

## **Referto sul Sistema di valutazione della performance individuale (2014)**

1. Nella riunione del 14 novembre 2014, il Nucleo di Valutazione ha preso visione del Sistema di valutazione della performance individuale, quale si configura in base ai documenti trasmessi dall'amministrazione dell'Università. Il giudizio nel Nucleo, espresso nei termini indicati di seguito, si articola in tre sezioni, concernenti – nell'ordine – gli indicatori, le modalità di valutazione del personale, i nessi tra le valutazioni espresse e le quote premiali attribuite.

2. Il Sistema di valutazione della performance individuale si fonda su una varietà di indicatori, qualitativi e quantitativi, che nell'insieme sono in linea con quanto previsto dall'ordinamento, pur se il Nucleo ritiene di dover ribadire quanto osservato in altre occasioni, ossia che, se non è poco quanto si è fatto per allineare l'ateneo con le migliori prassi per quanto concerne la disponibilità di target misurabili e di dati per misurarne il grado di raggiungimento, ma non è nemmeno poco quel che resta da fare, per la valutazione di tipo individuale ancor più che per la valutazione d'insieme, segnatamente sotto i profili:

a) dell'esistenza di target misurabili;

b) dei fattori rilevanti ai quali viene fatto riferimento, nel senso che fare riferimento allo svolgimento di un'azione non sempre consente di esprimere un giudizio circa il raggiungimento del risultato;

c) dell'impiego della tipologia di risultati messa a punto dall'amministrazione, dal momento che in alcuni casi sono considerati scarsamente raggiunti obiettivi per i quali in realtà si è proceduto soltanto a porre in essere attività di tipo preparatorio;

d) della trasparenza delle procedure utilizzate per le verifiche sui risultati (come viene impostato e come si svolge il confronto tra l'organo di vertice e i vari dirigenti).

3. Per quanto concerne la valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione constata, che per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi:

a) restano insufficientemente definite, dall'angolo visuale della trasparenza, le procedure utilizzate per le verifiche dei risultati e, al loro interno, le figure soggettive che le effettuano (p. es. i superiori gerarchici). È, quindi, necessaria una definizione di tali aspetti;

b) vi è una differenza rilevante quanto agli esiti delle verifiche. Infatti, per gli EP (60) che sono suddivisi in strutture accademiche (21) e direzioni centrali (39); le valutazioni del personale EP delle strutture accademiche (19) (due non sono stati valutati) sono tutte al 100% mentre per gli EP delle direzioni centrali, dei 37 valutati (2 non lo sono stati), il punteggio massimo viene raggiunto dal 67,6%. Il Nucleo esprime, quindi, l'avviso che un ulteriore sforzo, di tipo sistemico, debba essere effettuato per graduare opportunamente la performance;

c) per le altre categorie si evidenzia ancora una volta un posizionamento verso l'alto nelle strutture accademiche (100%) nel caso dell'82,2% delle persone valutate contro il 16,4% delle direzioni centrali.



4. Per quanto concerne, infine, i nessi che – nel documento trasmesso dall'amministrazione – sono stabiliti tra le valutazioni espresse circa il grado di raggiungimento dei risultati e l'attribuzione delle risorse destinate alla premialità, il Nucleo di Valutazione ritiene di dover richiamare l'attenzione non solo del Direttore generale, ma anche degli organi di governo dell'ateneo sui seguenti elementi di criticità:

- a) dal suddetto documento non si evincono le ragioni che giustificano il passaggio da una scala di valori imperniata sul 100% (§ 1.c) a una imperniata sul 110 % (§ 1.d);
- b) in sé, la modificazione prospettata è difficilmente comprensibile;
- c) sono difficilmente comprensibili, altresì, le ragioni in base alle quali, nel determinare la corrispondenza tra il grado di raggiungimento degli obiettivi e l'attribuzione delle risorse premiali, si fa riferimento (nel § 1b) a soglie diverse, a seconda che si tratti dei dirigenti, dei funzionari con qualifica EP e del resto del personale amministrativo.