



DELIBERA DEL 17 NOVEMBRE 2020 - ODG N. 1

OGGETTO: Proposte di modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Delibera approvata all'unanimità dei partecipanti via mail consiglio.pta@unipd.it

Il Consiglio del personale tecnico e amministrativo

- **Visto** il d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- **Visto** il d.lgs. 150/2009 e in particolare l'articolo 8, che definisce gli *“Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa”* e l'articolo 9, il quale prevede che *“la performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità”* è collegata *“agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva”*;
- **Viste** le [Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale - n. 5/2019](#) (pag. 10), che definiscono gli obiettivi di performance organizzativa come *“i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire e che può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009, risultati di outcome; piani/programmi strategici; attività/servizi/progetti; customer satisfaction; capacità organizzativa”*.
- **Visto** l'art. 14 della legge n. 124/2015 (rubricato *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*), da ultimo modificato dal d.l. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio), il quale prevede che *“entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*;
- **Richiamato** il *“Piano triennale per la formazione 2019-2021”*, che individua nella formazione uno strumento gestionale prioritario per *“garantire performance individuali e organizzative sempre più elevate”* e *“supportare i processi di cambiamento organizzativo”*;
- **Richiamato** il vigente [Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo di Padova per l'anno 2019](#);
- **Richiamata** la raccomandazione del Nucleo di Valutazione, contenuta anche nella [Relazione annuale - anno 2020](#), di *“valutare con attenzione i potenziali limiti della misurazione della PO basata soltanto su risultati di CS, ossia su percezioni soggettive degli utenti interni ed esterni, considerando l'opportunità di integrarla con i risultati degli indicatori strategici”*;
- **Richiamata** la delibera del [28 maggio 2019, odg n. 1](#) *“Parere relativo all'aggiornamento del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance per l'anno 2019”*, con la quale il Consiglio del PTA ha proposto di *“rivedere la misurazione della Performance Organizzativa nella valutazione del personale tecnico-amministrativo (Ambito 1 con peso 25%) per tener*

conto, non solo della customer satisfaction (che in alcuni casi si basa su tassi di risposta esigui), ma soprattutto del raggiungimento degli obiettivi di Ateneo e di struttura, con riferimento anche agli obiettivi strategici della ricerca, della didattica e della terza missione, come avviene anche in altri Atenei”;

- **Considerato** il ruolo strategico del riconoscimento dell’apporto di ogni lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi di struttura, al fine di promuovere l’efficace collaborazione tra colleghi in piena sinergia con il superiore gerarchico;
- **Considerato** che la formazione assume una rilevanza non ancora ben definita in due momenti del processo di valutazione:
 - a) in sede di colloquio individuale, che è diretto anche a *“individuare azioni orientate al superamento delle criticità”*, eventualmente attraverso l’individuazione di idonei percorsi formativi;
 - b) come elemento aggiuntivo per la valutazione dei dirigenti, tenendo conto anche della *“partecipazione attiva del personale della propria area alle iniziative di formazione e crescita professionale”* (così l’attuale Sistema di valutazione, pag.);
- **Considerato** strategico incentivare e responsabilizzare le singole strutture di Ateneo nell’attuazione del Piano della formazione, valorizzando il momento organizzativo della dimensione formativa, come interesse primario per la struttura organizzativa e non solo per la crescita individuale del personale;
- **Considerata** l’urgenza di predisporre un Piano organizzativo del lavoro agile a livello di Ateneo e di singole strutture, in attuazione dei nuovi obiettivi fissati imposti dalla legge (applicazione almeno al 60% del personale), oltre che dalla perdurante emergenza sanitaria;

propone

1. di **aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione della performance** prima dell’avvio del ciclo della performance del 2021, tenendo conto delle premesse che costituiscono parte integrante di questa delibera e di quanto proposto nei seguenti punti;
2. di **misurare la performance organizzativa su base “multidimensionale”**, tenendo conto del raggiungimento di obiettivi di struttura collegati agli obiettivi generali di Ateneo, oltre che dei risultati della customer satisfaction ([allegato 1](#)). A tal fine si prevedono le seguenti modifiche:
 - a. **Individuazione di obiettivi di struttura “trasversali”** per tutte le strutture dell’Ateneo, da misurare sulla base di idonei [indicatori quantitativi sull’esempio della bozza allegata \(allegato 1\)](#):
 - **Organizzazione del lavoro agile;**
 - **Formazione del personale;**
 - b. Previsione di un eventuale obiettivo specifico legato alla peculiarità di ogni singola struttura, scelto tra una rosa di obiettivi strategici individuati a livello di Ateneo;
 - c. Rimodulazione dell’indicatore della *customer satisfaction* con un meccanismo di calcolo che tenga conto del tasso di risposta;
3. di **incrementare il peso percentuale della performance organizzativa nella scheda di valutazione (Ambito 1 della scheda di valutazione)**, in base alla posizione organizzativa e al livello di responsabilità;
 - 30% per il PTA senza responsabilità;

- 40% per Direttori/trici di Ufficio e SAD;
 - 50% per i Dirigenti;
4. di **misurare il contributo individuale del personale responsabile di unità organizzativa al raggiungimento degli obiettivi di struttura**, assegnando alcuni obiettivi individuali (*Ambito 2 della scheda di valutazione*) che il responsabile deve raggiungere per migliorare la performance organizzativa;
 5. di introdurre una **quota premiale anche per i direttori di dipartimento** (o eventualmente specifici finanziamenti premiali per la struttura) per il raggiungimento degli obiettivi di struttura (Organizzazione del lavoro agile; Formazione del personale).

Il Presidente

Giorgio Valandro

Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005

Il Segretario

Michele Furlan

Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005