'attuale tempistica già nel corso del 2012 per gli obiettivi operativi del 2013 ma si ritiene che una piena aderenza all'ipotesi di cui sopra potrà essere raggiunta con pianificazione degli obiettivi operativi 2014 da attuare nell'ultimo quadrimestre 2013.

- ii) la Scuola si doterà del bilancio pluriennale (almeno in versione sintetica) entro l'anno 2012, in quanto previsto come uno degli obiettivi specifici ed inderogabili per l'Area Risorse Economico Finanziarie;
- iii) la contabilità economico-patrimoniale verrà introdotta dal 01.01.2014.

Le attuali schede di pianificazione degli obiettivi andranno parallelamente integrate con elementi di budgeting.

In conclusione si prevede sin d'ora un progressivo e graduale percorso di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, percorso che si potrà ragionevolmente portare a conclusione nel 2014.

6. Conclusione

La Scuola ha implementato un nuovo sistema di valutazione della performance che dovrà essere consolidato ed integrato sulla base delle evidenze che emergeranno dall'uso sul campo, già a partire dalla valutazione performance relativa all'anno 2011.

Allegato 1 - Scheda Pianificazione Obiettivi

| | |
|--|--|
| Struttura/N° prog | |
| Rif. Obiettivi DIRAMM | |
| Obiettivo (titolo) | |
| Obiettivo (breve descrizione: risultati attesi; modalità; eventuali risorse necessarie; indicatori; vincoli esterni; note; | |
| Indicatori | |
| Persone dell'ufficio coinvolte | |
| Altre Strutture coinvolte | |
| Peso / priorità (a cura del DA) | |
| Check intermedio (giugno o luglio): stato; eventuali revisioni, | |
| Check Finale: sintesi risultati | |
| Note | |