



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

# 2° Giornata della performance

**Ciclo di valutazione**

**Anno 2019**

**Obiettivi e valutazione**



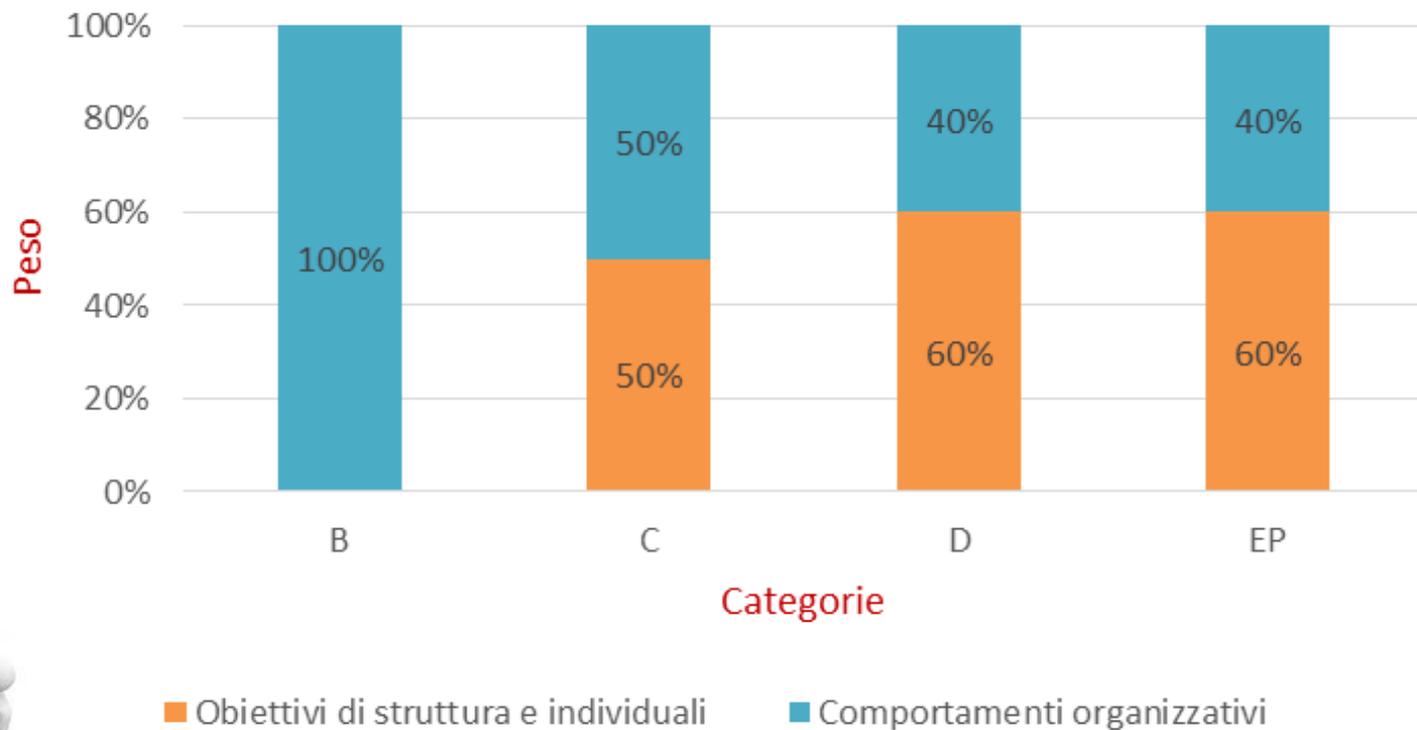
► Direzione generale - Divisione programmazione, organizzazione e valutazione

*4 febbraio 2020*



# Sistema di misurazione e valutazione della performance (2019)

## Aspetti della valutazione - PTA

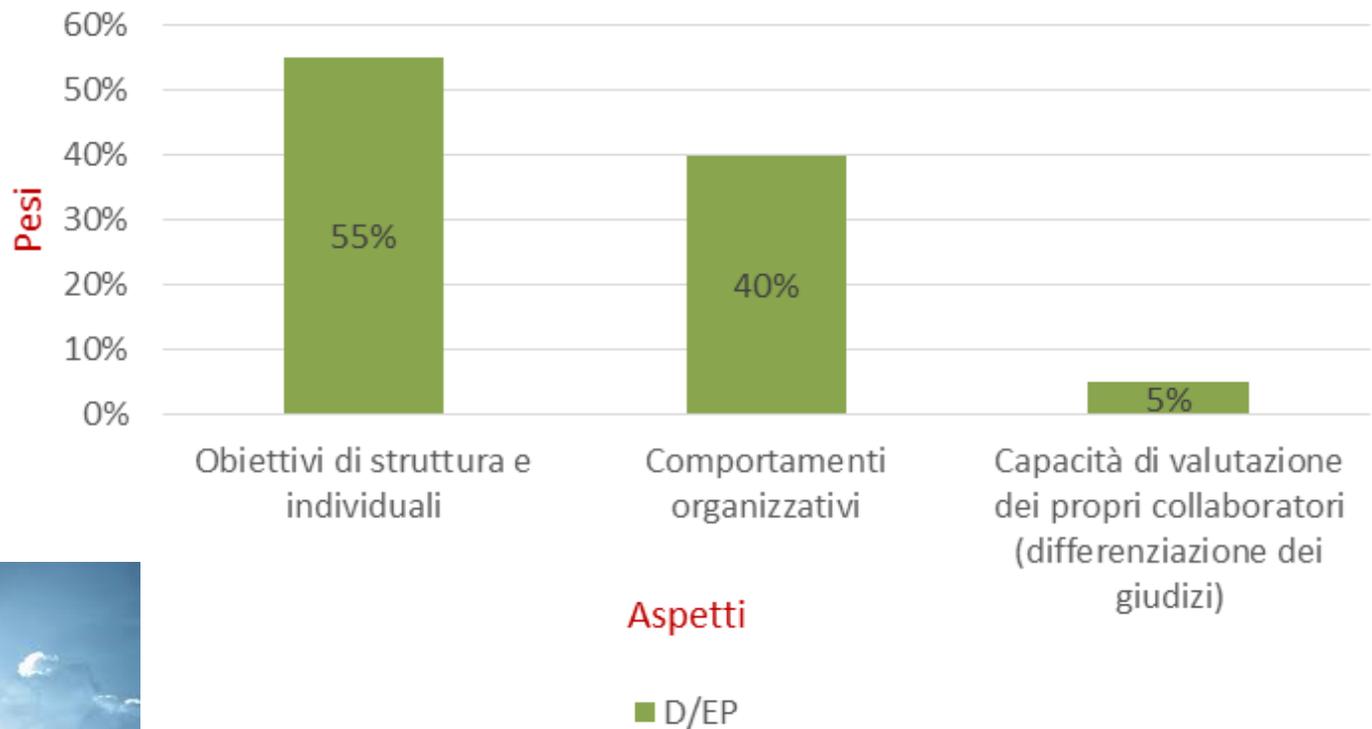




# Sistema di misurazione e valutazione della performance (2019)



## 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



# Punteggi per la valutazione dei comportamenti organizzativi

**10 = Comportamenti eccellenti**

(Tali punteggi devono essere assegnati solo in rari casi e adeguatamente motivati)

**8-9= Comportamenti più che adeguati**

**6-7= Comportamenti adeguati**

**3-5= Comportamenti solo parzialmente adeguati (obbligo di motivazione)**

**1-2 = Comportamenti non adeguati (obbligo di motivazione)**



## 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

\* Vedasi pagine 8-9 del SMVP (anche per la slide successiva)



## 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



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

# Il ciclo della performance pagine web d'Ateneo

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

***Percorso dall'home page UNISI:  
amministrazione trasparente > performance***

- Sistema di misurazione e valutazione della Performance
- Piano della Performance
- Relazione sulla Performance



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

# Il ciclo della performance pagine web d'Ateneo

<https://www.unisi.it/ateneo/lavorare-unisi/modulistica-e-documenti/personale-tecnico-amministrativo/valutazione>

***Percorso dall'home page UNISI:***

***Ateneo > lavorare in Unisi > modulistica e documenti > personale tecnico amministrativo***

➤ Valutazione dei comportamenti organizzativi



# Il ciclo della performance pagine web d'Ateneo

<https://www.unisi.it/ateneo/lavorare-unisi/modulistica-e-documenti/personale-tecnico-amministrativo/valutazione>

***Percorso dall'home page UNISI:***

***Percorsi > Personale TA > U-GOV Stipendi >***

***PER I VALUTATORI: Risorse umane > Valutazione individuale > Valutazione collaboratori***

***PER I VALUTATI: Risorse umane > Valutazione individuale > Competenze e obiettivi individuali***

Autenticazione tramite password unica d'Ateneo

Accedere alle schede dei singoli collaboratori e operare (cliccare su «modifica» in alto a sinistra)

La sezione 3.3 riguarda la condivisione con i valutatori intermedi (da non effettuarsi tramite applicativo)



# Il ciclo della performance (relativo all'anno 2019, da effettuarsi nel 2020) VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

**Dal 3 al 10 febbraio 2020:** per le U.O. di I livello e U.O. di II livello senza uffici subordinati.

**Dal 11 al 18 febbraio 2020:** per le U.O. di II livello con uffici subordinati.

**Dal 19 al 26 febbraio 2020:** per le U.O. di III livello (Aree dirigenziali)

**Dal 3 al 26 febbraio 2020:** per il personale del settore ricerca e per i responsabili delle Segreterie amministrative di dipartimento (valutati dal Direttore del dipartimento o da un suo delegato).



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

# Il ciclo della performance (relativo all'anno 2019, da effettuarsi nel 2020) VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

## NOTIFICHE

I valutatori ricevono una e-mail di «apertura della valutazione»

I valutati ricevono una e-mail di «conclusione della valutazione da parte del valutatore»

I valutatori ricevono una e-mail se il valutato ha espresso un commento sulla valutazione.

I commenti possono essere inseriti dal valutatore insieme al valutato, ovvero successivamente dal valutato alla chiusura della valutazione (da parte del valutatore).

**ENTRO IL 26 FEBBRAIO 2020**



## Alcune precisazioni

### VALUTAZIONE INTERMEDIA FACOLTATIVA

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.

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.



## Ulteriori aspetti da evidenziare

### 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 conclusione della valutazione sull'applicativo u-gov da parte di entrambi, e in assenza di un'esplicita richiesta da parte del valutato.

Il «colloquio» è da intendersi in senso lato (anche telefonico, tramite e-mail, skype, etc.).

Nel caso di cessazione del valutato nel corso del 2019, il valutatore esprimerà comunque una valutazione.



## 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.).

Sono esclusi anche i comandati e il personale convenzionato.



## Ulteriori aspetti da evidenziare

### CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI, DIMOSTRATA TRAMITE UNA SIGNIFICATIVE DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI

Tale aspetto è valorizzato solo il numero di valutati è pari o superiore a tre. In caso contrario il relativo peso è attribuito all'aspetto a (obiettivi).

Il calcolo è differenziato per categorie (Direttore generale e dirigente; ep con responsabilità; d con responsabilità).



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

# Il ciclo della performance (relativo all'anno 2019, da effettuarsi nel 2020) RELAZIONE FINALE SUGLI OBIETTIVI

**Entro il 31 gennaio 2020** per i Responsabili U.O. di I (uffici e assimilati) e di II livello (divisioni)

**Entro il 14 febbraio 2020** per obiettivi individuali assegnati al settore ricerca (relazione vistata dal Direttore o da un suo delegato per l'attività specifica, e trasmessa tramite e-mail)

**Entro il 28 febbraio 2020** per i Responsabili U.O. di III livello (dirigenti)



## Valutatori (RV e VI) e valutati – obiettivi individuali

VI= Coordinatore di  
processo/progetto



OBIETTIVI INDIVIDUALI  
dei referenti funzionali

Nel caso di assegnazione di obiettivi individuali, il RV del coordinatore può essere individuato nell'atto del Direttore generale; in mancanza di diversa indicazione è il responsabile della U.O. cui afferisce il valutato.

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



## Principali riflessi rispetto a indennità di performance e PEO

**Articolo 20 CCNL 2018:** maggiorazione dell'indennità di performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite per un massimo del 5% del personale (per il personale non titolare di posizione organizzativa e di funzione specialistica)

### **Contratto integrativo PEO 2020:**

- Formazione max 16 punti
- **Qualità delle prestazioni individuali (comportamenti individuali) max 29 punti**
- Anzianità max 50 punti
- Titoli culturali e professionali max 5 punti



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

## 2° Giornata della performance

**Grazie per l'attenzione**



*Scrivere a*  
[progrrisum@unisi.it](mailto:progrrisum@unisi.it)