



UNIVERSITA' DI PISA

Direzione Generale

Staff - Ufficio programmazione, valutazione e statistica

UNIVERSITA' DI PISA

Codice AOO: CLE

Num. Prot.: 0047617 / 2015

Data: 14/12/2015

PROTOCOLLO IN USCITA

Via e-mail

- Ai Dirigenti
Direttori di Dipartimento
- Al Presidente Sistema informatico Dipartimentale
Presidente Sistema bibliotecario di Ateneo
Presidente Sistema museale di Ateneo
Presidente Centro di Servizi Polo Universitario
"Sistemi Logistici" - Livorno
Direttore "Museo di storia naturale"

- Al Personale tecnico-amministrativo

E, p.c. Magnifico Rettore

Prorettore per l'organizzazione

Presidente del Nucleo di Valutazione

Oggetto: valutazione *performance individuale* anno 2014 personale appartenente alla categoria B, C, D senza incarico (ex art. 91, comma 3 del CCNL di comparto)

Cari professori, cari colleghi,

al fine di iniziare un percorso di condivisione e trasparenza, nella delicata materia della valutazione della performance del personale, segnalo che il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 18 novembre scorso, con deliberazione n. 290/2015 ha preso atto *dell'accordo interpretativo e integrativo dell'articolo 2 del contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da*

erogare per l'esercizio 2014, sottoscritto tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale il 23 ottobre 2015¹.

Con tale accordo sono stati chiariti alcuni dubbi cui si prestava l'articolo 2 del contratto integrativo richiamato ("produttività collettiva e individuale") che prevede, come è noto, che a partire dall'anno 2014 trovi applicazione per il personale di categoria B, C, e D senza incarico (art. 91, comma 3, del CCNL) il Sistema di Misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 18 luglio 2012². In considerazione di ciò la valutazione della *performance* di detto personale avviene sulla base di due parametri: l'uno, che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva, dato dal raggiungimento del/degli obiettivo/i della struttura nel/i quale/i il dipendente è inserito; l'altro, che pesa per il 60% sulla valutazione complessiva, dato dalla valutazione dei comportamenti organizzativi³.

L'elemento di novità della nuova metodologia è quello dell'applicazione di criteri sostanzialmente univoci per tutto il personale; da qui l'esigenza di definire lo schema di scheda di valutazione, che sarà inserita anche nel prossimo aggiornamento del SMVP. A questi fini è stato utile, per garantire omogeneità nell'applicazione, definire il dettaglio di alcuni punti contenuti nell'attuale SMVP, quale l'elenco delle tipologie di assenze che non rilevano ai fini della determinazione del valore dell'indicatore relativo al *grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno 2014* (parametro comportamenti organizzativi).

In sede di accordo è stato inoltre convenuto che non trovi applicazione quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 2 del CCI che demandava ai responsabili di struttura il compito di concordare con i rappresentanti del personale una modalità di attribuzione del punteggio centesimale in relazione alle singole categorie di comportamenti.

Infine, in via del tutto eccezionale e transitoria, considerando che l'anno 2014 rappresenta l'anno di implementazione del sistema, ove ricorra l'ipotesi della non applicabilità del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi (unità di personale che non risulta coinvolto in alcun obiettivo), è stato convenuto di estendere il peso del parametro relativo ai comportamenti organizzativi fino al 100%. Si tratta, tengo a ribadire, di una misura del tutto eccezionale cui è stato fatto ricorso unicamente per non penalizzare il personale interessato, fermo restando l'impegno di questa direzione ad assumere le iniziative opportune presso i responsabili delle strutture, al fine di evitare il riproporsi di tali situazioni.

Trattandosi del primo anno di avvio del Sistema, in sede di contrattazione è stata anche prevista l'attivazione di un tavolo tecnico a conclusione delle procedure relative al processo di valutazione anno 2014, per la verifica e analisi degli esiti che ne scaturiranno, da cui potranno emergere utili elementi per un miglioramento del Sistema.

Tutti questi aspetti emersi in fase applicativa del CCI sul trattamento accessorio per l'anno 2014 e per il cui dettaglio rinvio alla documentazione sopra richiamata e reperibile sul sito dell'ateneo agli indirizzi indicati in nota alla presente, hanno reso necessario l'avvio di un dialogo con la parte sindacale che si è concluso il 23 ottobre scorso con la sottoscrizione dell'accordo. Questo, se da un lato contribuisce a rendere più chiaro e trasparente il processo e a garantire omogeneità nell'applicazione, dall'altro comporta necessariamente uno slittamento nei termini di avvio del processo di valutazione (presumibilmente ad inizio del nuovo anno), in concomitanza con la definizione e l'assegnazione del budget alle strutture.

¹ Il testo dell'Accordo ed il contratto collettivo integrativo cui fa riferimento sono consultabili sul sito dell'ateneo <https://www.unipi.it/index.php/rel-sindacali/item/4800-protocolli-contratti-collettivi-integrativi>

² Il Sistema di Misurazione e valutazione della performance così come la Relazione sulla Performance anno 2014 sono consultabili al link <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/350-performance>

³ Quattro sono le categorie di comportamenti organizzativi che rilevano ai fini della valutazione, a ciascuno dei quali sono associati quattro livelli di valutazione (A=eccellente;B=alto;C=medio;D= basso) 1.competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività; 2. grado di realizzazione di specifici compiti affidati; 3. contributo dato alla soluzione di problemi anche con idee innovative; 4. grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno 2014

Ricordo tuttavia sin da ora in primo luogo ai responsabili e poi a tutto il personale, l'importanza di un corretto processo di valutazione delle attività svolte, di cui troppo spesso, purtroppo, si tende a cogliere solo il profilo retributivo-premiale, tralasciando quelle che sono le primarie finalità di natura organizzativa, volte al miglioramento della performance individuale e dei servizi resi.

Assicuro che la procedura sarà seguita dall'Ufficio programmazione e valutazione in stretto raccordo con la Direzione del personale; al riguardo i valutatori saranno meglio supportati nelle operazioni di valutazione potendo disporre di schede già precompilate dall'amministrazione per i dati acquisibili d'ufficio (parte relativa al raggiungimento degli obiettivi e per il parametro relativo al grado di presenza in servizio).

Per ogni informazione o chiarimento potete contattare inviare un mail all'indirizzo sistema.obiettivi@adm.unipi.it oppure contattare la dott.ssa Patrizia Picchi (tel. 22128 – p.picchi@adm.unipi.it) o il dott. Davide Rasoini (22300 – rasoini@adm.unipi.it).

L'occasione mi è gradita per rivolgere a tutti il più cordiale saluto

Il Direttore generale
Riccardo Grasso

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Riccardo Grasso', written over the typed name. The signature is stylized and somewhat abstract, with a large loop at the beginning and a long horizontal stroke at the end.