



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 2015

Documento approvato nella seduta del 28 Novembre 2016

Premessa

Ad integrazione della *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, anno 2015* - pubblicata sul Portale della Performance e nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ateneo – 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 2015.

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 Performance e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ateneo.

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

Gli strumenti per la valutazione della performance individuale in UNIMORE sono rappresentati dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* (adottato a ottobre 2011) e dal relativo *Regolamento per la misurazione e valutazione della performance individuale*. I documenti definiscono le fasi e le responsabilità del processo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati.

Alla luce delle recenti linee guida in tema di gestione integrata della performance nelle università (ANVUR, luglio 2015) e degli ingenti sforzi compiuti dall'Ateneo nell'avvio della gestione integrata della programmazione, l'OIV ha già evidenziato¹ la necessità, per l'Ateneo, di aggiornare il *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, rendendolo perfettamente coerente con lo stato attuale delle scelte dell'Ateneo in tema di performance (e con le linee guida ANVUR).

¹ Relazione sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, anno 2015

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 2015)

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
		meze e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	10/2016		50% - 100% 1% -49% ✓ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	10/2016	n.1 in corso	50% - 100% ✓ 1% -49% 0%
Non dirigenti	721	05/2016		✓ 50% - 100% 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				100%			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	10%		4%	70%			16%
Non dirigenti				70%		10%	20%

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?

	personale per classe di punteggio (valore assoluto):		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili n.4 conclusi e n. 1 in corso	1	3	
Non dirigenti	448	203	70

4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?

	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _ 2 6 2 2 6	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ / _ _ _ _ _	_ _ _ _ 2 6 2 2 6
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ _ 5 5 8 3 6	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ / _ _ _ _ _	_ _ _ _ 4 0 2 0 2
Non dirigenti	_ _ 2 8 6 8 4 8	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ / _ _ _ _ _	_ _ 2 8 6 8 4 8

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?

	Personale per classe di retribuzione di risultato / premio (valore assoluto)			
	mese erogazione	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	10	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili n.4 conclusi e n. 1 in corso	10	1	3	
Non dirigenti	06	448	238	35

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	SI				NO	La valutazione si è conclusa nel mese di ottobre
Dirigenti di II fascia e assimilabili	SI				NO	La valutazione dei dirigenti non è al momento ancora conclusa
Non dirigenti	SI			SI		

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	SI		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% ²		14/7/2011
Non dirigenti	SI		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 ³		10/02/2016

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	0	0	0
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0	0	0
Non dirigenti	0	0	0

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?

Si
 No

²Qualora la valutazione risulti inferiore a punti 2,3 e venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in relazione all'inosservanza delle direttive impartite o al mancato raggiungimento degli obiettivi nella gestione finanziaria, tecnica, organizzativa ed amministrativa, si determina una valutazione non positiva. In tale ipotesi, in relazione alla gravità dei casi, le amministrazioni adottano, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato, una delle misure sanzionatorie previste dalla normativa vigente.

³ Qualora la valutazione risulti inferiore a punti 2,3 va accompagnata da un'adeguata e documentata motivazione redatta dal Responsabile della Struttura. In tale caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, che non dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato/premio performance, è necessario acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia

PRECISAZIONI E INFORMAZIONI ULTERIORI

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 alle **domande n. 4 e 5** per il personale non dirigente si precisa che:

- ✓ nell'anno 2015 è stato stanziato sul fondo del trattamento accessorio - parte variabile - un incremento dei fondi del trattamento accessorio (certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 9.2.2016, si veda al verbale n.26) di un importo pari ad euro 140.920 (netto oneri a carico dell'Ateneo), al fine di costituire premi per **progetti speciali** volti ad incentivare le seguenti nuove **attività pianificate nel Piano Strategico di Ateneo e/o nel Piano Triennale della Performance** e riconosciute quali attività valoriali da parte degli Organi accademici di Ateneo:

- Archivio istituzionale IRIS.**
- Attività di accreditamento dei corsi di studio e della sede UNIMORE.**
- Gestione contabile del CENTRO INTERATENEEO EDUNOVA (CENTRO INTERATENEEO PER LE TECNOLOGIE A SUPPORTO DELL' INNOVAZIONE NELLA DIDATTICA, NELLA COMUNICAZIONE, NELLA RICERCA) e attuazione delle attività del centro.**
- Potenziamento dell'offerta formativa relativa ai corsi in lingua straniera, con l'attivazione di n. 4 corsi di studio (LM) offerti in lingua inglese.**

Tale determinazione è derivata dalla necessità di incentivare il personale che ha partecipato ad attività innovative e di sperimentazione per il sistema Università, attività che hanno comportato l'attivazione di

nuovi processi finalizzati all'accrescimento e potenziamento di vari ambiti nelle attività di didattica e ricerca, permettendo la diffusione di *best practices* nell'ambito universitario e creando qualità e incremento dei servizi.

L'entità e l'erogazione degli incentivi è stata determinata a consuntivo, con determina dirigenziale (nella quale sono evidenziati i criteri oggettivi di assegnazione degli importi), sulla base del grado di partecipazione e di coinvolgimento nelle attività, dopo l'acquisizione dell'attestazione dell'effettivo conseguimento del risultato previsto nel progetto e rendicontato dal responsabile di ciascuna attività (mediante opportuni strumenti oggettivi di rilevazione delle prestazioni messe in atto al fine di poter verificare il livello di performance raggiunto). Pertanto i premi per progetti speciali sono stati assegnati al solo personale che ha effettivamente collaborato nella realizzazione delle attività sopraevidenziate, sulla base dal grado di impegno e responsabilità assunte in ogni attività e dal livello di risultati ottenuti da ciascun dipendente. Al riguardo si evidenziano di seguito il numero delle unità di personale premiate e la distribuzione dell'entità dei premi assegnati:

	Numero di Unità di personale t.a. premiate	Importo unitario del premio per progetti speciali
Premio pari a 1,5 quote	53	Euro 1.375,28
Premio pari a 1,8 quote	18	Euro 1.650,33
Premio pari a 2,2 quote	19	Euro 2.017,07
Totale unità premiate e risorse distribuite	90	Euro 140.920,11

Rispetto alla **domanda n.6** si precisa che:

- ✓ l'applicazione del Regolamento nel 2015 ha risentito di ritardi nella fase iniziale di assegnazione degli obiettivi (in particolare per il personale dirigente) e di erogazione dei premi (ad oggi la valutazione dei dirigenti non è conclusa) e di incongruenze rispetto a quanto definito nel Sistema (prima tra tutte, la mancata assegnazione formale degli obiettivi 2015 al Direttore Generale da parte del CdA).

In definitiva questo OIV esprime, nei limiti delle considerazioni precedenti relative, 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