



VADEMECUM ALLA VALUTAZIONE 2010

Considerata la complessità della materia e le richieste di chiarimento di tanti colleghi, abbiamo deciso di pubblicare questo breve vademecum, nel quale sono messi in evidenza gli aspetti salienti della valutazione 2010.

I principi e le fasi della valutazione

Il manuale di valutazione 2010 adottato in Ateneo chiarisce nell'incipit il significato e gli obiettivi del processo di valutazione *"L'introduzione della valutazione del personale nelle Organizzazioni rappresenta uno dei principali fattori di svolta nella gestione strategica delle risorse umane. La valutazione, infatti, agendo da leva motivazionale, costituisce un'occasione di valorizzazione delle risorse umane. Inoltre costituisce uno strumento di crescita personale e professionale che innesca, attraverso la formazione, un processo virtuoso di miglioramento continuo dell'individuo e, quindi, dell'organizzazione."*

Il processo di valutazione è governato da una serie di principi fondamentali, definiti in apposito Regolamento di Ateneo: trasparenza, oggettività, temporalità e partecipazione del valutato al procedimento (il valutato ha un ruolo attivo nel procedimento: dal confronto con il valutatore durante i colloqui di feedback, fino alla richiesta di revisione della valutazione davanti al Comitato di Valutazione).

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, il manuale di valutazione 2010 prevede un processo articolato in più fasi, tra le quali assumono particolare rilievo:

1. **Colloquio informativo iniziale** (comunicazione dei comportamenti organizzativi e degli obiettivi di struttura - personale di cat. B, C, D, EP; assegnazione degli obiettivi individuali - personale di cat. D ed EP);
2. **Colloquio intermedio di feedback** (con possibilità di revisione degli obiettivi)
3. **Colloquio finale** (con consegna della scheda di valutazione)

Il Contratto integrativo di Ateneo prevede, inoltre, due fasi eventuali: riesame e ricorso¹

Obiettivi di struttura

Dal 2010 influiscono nella valutazione di tutto il personale anche gli obiettivi di struttura, che il *"Direttore Amministrativo individua per le Direzioni, le Facoltà e i Dipartimenti attraverso una relazione nella quale sono evidenziati in particolare i risultati attesi e gli indicatori di prestazione"*.

L'incidenza degli obiettivi di struttura è pari al 20% della valutazione, ciò significa che un lavoratore che ottenga il risultato massimo nella scheda personale (5), potrebbe subire comunque una penalizzazione economica, qualora il Direttore Amministrativo decida che il Dirigente non ha realizzato

¹ art. 31, comma 4-5 "Il dipendente, tempestivamente informato, può presentare, entro quindici giorni, un'istanza motivata per il riesame della propria valutazione al responsabile della struttura, che, previo contraddittorio, riformula la valutazione entro 20 giorni. Il dipendente, tempestivamente informato dell'esito dell'istanza di riesame, può ricorrere, entro quindici giorni, ad un apposito Comitato formato dal Direttore Amministrativo che lo presiede, da un esperto designato dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo e da un esperto designato dalla RSU, che non può essere componente della RSU o degli organismi dirigenti delle OO.SS.. Il Comitato delibera entro venti giorni, sentite le parti interessate. Il dipendente può essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia cui conferisce mandato."

l'obiettivo di struttura al quale era associata la sua valutazione (con una perdita di denaro fino al 30% rispetto a quanto avrebbe percepito con una votazione pari a 5).

Se l'obiettivo di struttura è stato raggiunto o meno lo si apprende solo dopo che il Direttore Amministrativo ha completato la valutazione dei dirigenti.

Tutti contro tutti

Il trattamento accessorio destinato alla produttività dovrà essere integralmente ripartito in base agli esiti della valutazione. Ciò significa che coloro che ottengono una votazione bassa determinano l'incremento della quota spettante a coloro che ottengono una votazione più alta. Insomma: minori saranno i lavoratori che otterranno 5, maggiore sarà la quota di produttività che questi pochi incasseranno.

I coefficienti di ripartizione sono:

5=1,1

da 4,5 a 4,99= 0,9

da 4 a 4,49= 0,75

da 3 a 3,99= 0,5

da 1 a 2,99=0

Personale di cat. D – incidenza degli obiettivi individuali e di struttura

Il personale di cat. D, in base agli esiti della valutazione, percepisce sia la produttività individuale (come il personale di cat. B e C), sia il 30% dell'indennità di responsabilità (se raggiunge gli obiettivi individuali e quello di struttura).

Attenzione: il voto ottenuto negli obiettivi individuali (e in quello di struttura) non influenza solo l'erogazione del 30% dell'indennità di responsabilità, ma incide anche sul voto finale dal quale dipende l'erogazione della produttività.

Esempio (D che raggiunge tutti gli obiettivi e adotta comportamenti organizzativi eccellenti, ma perde, comunque, una quota di produttività):

- erogazione 30% indennità responsabilità (obiettivi raggiunti con votazioni ≥ 4)
obiettivo 1 – voto 4 (raggiunto)
obiettivo 2 – voto 4 (raggiunto)
obiettivo di struttura – voto 4 (raggiunto)

Voto finale obiettivi= 4 (raggiunti) – erogazione 30% indennità

- produttività collettiva

comportamenti organizzativi – media riportata= 5 (perfetto !)

Calcolo erogazione produttività:

$(\text{obietto}1 \times 0,2) + (\text{obietto}2 \times 0,2) + (\text{obietto.strutt} \times 0,2) + (\text{comportam.organizz.} \times 0,4)$

Quindi: $(4 \times 0,2) + (4 \times 0,2) + (4 \times 0,2) + (5 \times 0,4) = 4,4$

(4,4 corrisponde ad un coefficiente di 0,75, il 30% in meno di produttività rispetto a quanto percepito da chi ottiene una votazione finale pari a 5).



Personale di cat. B e C – incidenza degli obiettivi di struttura

Il personale in questione, che percepisce solo la quota di produttività, è valutato sui comportamenti organizzativi e sull'obiettivo di struttura.

Esempio (B o C che adotta comportamenti organizzativi eccellenti, ma perde, comunque, una quota di produttività):

comportamenti organizzativi – media riportata= 5 (perfetto !)

obiettivo di struttura – voto 1 (non raggiunto)

Calcolo erogazione produttività:

$(\text{comportam. organizz.} \times 0,8) + (\text{obiet. strutt} \times 0,2)$

Quindi: $(5 \times 0,8) + (1 \times 0,2) = \underline{4,2}$

(4,2 corrisponde ad un coefficiente di 0,75, il 30% in meno di produttività rispetto a quanto percepito da chi ottiene una votazione finale pari a 5).

Effetti della valutazione (a breve e a lungo termine)

Dagli esiti della valutazione dipende:

- l'erogazione di:
 - produttività collettiva (cat. B, C, D);
 - 30% indennità responsabilità (cat. D);
 - indennità risultato (cat. EP)
- punteggio per future progressioni economiche orizzontali.

