



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Giornata della performance

Obiettivi e valutazione

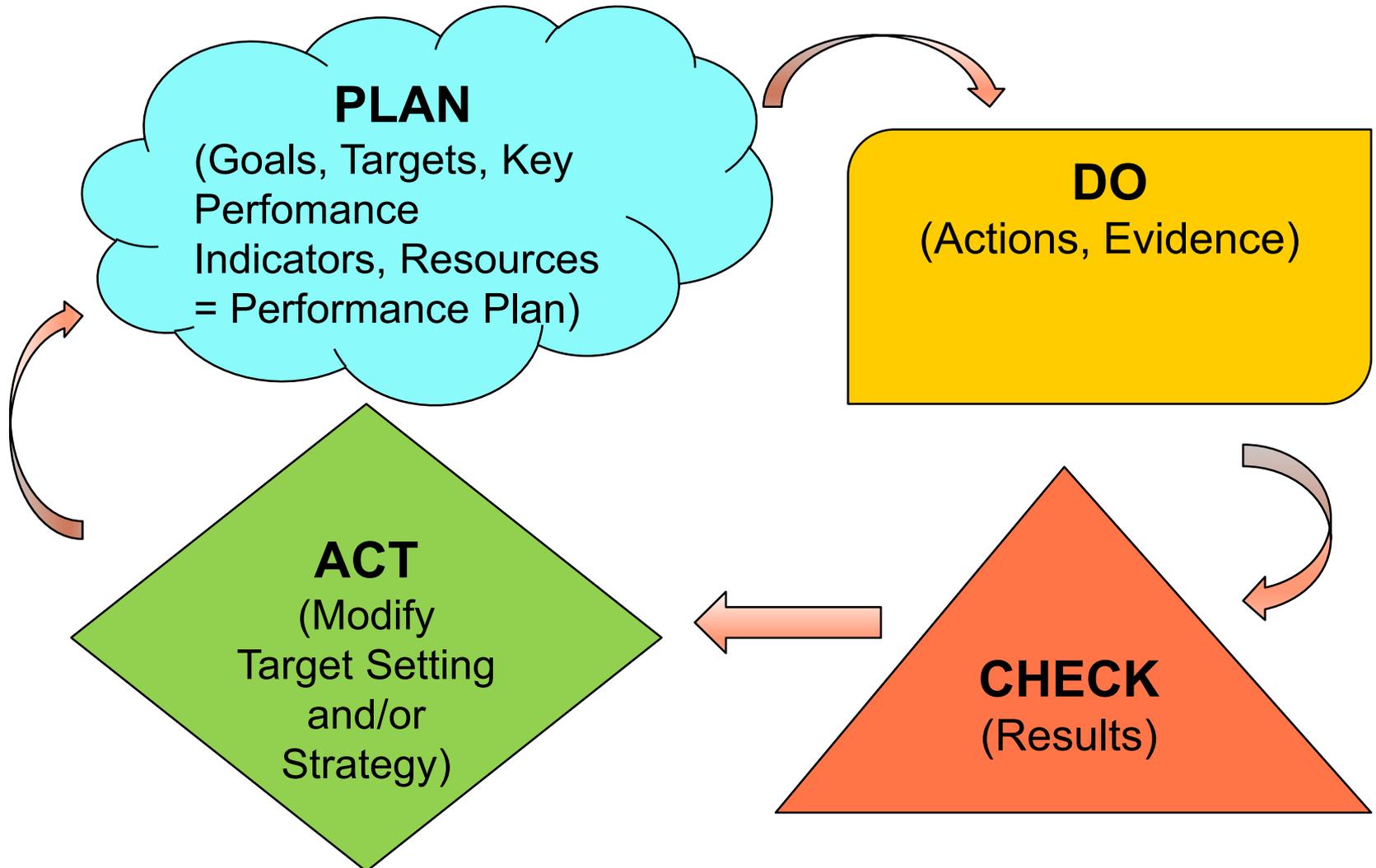


► Dott.ssa Clara Pluchino – Divisione programmazione, organizzazione e valutazione

16 Maggio 2019



PDCA Cycle





Il ciclo della performance (anno 2020)

Ultimi mesi del 2019: in coerenza con la Programmazione triennale dell'Ateneo e con il processo di budgeting si definiscono gli aggiornamenti del precedente Piano della performance (2019/2021) ed eventuali nuovi obiettivi.

Entro il 31 gennaio 2020: Approvazione del **Piano della performance (2020/2022)**, con la definizione degli obiettivi e delle strutture incaricate della loro realizzazione, nonché del SMVP (validato dal N.d.V.)

Segue la comunicazione, da parte del Direttore generale, del dettaglio degli obiettivi per struttura e l'eventuale assegnazione di obiettivi individuali.



Il ciclo della performance (anno 2020)

Marzo-settembre 2020: monitoraggio in itinere degli obiettivi ed eventuali rettifiche al Piano.

Entro il 31 gennaio 2021: Relazione annuale finale sugli obiettivi (di struttura e individuali)

Entro il 28 febbraio 2021: Relazione annuale finale sugli obiettivi (per i dirigenti)

Gennaio-marzo 2021: valutazione dei comportamenti organizzativi

Entro il 30 giugno 2021: approvazione della **Relazione sulla performance 2020** e validazione da parte del N.d.V.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Il ciclo della performance

L'IMPORTANZA DEL MONITORAGGIO IN CORSO D'ANNO

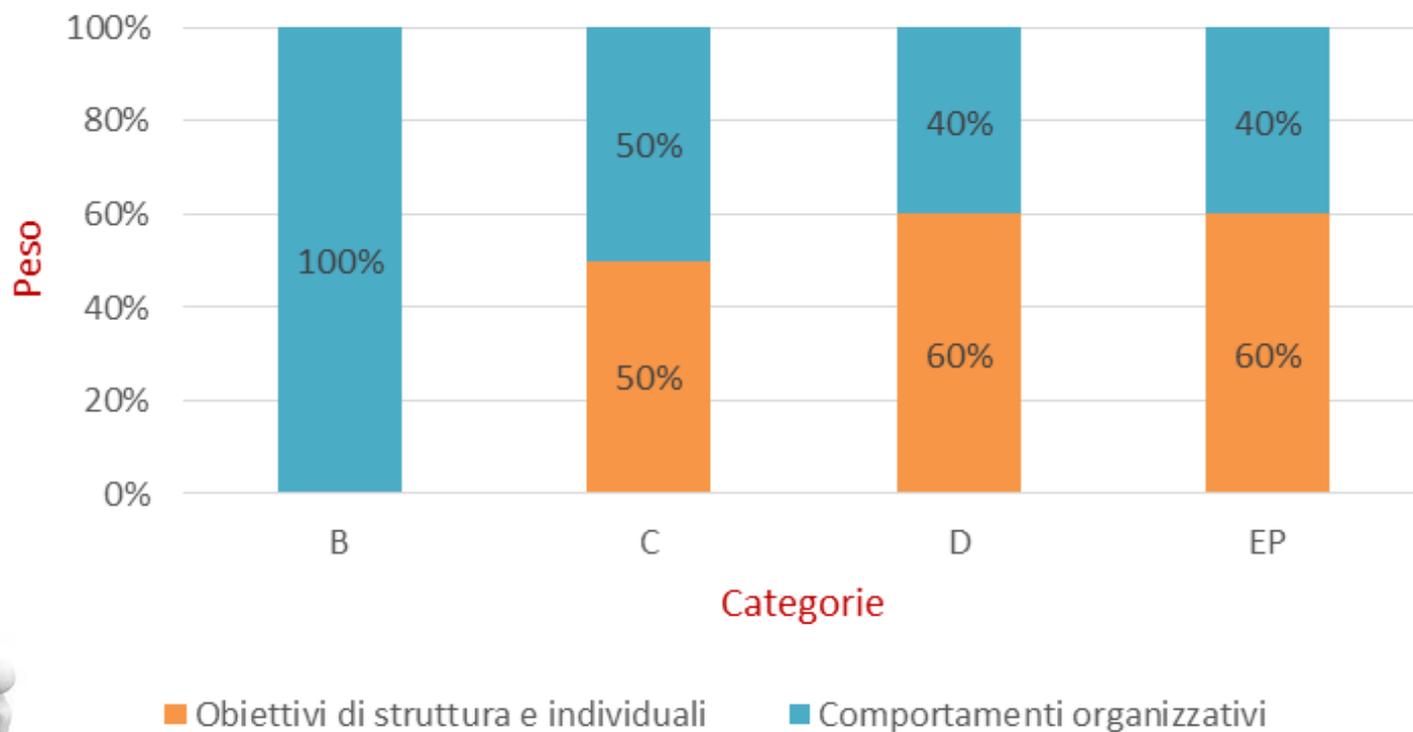


In sede di relazione finale non possono essere addotte giustificazioni al mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, se non debitamente motivate, e le relative rettifiche al Piano della performance devono essere approvate dal C.d.A. nel periodo previsto per il monitoraggio.



Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (2019)

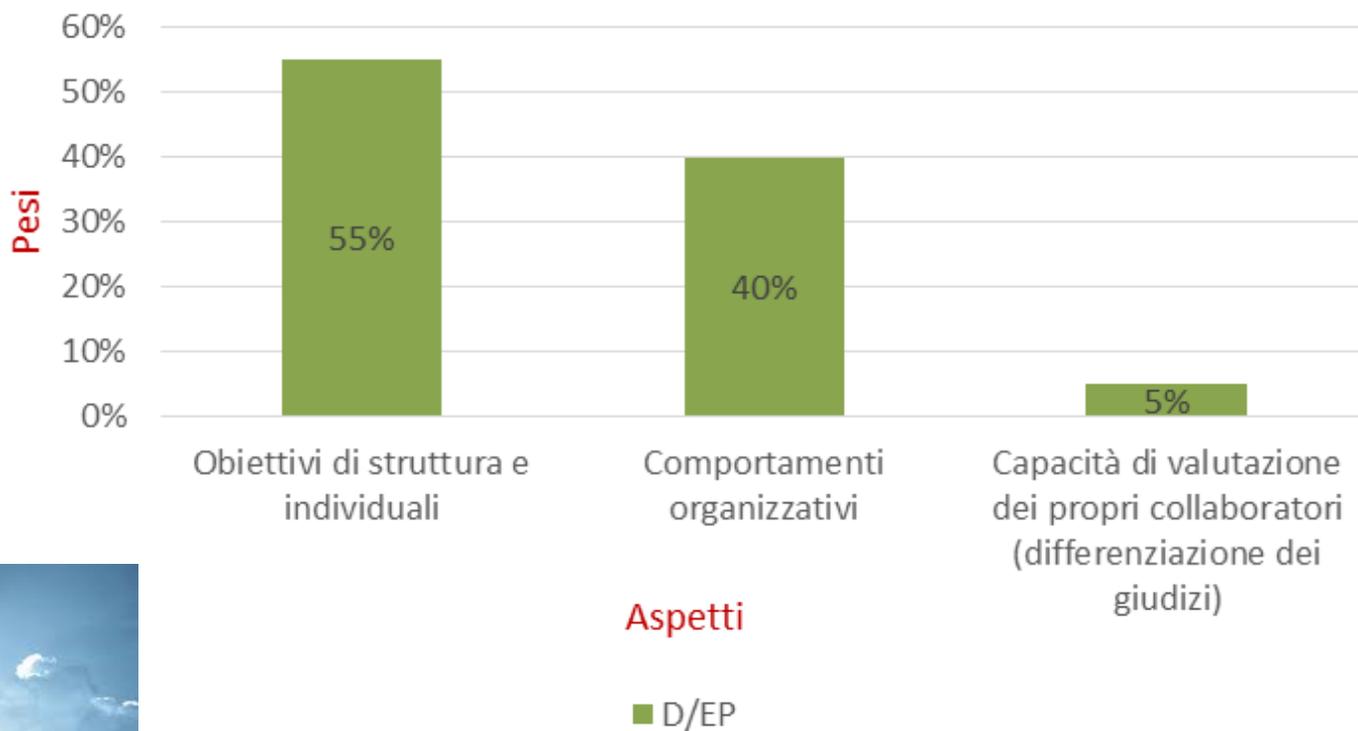
Aspetti della valutazione - PTA





Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (2019)

Aspetti della valutazione - Responsabili U.O.





Il catalogo delle competenze organizzative – Aree comportamentali

a) Capacità relazionali e orientamento all'utenza interna ed esterna

b) Affidabilità, qualità e disponibilità rispetto al cambiamento

c) Professionalità e coinvolgimento nella mission dell'Ateneo

d) Capacità di problem solving e innovazione

e) Gestione e valorizzazione delle risorse umane (Solo per i responsabili di struttura)

f) Organizzazione (Solo per i responsabili di struttura)

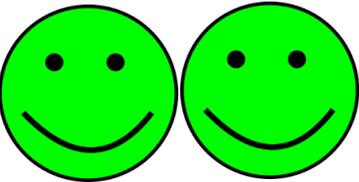




Punteggi per la valutazione dei comportamenti organizzativi

9-10 = Comportamenti eccellenti

(Performance straordinaria ed eccezionale. Tali punteggi devono essere assegnati solo in rari casi – motivazione obbligatoria)



7-8 = Comportamenti più che adeguati

5-6 = Comportamenti adeguati



3-4 = Comportamenti solo parzialmente adeguati (motivazione obbligatoria)



1-2 = Comportamenti non adeguati (motivazione obbligatoria)





Valutatori (RV) e valutati - aree, divisioni, uffici/servizi

RV= Responsabili di
unità organizzative
(Direttore generale,
dirigenti, EP e D)

OBIETTIVI

del personale assegnato
all'U.O. al 31/12

COMPORAMENTI

del personale assegnato
all'U.O. al 31/12

Qualora il valutato abbia avuto più responsabili nel corso dell'anno, può ricorrere il caso del valutatore intermedio (VI), nel caso in cui il valutato abbia prestato servizio sotto la responsabilità dello stesso soggetto per almeno 90 giorni lavorativi complessivi (giorni lavorativi/telelavoro), anche non consecutivi.



Valutatori (RV e VI) e valutati – dipartimenti e centri di servizio

RV= Direttori di
dipartimento
o loro delegati

OBIETTIVI
del personale assegnato al
SR al 31/12

COMPORAMENTI
del personale assegnato al
SR al 31/12

RV= Direttore generale

OBIETTIVI
dei responsabili amministrativi
di dipartimento/centro al 31/12

VI= Direttori di
dipartimento/Presidenti
dei centri

COMPORAMENTI
dei responsabili amministrativi
di dipartimento/centro al 31/12



Valutatori (RV e VI) e valutati – processi e progetti

VI= Coordinatore di
processo/progetto



OBIETTIVI INDIVIDUALI
dei referenti funzionali

Nel caso di processi o progetti individuati come obiettivi nel Piano della performance, sarà individuato un coordinatore e dei referenti funzionali nell'ambito di ciascuna unità organizzativa coinvolta (non necessariamente coincidenti con il responsabile della U.O.).

Il coordinatore di progetto avrà il ruolo di valutatore intermedio per i referenti funzionali.



Ulteriori aspetti da evidenziare

VALUTAZIONE INTERMEDIA FACOLTATIVA

La valutazione intermedia può essere richiesta dal valutatore o dal valutato; per semplificare il processo di valutazione, ove non sia richiesta da almeno uno dei due predetti soggetti, non si procede a valutazione intermedia.

COLLOQUIO DI FEEDBACK

Costituisce un momento di dialogo tra valutatore e valutato, utile sia per la valutazione della prestazione, sia per lo sviluppo organizzativo e professionale, anche ai fini del miglioramento della performance individuale.

Il colloquio si intende comunque effettuato con la sottoscrizione della scheda di partecipazione da parte di entrambi, e in assenza di un'esplicita richiesta da parte del valutato.



Ulteriori aspetti da evidenziare

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI NEGATIVA

Il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti, ove previsti).

ESCLUSIONE DALLA VALUTAZIONE

È escluso dalla valutazione il dipendente che abbia prestato servizio, in presenza/telelavoro, per meno di 60 giorni lavorativi complessivi nell'anno di riferimento, anche non consecutivi, (conteggiando ferie, congedi, aspettative, congedi di maternità, di paternità e parentali, ecc.).

INERZIA DEL VALUTATORE

Qualora il valutatore non esprima la propria valutazione entro i tempi previsti, essa è effettuata dal Comitato di coordinamento dei dirigenti, acquisite le informazioni del caso.



In conclusione: le principali novità

Gli spunti di riflessione del Direttore generale

1. Inserimento, tra i criteri di valutazione dei responsabili di struttura, della «capacità di differenziare i giudizi dei valutati»
2. Art.20 CCNL: maggiorazione del premio individuale (non inferiore al 30% del valore medio pro-capite per una limitata quota di personale valutato
3. Inserimento nel piano integrato di specifici progetti con individuazione di coordinatori e referenti funzionali (la valutazione oltre che delle performance degli uffici di riferimento terrà conto anche dell'andamento del progetto assegnato).
4. Customer satisfaction ??????



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Giornata della performance

Grazie per l'attenzione



<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/performance>