

ESTRATTO CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SEDUTA 19 DICEMBRE 2017

1.5) COMUNICAZIONE - SISTEMA SPERIMENTALE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

Si comunica che nel 2018 l'Amministrazione intende avviare, in via sperimentale, il sistema di valutazione del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario ai sensi dell'art. 9, comma 1, D.Lgs. 150/2009, così come modificato dall'art. 7 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 che recita: *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione delle performance”*.

La sperimentazione, che nell'intenzione dell'Amministrazione, nel 2018 non avrà ancora nessun impatto economico, dovrà tener conto, però, di quanto emergerà nel prossimo contratto nazionale del Comparto per il quale sono in corso le trattative tra Governo e Sindacati, considerando che il contratto vigente è precedente al D.lgs. 150/2009 e s.m.i.

La valutazione del personale è principalmente uno strumento di miglioramento organizzativo, che evidenzia i punti di forza e le criticità, intervenendo su quest'ultime con azioni mirate per ridurre le aree di debolezza, grazie anche al costante dialogo costruttivo tra il valutato e il suo responsabile.

L'oggetto della valutazione non è la persona in quanto tale, ma le modalità e la capacità di svolgere la propria attività lavorativa. Il sistema di valutazione è il processo attraverso cui si definisce, misura e si valuta il contributo fornito da una persona attraverso il confronto fra le attese dell'organizzazione e l'attività svolta, in un tempo definito (1 anno).

Il valutatore è solitamente il responsabile di struttura, a cui compete garantire l'efficienza della propria organizzazione. Poiché occorre valutare, «conoscendo il lavoro svolto», nelle strutture complesse o, qualora necessario, il responsabile di struttura potrà essere coadiuvato dalla figura del valutatore intermedio, più vicino all'attività lavorativa svolta.

Il sistema complessivo di misurazione della performance individuale si compone di due parti:

- la prima è basata sulla valutazione dei comportamenti individuali (la scheda è composta da 3 aree comportamentali individuate come aree di valore per l'Ateneo), rispetto al lavoro svolto dal personale;
- la seconda è misurata su obiettivi di gruppo sulla base di specifici indicatori che hanno un collegamento strutturale con gli obiettivi dell'Ateneo (obiettivi delle Direzioni, obiettivi per le Facoltà/Dipartimenti); questi ultimi sono in via di definizione e verranno comunicati entro l'inizio del 2018.

Per concludere, la valutazione del personale rappresenta un'opportunità per:

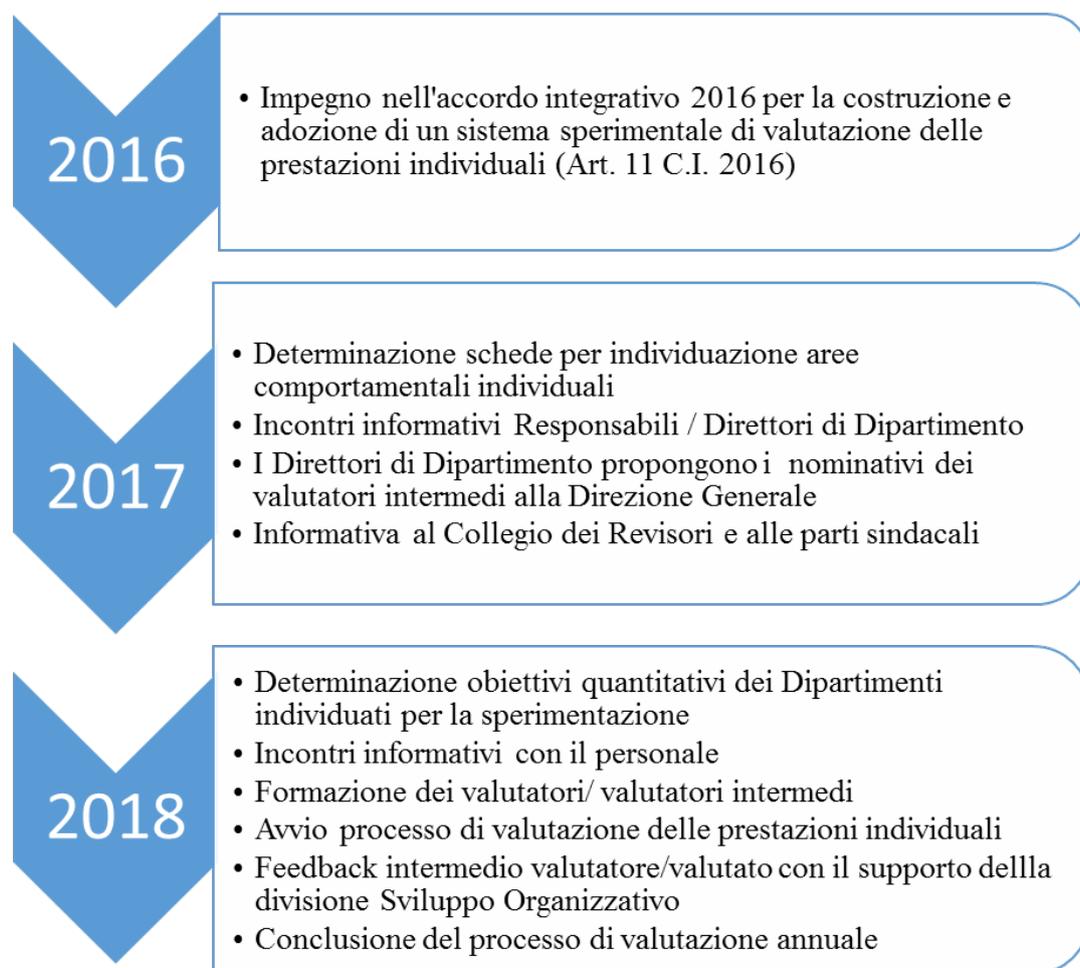
- favorire la crescita professionale, riconoscendo e valorizzando il contributo lavorativo delle persone;

- migliorare la performance complessiva, anche attraverso percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o al consolidamento delle competenze;
- rafforzare una cultura organizzativa comune mediante condivisione e conoscenza di obiettivi e strategie;
- facilitare il confronto e il dialogo tra responsabili e collaboratori;
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione;
- garantire la massima trasparenza delle informazioni legate alla valutazione e misurazione delle prestazioni.

Si segnala che il progetto sperimentale è stato inviato al Collegio dei Revisori dei Conti e più volte comunicato alle parti sindacali.

Con queste ultime è stato assunto l'impegno di prevedere che il contenuto del contratto integrativo 2017, relativamente alla sperimentazione del sistema di valutazione, dovrà recepire le indicazioni contenute nella piattaforma del nuovo contratto nazionale di imminente sottoscrizione.

Sintesi delle fasi del progetto “Sistema di Valutazione delle Prestazioni Individuali”



IL DIRETTORE GENERALE

IL PRO- RETTORE VICARIO