



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

---

## Nucleo di Valutazione

# Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale (art. 18 del D.Lgs. n. 150/09 e Delibera CIVIT n. 23/2013 – allegato 3)

## Anno 2014

*Documento approvato nella seduta del 24 Novembre 2015*

## **Premessa**

Ad integrazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni - già trasmessa da questo OIV all'ente e già pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale – la delibera CIVIT n.23/2013 dispone che gli Organismi Indipendenti di Valutazione comunichino l'esito del processo di valutazione individuale, facendo riferimento alle retribuzioni di risultato e alle componenti accessorie legate ai premi effettivamente distribuiti rispettivamente al personale dirigente e non dirigente.

Il Nucleo di Valutazione, nella funzione di OIV – Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, ha provveduto al monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale dell'anno 2014.

Le informazioni propedeutiche alla predisposizione del documento e quelle inserite nella tabella seguente (redatta secondo il format dell'allegato 3 della Delibera CIVIT 23/2013) sono state fornite dall'Ufficio Relazioni Sindacali dell'Ateneo e rese disponibili all'OIV in tempo ampiamente utile.

Il documento è inserito all'interno del Portale della Trasparenza e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

### **L'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale in UNIMORE**

Nella *Relazione OIV sul funzionamento del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance – anno 2014* questo OIV aveva espresso un giudizio di adeguatezza rispetto ai principi contenuti nel D.Lgs 150/2009 e dalle varie delibere CIVIT.

Il *Regolamento per la misurazione e valutazione della performance individuale* (adottato nel 2011) ha fissato in modo chiaro e completo le fasi e le responsabilità del ciclo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati (in coerenza con il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* dell'Ateneo).

**Allegato 3 della Delibera CIVIT n. 23/2013:**

**Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente (anno 2014)**

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ 1	_ 9 / 2 0 1 5	<input type="checkbox"/>	50% - 100% 1% -49% ✓ <b>0%</b>
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ 5	_ 10 / 2 0 1 5	<b>n.4 concluse e n.1 in corso</b>	50% - 100% ✓ <b>1% -49%</b> 0%
Non dirigenti	_ 7 2 4	_ 5 / 2 0 1 5	<input type="checkbox"/>	✓ <b>50% - 100%</b> 1% -49% 0%

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale?

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	Competenze / comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _  %	_ _  %	_ _  %	<b>1 0 0  %</b>			_ _  %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<b> 1 0  %</b>	0 0  %	_ 4  %	<b> 7 0  %</b>			<b> 1 6  %</b>
Non dirigenti				<b> 7 0  %</b>	_ _  %	<b> 1 0  %</b>	<b> 2 0  %</b>



6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

	Processo di valutazione			Erogazione premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<b>SI</b>				<b>NO</b>	La valutazione si è conclusa nel mese di settembre
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<b>SI</b>				<b>NO</b>	La valutazione dei dirigenti non è al momento ancora conclusa
Non dirigenti	<b>SI</b>			<b>SI</b>		

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla *performance* individuale?

	Si	No	(se sì) indicare i criteri	(se no) motivazioni	Data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	<b>SI</b>		In base al punteggio risultante dalla valutazione viene stabilita una correlazione con la percentuale di retribuzione di risultato rispetto alla retribuzione di posizione da attribuire come segue:  Punteggio Giudizio % di retribuzione di risultato 2,3- 3,8 Parzialmente adeguato 20% 3,9-7,4 Adeguato 23% 7,5- 9,0 Più che adeguato 26% 9,1 – 10 Eccellente 30%		<b>14/7/2011</b>
Non dirigenti	<b>SI</b>		In base al punteggio risultante dalla valutazione viene stabilito un numero di quote da assegnare rispetto al fondo totale disponibile ripartibile per premiare la performance.  Punteggio Giudizio numero di quote assegnate 2,3 - 3,8 Parzialmente adeguato 1,7 3,9 - 9,0 Adeguato/ Più che adeguato 2,5 9,1 - 10,0 Eccellente 3,00		<b>19/12/2014</b>

8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?

	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
Dirigenti di II fascia e assimilabili <b>n.4 conclusi e n. 1 in corso</b>	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
Non dirigenti	_ _ _  <b>1</b>	_ _ _  <b>1</b>	_ _ _  <b>1</b>

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
---	---

Rispetto alla domanda n.1 si precisa che:

- ✓ La quota di personale non dirigente con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore è stata considerata pari al 100%. La procedura informatizzata standardizzata di cui si è avvalso l'Ateneo, infatti, richiede la presa visione della valutazione da parte di tutti i dipendenti (sia della scheda di valutazione personale, sia del piano complessivo di valutazione della struttura di assegnazione).

Rispetto alla domanda n.3 si precisa che:

- ✓ I totali di personale includono dipendenti di categoria professionale B, C, D e dipendenti di categoria EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali), secondo quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 16.10.2008.

Si precisa inoltre che, per il comparto Università, oltre alla distinzione tra valutazione del personale dirigente e non dirigente (prevista dall'Allegato della Delibera CIVIT), occorre distinguere anche il personale di categoria EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali) per il quale è prevista una retribuzione di risultato legata al valore della retribuzione di posizione.

Tutti i dati relativi ai premi collegati alla performance individuale distribuiti (ammontare e distribuzione per categoria professionale) sono pubblicati e mantenuti aggiornati all'interno dell'apposita sotto-sezione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo.

Rispetto alla domanda n.6 si precisa che:

- ✓ l'applicazione del Regolamento nel 2014 ha risentito di ritardi, dalla fase iniziale di assegnazione degli obiettivi (posticipo di tre mesi rispetto alla scadenza di marzo per l'assegnazione al personale non dirigente) a quella della determinazione della retribuzione di risultato relativa agli obiettivi 2014 (conclusa a maggio 2015 per il personale non dirigente, a settembre 2015 per il Direttore Generale e iniziata soltanto a ottobre 2015 per il personale dirigente). Tali ritardi erano stati segnalati già nella *Relazione OIV sul funzionamento del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance – anno 2014*.

**In definitiva questo OIV esprime, nei limiti delle considerazioni precedenti relative ai ritardi, un giudizio di adeguatezza circa l'attuazione, da parte di UNIMORE, del principio di promozione del merito attraverso l'uso di sistemi premianti selettivi, come sancito dall'art. 18 del D.Lgs 150/2009 e successivamente confermato dall'art. 5 del D.L. 95/2012 convertito nella L. 135/2012.**

Coordinatore OIV  
Prof. Paolo Silvestri  
*F.to Paolo Silvestri*