

RELAZIONE ILLUSTRATIVA INERENTE LA SPERIMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PTA

La legge 240/210 ha imposto a tutto il sistema universitario una profonda riorganizzazione sia sotto il profilo della *governance* sia sotto il profilo dell'organizzazione interna.

A seguito dell'entrata in vigore di questa Legge di riforma, l'Ateneo di Padova ha provveduto nei termini prescritti a dotarsi degli strumenti normativi, che consentissero di affrontare il processo di riorganizzazione nei tempi e nelle modalità stabilite dalla legge medesima. Infatti, in data 7.11.2011, gli Organi di governo dell'Ateneo hanno approvato il nuovo Statuto ed in data 31.01.2012 il nuovo Regolamento.

Il nuovo Statuto dell'Ateneo ha ridefinito il quadro delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio. La Legge 240/2010 ha stabilito, infatti, che dal 1° gennaio 2012, le attività didattiche che prima venivano gestite dalle Facoltà, fossero svolte all'interno dei Dipartimenti, che assommano nelle proprie strutture le funzioni della didattica e della ricerca.

Quindi i nuovi Dipartimenti sono chiamati a promuovere ed organizzare tanto l'attività di ricerca quanto quella formativa, assumendo la responsabilità di molteplici corsi di studio. Lo Statuto ha inoltre previsto la costituzione delle Scuole di Ateneo come organismi di raccordo e di razionalizzazione, in cui si raggruppano i Dipartimenti.

Il complesso processo di riorganizzazione dell'Ateneo ha determinato, a partire dal 1° gennaio 2012, la trasformazione degli originari 65 Dipartimenti nei 32 NUOVI DIPARTIMENTI.

Tale ampia riorganizzazione ha comportato, in taluni casi, l'estinzione di precedenti strutture dipartimentali, in altri casi una loro riaggregazione in strutture completamente nuove. Essendo comunque i 32 nuovi Dipartimenti strutture con nuove attribuzioni e nuove competenze, necessariamente anche il ruolo del PTA è stato profondamente condizionato e ripensato all'interno del nuovo assetto di Ateneo.

Alla luce di tale profonda e coinvolgente riorganizzazione ogni intervento sull'assegnazione di compiti, funzioni e conseguenti responsabilità a tutto il Personale d'Ateneo ha dovuto subire un processo di attenta valutazione e successiva verifica.

Ma il quadro normativo all'interno del quale si colloca l'azione degli Atenei non è costituito soltanto dalla Legge 240/2012, che ha riformato le Università. Occorre anche confrontarsi con la Legge 150/2009 e con le sue disposizioni talora non di semplice interpretazione e, comunque, di problematica applicazione proprio alle Università nel momento della loro trasformazione strutturale.

La complessità derivante dall'interpretazione ed applicazione del quadro normativo previsto dalla Legge 150/2009, ha trovato conferma nella richiesta di un giudizio di costituzionalità tutt'ora pendente.

Per delineare il complesso normativo della intera materia, vi è inoltre da far riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro del pubblico impiego e alle ulteriori indicazioni contenute nel decreto legge 95/2012, all'art.5.

Nelle more della conclusione del giudizio di costituzionalità sulla Legge 150/2009 e sulla scorta delle indicazioni di una serie di Ministeri, dalla Funzione Pubblica alle Infrastrutture, l'Università di Padova, non volendo in alcun modo

eludere Il dettato normativo, ha provveduto a costituire un Piano della Performance, che coinvolge Dirigenti, Capi Servizio e singoli dipendenti.

Il Piano che adotta nuovi criteri di valutazione basati sui principi di affidabilità e di equità, valuta le singole attività fondandosi su tre elementi costitutivi:

- la valutazione delle unità organizzative in cui operano i singoli dipendenti;
- la valutazione del responsabile di dette unità;
- la partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e al funzionamento dell'organizzazione.

Nella valutazione della partecipazione al processo lavorativo del singolo dipendente si terrà conto delle presenze e delle non presenze normativamente tutelate (ad esempio: cure mediche, categorie protette ecc).

IL MODELLO DI VALUTAZIONE

La valutazione delle prestazioni viene delineata come un processo "a cascata" per l'intera struttura organizzativa.

Infatti, ispirandosi a un modello di direzione e gestione per obiettivi previa determinazione annuale di obiettivi di lavoro da perseguire, è configurato come un sistema integrato di valutazione che apprezza due distinti profili di valutazione:

- Il livello di conseguimento dei risultati della struttura di appartenenza come di seguito specificato;
- Il livello delle prestazioni del singolo, attraverso i contributi apportati e le modalità con cui le ha espletate nell'ambito delle attività assegnate.

Conseguentemente il modello di valutazione delle prestazioni del personale che ha un orizzonte temporale annuale, assume le caratteristiche di base di un sistema misto articolato su due dimensioni:

- A) RISULTATI DELLA STRUTTURA 40%
- B) CONTRIBUTO INDIVIDUALE 60%

al perseguimento dei risultati delle strutture di riferimento.

RISULTATI della struttura e CONTRIBUTO INDIVIDUALE contribuiscono con pesi diversi ad individuare la prestazione effettivamente resa dal singolo *Valutato* considerata come il conseguimento di specifici risultati attraverso comportamenti che siano congrui rispetto alle condizioni e all'ambiente organizzativo della struttura in cui opera.

Infatti, la parte relativa ai RISULTATI della struttura presuppone una selezione delle attese di risultato ritenute più significative che non può, evidentemente, contemplare tutte le aree di attività del dipendente.

La parte relativa al CONTRIBUTO INDIVIDUALE atteso permette una valutazione più completa in quanto valorizza alcuni comportamenti collegati ai risultati dell'organizzazione.

A) RISULTATI DELLA STRUTTURA 40%.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati della struttura di appartenenza, si fa riferimento alla metodologia di valutazione dei Dirigenti ed il relativo punteggio viene attribuito in percentuale secondo il livello di conseguimento degli obiettivi da parte dei Dirigenti stessi.

B) CONTRIBUTO INDIVIDUALE 60%

In quest'ultima circostanza verrà attivata una camera di conciliazione che si occuperà del caso.

ORGANI E PROCEDURE DI GARANZIA

In caso di disaccordo sul giudizio finale di valutazione, Il *Valutato* potrà chiedere che siano prese in considerazione le sue ragioni ricorrendo ad organi e procedure di garanzia.

A tal fine dovrà essere costituito Il Comitato di Valutazione che, quale organo sussidiario, interviene obbligatoriamente soltanto su esplicita richiesta del *Valutato* qualora sorgano divergenze sul giudizio di valutazione. Esprime pareri obbligatori ma non vincolanti ha funzioni consultive e propositive. In particolare verifica se esistono le condizioni per la revisione della valutazione; propone - previa discussione con il *Valutatore* - modifiche e/o integrazioni alla valutazione contestata, presidia la corretta applicazione della metodologia di valutazione.

Il *Valutato* può farsi assistere, se lo ritiene, da persona di propria fiducia.

La procedura di gestione del disaccordo sul giudizio valutativo dovrà, comunque concludersi entro 30 giorni lavorativi dalla sua attivazione.

SVILUPPO TEMPORALE DELLA SPERIMENTAZIONE

La sperimentazione del processo appena descritto, in considerazione della sua obiettiva complessità, richiede il coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili di tutte le strutture dell'Ateneo in cui il PTA opera.

Per l'implementazione di tale processo è necessario prevedere un arco temporale sufficiente a garantire la sua messa a regime che consenta una formazione adeguata dei dirigenti e dei responsabili delle unità organizzative chiamati a svolgere il delicato compito di *Valutatore* e l'adozione di appositi strumenti informatici necessari a garantire un adeguato e necessario supporto al corretto funzionamento del sistema.

Detto sperimentale sistema di valutazione, di conseguenza, non produce immediati effetti giuridici ed economici, ma ha esclusivamente la funzione di verificare l'efficacia del sistema medesimo.

Terminata la fase sperimentale si procederà a collegare, sistematicamente, la corresponsione delle competenze accessorie collegate alla produttività con i risultati della valutazione

ATTUAZIONE TEMPORALE

Entro il 31.12.2012 l'Amministrazione fisserà gli obiettivi da assegnare al PTA da parte dei responsabili dell'unità organizzativa.

Al 30.06.2013 verrà fatta dall'Amministrazione una prima valutazione al fine di monitorare la funzionalità del sistema e la performance dei singoli dipendenti.

Al 31.12.2013 verrà effettuata la valutazione finale del sistema per la condivisione con il personale dei risultati della sperimentazione.

RICADUTE A SEGUITO DELL'ADOZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE

Nelle more della messa a regime di tale sistema di valutazione, l'Amministrazione potrà erogare le risorse relative all'accessorio 2011 e 2012 sulla

Nell'ambito della valutazione del dipendente sono valutate le aree di prestazione e di assiduità e presenza ritenute rilevanti, ciascuna delle quali contribuisce con un peso percentuale sino al complessivo del 60%:

- Prestazione e comportamenti: indica il valore della prestazione rispetto alle aspettative in termini qualitativi, quantitativi, temporali con un peso pari al 40%;
- Assiduità: indica la continuità dell'attività lavorativa in Ufficio attraverso i giorni di effettiva presenza con un peso pari al 60%.

La valutazione complessiva delle prestazioni del singolo è pari alla somma del punteggio (*risultati della struttura*) e (*contributo individuale*) secondo il rispettivo peso percentuale.

I SOGGETTI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione del Personale si applica a tutto il personale dipendente.

- 1) VALUTATORE: E' il dirigente responsabile della struttura presso la quale è in servizio il *Valutato*. E' il garante della corretta valutazione in termini di *trasparenza* e di *equità* ed è l'unico referente della valutazione. Il dirigente, qualora non abbia una conoscenza diretta ed approfondita del lavoro del dipendente da valutare o nel caso in cui sia responsabile della struttura per un periodo inferiore a quattro mesi, dovrà acquisire i necessari elementi conoscitivi per la formulazione della valutazione dal precedente responsabile, oppure da altri soggetti all'interno della struttura. In questo caso il Dirigente dovrà comunicare al *Valutato* e riportare in un'apposita scheda il nominativo della persona di cui si è avvalso come supporto per la formulazione del giudizio.
- 2) VALUTATO: E' il destinatario della valutazione.
- 3) COMITATO DI VALUTAZIONE: E' incaricato di gestire la conflittualità nell'ipotesi in cui la valutazione non sia condivisa dal *Valutato*. E' composto da rappresentanti di almeno quattro Dipartimenti, è presieduto da un dirigente delegato dal Direttore Generale e vede la presenza di un rappresentante del personale nominato dal Direttore Generale su una rosa di nomi proposta dalle rappresentanze sindacali.

VALUTAZIONE SPECIFICA DELLE ATTIVITÀ DEL DIPENDENTE

Il processo valutativo si basa sui seguenti momenti:

- 1) L'attribuzione delle funzioni che verrà effettuata in base alla posizione organizzativa e alla unità operativa presso la quale il dipendente è incardinato;
- 2) L'attribuzione avviene con un atto del responsabile dell'unità operativa notificato ed accettato dal dipendente;
- 3) La valutazione si svolge nell'arco temporale di un anno con step intermedi semestrali, allo scopo di consentire il miglioramento *in progress* sulla base delle osservazioni proposte dal valutatore, ossia dal responsabile delle unità organizzative;
- 4) La valutazione finale viene effettuata con attribuzione di un punteggio articolato in 3 livelli a seconda che il perseguimento degli obiettivi possa essere considerato:
 - non soddisfatto;
 - parzialmente soddisfatto;
 - interamente soddisfatto.

La misura di ognuno dei sopraccitati livelli può essere espressa in decimi, centesimi o millesimi.

Il risultato viene valutato in base a differenti percentuali di peso:

- prestazione dell'unità organizzativa 40%;
- contributo individuale 60% di cui:
 - 1) prestazione personale 40%;
 - 2) assiduità e presenza 60%.

Il risultato finale sarà comunicato al dipendente, il quale potrà accettarlo o non accettarlo.