



UNIVERSITÀ DI FERRARA

Prot. 20449

Tit. II Classe 13

Ferrara, 4.10.2011

e, p.c.:
Al Responsabile della Ripartizione Risorse Umane
Al Dirigente dell'Area Amministrativa
Al Direttore Amministrativo

LORO SEDI

Con riferimento alla performance individuale contenuta nel Sistema di valutazione e Piano della Performance e considerando che, come previsto, il sistema debba svilupparsi nel rispetto di una trasparente politica di gestione delle risorse umane contribuendo a creare un clima organizzativo di condivisione del metodo, il CUG, il CPTA e le RSU hanno richiesto un incontro con il Presidente del Nucleo di Valutazione al fine di conoscere lo stato dell'arte circa il monitoraggio del funzionamento complessivo del Sistema e l'acquisizione delle informazioni di carattere previsionale e consuntivo elaborate nell'ambito dello stesso.

Per questo motivo, in relazione ai contenuti del Sistema di valutazione, siamo a chiedere quanto segue:

- **1 DESCRIZIONE DEL SISTEMA punto d) La metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale**

si chiede

- conferma che per il personale di fascia B e C verranno prese in considerazione solo le competenze trasversali della "scheda di valutazione delle competenze" o verrà elaborata un'apposita scheda?

- conferma che i responsabili delle unità organizzative oltre alle competenze trasversali saranno valutati anche da "prestazione della propria unità organizzativa, a quella del personale direttamente coordinato, nonché a quella generale di ateneo. Tali obiettivi dovranno essere allineati alle azioni previste all'interno del piano strategico e alle più recenti innovazioni normative". In caso affermativo tali informazioni si dedurranno da un'apposita scheda o da schede già presenti e nel caso da quali?

- conferma che per il personale che non risulta responsabile di unità organizzativa, oltre alla valutazione delle competenze trasversali, verrà considerato il contributo fornito alla prestazione della propria unità organizzativa e a quella del proprio superiore diretto. In caso affermativo tali informazioni si dedurranno da un'apposita scheda o da schede già presenti e nel caso da quali?

- conferma che "per il personale Tecnico, impegnato a supporto dei processi di ricerca e didattica oltre che nell'assistenza sanitaria, la valutazione delle performance individuali del personale inquadrato in categoria D, ai sensi del vigente CCNL, dovrà essere misurata e valutata con il sistema, già consolidato e rodato, volto ad identificare e premiare i comportamenti proattivi attraverso indicatori oggettivi di performance e la valutazione dei comportamenti connessi". Nel caso, a quale scheda si farà riferimento?



UNIVERSITÀ DI FERRARA

- **1 DESCRIZIONE DEL SISTEMA punto f) Modalità con le quali si intendono realizzare le indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del Sistema l'Ateneo**

si chiede

- come e dove reperire i questionari e i risultati delle indagini di clima annuali (EP) biennali (D) e triennali (B e C) vista la valutazione che dovrà essere effettuata tra il modello di indagine di clima e i modelli che verranno forniti dalla CIVIT previsto dall'art. 14, comma 5 del Decreto. All'indirizzo <http://www.unife.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/progetti/efficienti-perche-pubblici/iib0-fase-indagine-di-clima> si trovano solo rilevazioni triennali 2006 e 2009.

- **1 DESCRIZIONE DEL SISTEMA punto g) Modalità con le quali l'amministrazione intende collegare in maniera esplicita il processo di valutazione della performance agli altri processi di gestione delle risorse umane (formazione, reclutamento, carriera, sistemi premiali, etc.);**

si chiede

- cosa s'intenda per "eventuale omogeneizzazione delle valutazioni da parte di una commissione" e a che commissione ci si riferisca.

- **4 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

si chiede

- a) quali opportune iniziative formative dirette a diffondere, in tutta l'organizzazione, la cultura della gestione per obiettivi e della valutazione, nonché a creare condivisione del Sistema nel momento di introduzione dello stesso siano state intraprese dall'Amministrazione;
- b) a che punto sia la procedura ispirata ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, atta a risolvere le situazioni di contrasto salvaguardando la validità del Sistema;
- c) se sia stata nominata dal Rettore la Commissione per il riesame e in caso negativo se sia stata ipotizzata la sua composizione in maniera tale da garantire obiettività di giudizio e indipendenza di valutato e valutatore.

- **6 - MODALITA' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO**

si chiede

-a che punto sia, rispetto al calendario che indica i tempi e le fasi di individuazione degli obiettivi organizzativi ed individuali, in relazione alle risorse ad essi associate, la proposta prevista per il mese di settembre degli obiettivi organizzativi e individuali con definizione delle risorse economico-finanziarie necessarie, nonché delle risorse umane e strumentali coinvolte.



UNIVERSITÀ DI FERRARA

Si chiede inoltre se esistano altri moduli relativi alla valutazione del personale oltre a quelli sotto indicati e se i fini riportati fra parentesi siano corretti:

- Modulo di valutazione delle competenze (ai fini dei gap formativi)
- Scheda di valutazione delle prestazioni dei responsabili (ai fini della liquidazione degli obiettivi)
- Scheda di valutazione per le PEO (ai fini delle progressioni orizzontali)
- Scheda di valutazione dei D tecnici (Best performer)

Si chiede inoltre la cortesia di una risposta a breve termine, in vista dell'incontro con il Nucleo di Valutazione previsto nella seconda parte del mese di ottobre.

Distinti saluti,

Il Presidente del C.U.G.
Cinzia Mancini

Il Presidente del CPTA
Giuseppina Antolini