



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

AREA ORGANIZZAZIONE
E SISTEMI INFORMATIVI

Disposizione del Direttore generale

Classificazione: VII/13

N. allegati: 1

**LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO
RELATIVE ALL'ANNO 2022**

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.;
- visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i.;
- visto il regolamento per l'individuazione dei criteri di organizzazione degli uffici e dei servizi centrali di Ateneo e per l'attribuzione delle posizioni funzionali di maggiore rilevanza, emanato con D.R. n. 1024 del 29 maggio 2007 e s.m.i.;
- visto il Contratto Collettivo del Lavoro del Comparto Università triennio 2016-2018 del 19 aprile 2018;
- visto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato dal C.d.A. nella seduta del 29 aprile 2022. e s.m.i.;
- in applicazione di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato dal C.d.a. nella seduta del 29 aprile 2022;
- provveduto alla contestuale informazione sindacale;

DISPONE

l'adozione delle linee guida per la valutazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo relativa all'anno 2022, allegate al presente provvedimento di cui sono parte integrante.

Siena, data della firma digitale

Il Direttore generale
Emanuele Fidora

ALLEGATI

1. Linee guida per la valutazione Anno 2022



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

CICLO DELLA PERFORMANCE 2022 LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO

Nel seguito le precisazioni e le modalità per la valutazione della performance relativa all'anno 2022, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)¹, necessaria alla redazione della Relazione sulla performance 2022.

Si evidenzia che la validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito e che il rispetto delle tempistiche consentirà l'erogazione dei premi, ove dovuta, nel più breve tempo possibile.

A) CRONOPROGRAMMA

a.1) TRASMISSIONE DEI RISULTATI RELATIVI AGLI OBIETTIVI CONSEGUITI NEL 2022 (entro 31 gennaio 2023 e 28 febbraio 2023)

Come ricordato con mail del 18.01.2023, la tempistica prevista dal SMVP della valutazione dei risultati conseguiti nel 2022 è la seguente:

1. entro il 31 gennaio 2023, i/le responsabili delle U.O. e i/le titolari di obiettivi individuali trasmettono alla Direzione generale una relazione finale sui risultati conseguiti (come da fac-simile pubblicato sulla pagina web [modulistica e documenti sulla valutazione](#)); per i dirigenti il termine è fissato al 28 febbraio 2023. Le scadenze sono riepilogate nella seguente tabella;

SOGGETTI	RELAZIONE DA PRESENTARE ENTRO
Responsabili di U.O. di I e II livello	31 gennaio 2023
Responsabili di obiettivi individuali	31 gennaio 2023
Dirigenti	28 febbraio 2023

2. le U.O. gerarchicamente collocate nell'ambito di un'area dirigenziale trasmettono al proprio dirigente, secondo le modalità da questo definite, e per conoscenza alla Direzione generale, la relazione di cui al punto 1;

3. la Direzione generale provvede all'analisi della performance organizzativa, verificando il calcolo degli indicatori connessi ai dati contenuti nelle relazioni e sulla base delle fonti ivi indicate, in collaborazione con il Nucleo di valutazione, avvalendosi delle strutture gestionali appositamente individuate e dei sistemi informativi disponibili in Ateneo; ciò condurrà alla redazione della Relazione sulla performance, da proporre al Rettore per la presentazione al Consiglio di amministrazione, che delibererà sulla sua approvazione.

Il gruppo di lavoro "Referenti ciclo della performance", coordinato dal dirigente dell'area organizzazione e sistemi informativi, dott. Pierosario Lomagistro, fungerà da raccordo tra le aree e la Direzione generale per tutti gli aspetti relativi alla valutazione.

a.2) VALUTAZIONE DEI COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI

Come di consueto, la valutazione dei comportamenti organizzativi relativa al 2022 sarà effettuata tramite l'applicativo U-GOV. La finestra temporale entro cui completare il processo di valutazione va da lunedì 13 febbraio al venerdì 3 marzo 2023; i manuali operativi del valutato e del valutatore sono disponibili online nella

¹ https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/SMVP_UNISI_2022_finale.pdf



UNIVERSITÀ DI SIENA

1240

sezione [modulistica e documenti](#). Detta valutazione coinvolge:

- U.O. di I livello (uffici/servizi/presidi/centri/segreterie amministrative dipartimenti)
- U.O. di II livello (divisioni)
- U.O. di III livello (aree).
- Settori ricerca dei dipartimenti
- Tecnologi/tecnologhe

I risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi saranno disponibili nel suddetto applicativo, compresi quelli riferiti agli anni precedenti a partire dall'anno di valutazione 2015 (con l'eccezione dell'anno 2018) per il personale di categoria B, C e D. Per il personale di categoria EP e per i dirigenti, i risultati disponibili nell'applicativo partono dall'anno di valutazione 2019.

a.3) RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

La Direzione generale, avvalendosi delle strutture gestionali appositamente individuate e dei sistemi informativi disponibili in Ateneo, provvederà alla redazione delle schede di risultato finale per il personale soggetto alla valutazione della performance inerente sia i comportamenti sia gli obiettivi, secondo quanto previsto dal SMVP. Il risultato finale della valutazione sarà reso disponibile entro il 31.10.2023 sul portale di Ateneo nella pagina dei [risultati della valutazione](#).

B) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

b.1) ATTORI DEL PROCESSO (VALUTATA/VALUTATO, VALUTATRICE/VALUTATORE, VALUTATRICE/VALUTATORE INTERMEDIO/A)

Sono valutati i comportamenti organizzativi di ogni dipendente (indicato/a con il termine **valutato/a** oppure con la lettera **V**): dirigenti, unità di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato di categoria EP, D, C, B, tecnologi/tecnologhe. È **escluso dalla valutazione** il/la 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.). È altresì escluso dalla valutazione il personale convenzionato con l'Azienda ospedaliera universitaria senese (AOUS).

La valutazione è operata dal/dalla **responsabile della valutazione** (indicato/a con le lettere **RV**) che coincide con il responsabile della struttura a cui riporta il/la **valutato/a** al 31 dicembre dell'anno di osservazione. In caso di cessazione del responsabile successiva a tale data e nel corso del processo di valutazione, detto responsabile può assumere il ruolo di **valutatore/valutatrice intermedio/a** (indicato con le lettere **VI**).

A proposito della **delega** della valutazione e della **valutazione intermedia**, si ricorda che il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente ([consultabile qui](#)) prevede che (cfr. pagg. 8 e 9):

- il Direttore o la Direttrice di dipartimento è il/la valutatore/trice del personale afferente al settore ricerca del proprio dipartimento;
- il Direttore o la Direttrice di dipartimento può **delegare** la valutazione di uno o più unità di personale afferente al settore ricerca a un altro soggetto che assume, in tal caso, il ruolo di valutatore;
- in alcuni casi, il valutatore o la valutatrice potrà essere coadiuvato dal soggetto che ha una diretta conoscenza della performance del valutato; detto soggetto assume il ruolo di VALUTATORE INTERMEDIO (VI);



UNIVERSITÀ DI SIENA

1240

Oltre ai casi puntualmente indicati a pag. 9 del [SMVP](#), si sottolinea che la valutazione intermedia **può essere richiesta** dal/dalla valutatore/trice o dal/dalla valutato/a; per semplificare il processo di valutazione, ove non sia richiesta da almeno uno dei due predetti soggetti, non si procede a valutazione intermedia.

Ogni valutatore o valutatrice può invitare i valutati e le valutate a formulare una propria autovalutazione.

L'inerzia o il ritardo del/della **RV** o del/della **VI** nell'esprimere la propria valutazione è considerata in sede della loro valutazione dei comportamenti organizzativi.

b.2) EVENTUALE ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE (RICORSO ALLA COMMISSIONE DI GARANZIA).

In relazione a errori o omissioni del processo di valutazione, qualunque attore/attrice coinvolto/a nel processo ha la possibilità di presentare un'istanza alla Commissione di Garanzia, nominata con provvedimento del Direttore generale, che, sentite le parti interessate, delibera sulla correttezza del processo.

La Commissione di garanzia è composta da:

- Direttore generale o da un/a suo delegato/a, che la presiede;
- un membro designato dal Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- un dirigente o un EP, anche di altra amministrazione.

Il supporto alla Commissione di garanzia è fornito dalle strutture gestionali precedentemente citate.

Il ricorso alla Commissione di garanzia è consentito sino al **20 marzo 2023**. Nei casi in cui, per motivi straordinari, la valutazione avvenisse oltre il termine previsto del 3 marzo 2023, il ricorso alla commissione è consentito non oltre i 15 giornisuccessivi alla comunicazione al/alla valutato/a dell'avvenuta valutazione.

C) TEAM DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DEL PROCESSO

Il team è composto da Barbara Lelli e Massimo Brindisi.

Il personale preposto al supporto dell'attività di valutazione è a disposizione dei valutati e delle valutate, dei valutatori e delle valutatrici per chiarimenti e supporto informativo, informatico e metodologico.

Indirizzo e-mail di riferimento: ciclo.performance@unisi.it

Il presente documento e i relativi allegati sono pubblicati sulla pagina web:

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