

SMVP 2022_ Allegato D bis

Procedura per la misurazione e valutazione della performance del personale t.a. di cat. D responsabile di struttura

Valutato: personale tecnico-amministrativo di cat. D *responsabile di struttura*

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

➤ Procedura di valutazione annuale dei comportamenti organizzativi ed individuali

MODULISTICA DA UTILIZZARE: facsimile **D bis_ excel_SMVP 2022_valutazione cat D_RESP struttura.xlsx** (pubblicato [sul sito web di Ateneo](#)).

TEMPI: la valutazione riguarda il periodo 1° gennaio-31 dicembre; il fascicolo di valutazione, che comprende anche la scheda di autovalutazione/valutazione dei comportamenti, deve essere trasmesso all'Ufficio Relazioni sindacali e trattamento accessorio (U.R.S.T.A.) entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

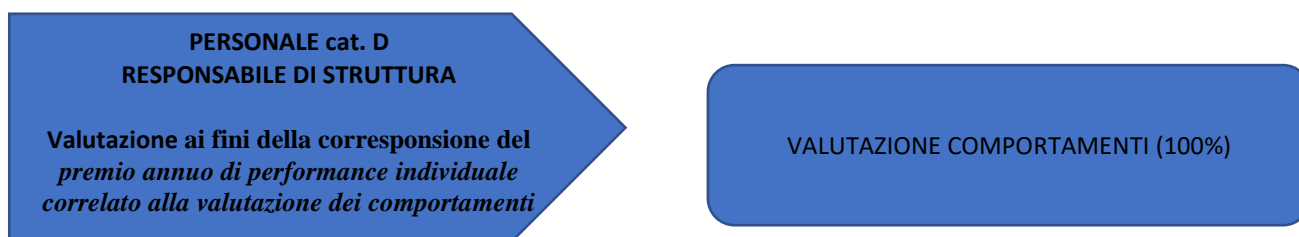


Figura n. 1: performance individuale del personale di cat D responsabile di struttura

La valutazione dei **comportamenti organizzativi ed individuali** rileva ai fini della corresponsione del *premio annuo di performance individuale correlato alla valutazione dei comportamenti* e 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
Problem solving

Tabella 1.1_Comp_D_resp di struttura: Comportamenti personale di cat D 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	attua modalità di gestione delle dinamiche conflittuali favorendo la negoziazione e cooperazione?	25
		sensibilità al clima organizzativo	adotta iniziative orientate alla rimozione delle situazioni di disagio?	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 collab.	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		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?	20
		Osservanza Codice di Comportamento	Rispetta le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento Nazionale e nel Codice di comportamento dell'Università nel tempo vigenti?	40
	20	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		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
	15	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_D_resp di struttura: Comportamenti personale di cat D 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_D_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).

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 la scheda 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).

Ricorre una **valutazione negativa** qualora – in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi – il personale di cat D 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* individuale e della *performance* organizzativa e si procede al recupero di quanto eventualmente corrisposto in acconto.

Si fa rinvio alla parte generale del SMVP 2022 anche 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.

Si evidenzia che il Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) di Ateneo per l'anno 2022 elenca all'art. 10, paragrafo n. 2, il personale tecnico-amministrativo destinatario del *premio annuo di produttività correlato alla valutazione dei comportamenti individuali*, aggiungendo **un'ulteriore categoria di destinatari, ovvero 'Af) subordinatamente alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2022, al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere'**; il periodo oggetto di valutazione è l'intero anno 2022.

Ai fini della corresponsione del relativo importo, verrà quindi seguita la procedura di valutazione descritta nel presente paragrafo (*Procedura di valutazione annuale dei comportamenti*) anche per tale personale, per il quale peraltro era già prevista, indipendentemente dal premio, la valutazione dei comportamenti.

Quanto al personale interessato, si riporta quanto precisato dal citato art. 10 del C.C.I. 2022: *‘Gli importi di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa che quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale, saranno corrisposti sempreché il personale destinatario non abbia percepito nell’anno 2021 compensi in conto terzi e/o non abbia maturato nell’anno 2022 compensi di cui all’art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell’anno 2021 compensi per conto terzi o abbia maturato nell’anno 2022 compensi di cui al suddetto art. 113 per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l’importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle e il totale dei suddetti importi maturati per conto terzi e dei compensi di cui al citato art. 113. I premi di produttività di cui alle diverse tipologie del presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l’indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l’indennità di responsabilità; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall’art. 7 del presente accordo, ad eccezione di quelle indicate ai punti 16) e 17)’.*

➤ **Procedura di valutazione annuale degli obiettivi (operativi) organizzativi e/o individuali**

MODULISTICA DA UTILIZZARE: facsimile **D bis_ excel_ SMVP 2022_ valutazione cat D_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.



Figura n. 2: valutazione della performance del personale di cat D responsabile di struttura, ai fini della corresponsione della quota di indennità di responsabilità connessa al risultato, pari a un terzo della stessa.

➤ Pianificazione

Gli obiettivi operativi organizzativi di struttura ed eventuali obiettivi individuali – cui è correlata la corresponsione della quota di indennità di responsabilità connessa al risultato - sono assegnati dal Responsabile di Struttura 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 *Dbis_valutazione cat D 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 D 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 D 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 *Dbis_Ob_D_RESP_struttura_2022.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 D responsabile di struttura, nonché delle evidenze riguardanti le ricadute delle attività valutate e il valore pubblico e organizzativo prodotto dalle stesse.

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 a quello oggetto di valutazione.

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

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.

➤ Procedura di valutazione annuale degli obiettivi (operativi) organizzativi trasversali

MODULISTICA DA UTILIZZARE: non occorre la trasmissione di schede di autovalutazione/valutazione.

TEMPI: la valutazione riguarda il periodo 1° gennaio-31 dicembre.

Gli obiettivi organizzativi *trasversali* – che vedono il coinvolgimento del personale t.a. di più strutture dell'Ateneo – sono pianificati ed assegnati nell'apposita sezione del P.I.A.O. (con l'individuazione del relativo peso, degli indicatori e target).

La percentuale di realizzazione degli stessi è riportata – a valle dell'istruttoria effettuata dai competenti Uffici – nella Relazione sulla *Performance*, approvata dal CdA e validata dal NdV entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Agli obiettivi (operativi) organizzativi *trasversali* è correlata la corresponsione mensile di una specifica voce retributiva, laddove prevista nella contrattazione collettiva integrativa di Ateneo.

➤ Procedura di valutazione annuale della performance organizzativa

Gli esiti di tale valutazione rilevano ai fini della corresponsione di un apposito premio annuo di produttività collettiva correlato alla performance organizzativa di struttura, laddove previsto nella contrattazione collettiva integrativa di Ateneo.

La procedura di valutazione *DI TUTTO IL PERSONALE DESTINATARIO del premio annuo di produttività correlato alla performance organizzativa di struttura* è riportata nell'allegato *F_valutazione performance organizzativa di struttura*, che costituisce parte integrante del SMVP e a cui si fa rinvio.