

Segreterie Provinciali

Prot. n. 032/AIM/2016

Al Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Palermo

Al Delegato del Rettore per le Relazioni Sindacali

Al Direttore Generale dell'Università degli Studi di Palermo

Al Responsabile del Settore Relazioni Sindacali

e.p.c.

A tutto il personale T.A.B.

Oggetto: sistema di valutazione della Performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve consentire all'Ateneo la misurazione e la valutazione sistematica della performance, sia organizzativa che individuale in relazione, vuoi al raggiungimento degli obiettivi, vuoi alla soddisfazione dell'utenza dei servizi erogati.

Il Piano della performance viene aggiornato annualmente al fine di correggere eventuali variazioni rispetto agli obiettivi strategici.

In relazione sia agli obiettivi strategici sia agli obiettivi di innovazione/sviluppo, possono essere definiti obiettivi di funzionamento e di miglioramento continuo tipicamente finalizzati all'incremento di efficienza e di efficacia. Il monitoraggio degli obiettivi di funzionamento avverrà attraverso la rilevazione di indicatori di efficienza, di efficacia (oggettiva e percepita) e di sostenibilità/stato delle risorse.

Uno degli obiettivi di miglioramento della performance di Ateneo è anche la maggiore diffusione della cultura organizzativa che permetta una reale condivisione dell'intero processo, insieme alla crescita professionale dei dipendenti attraverso il miglioramento della consapevolezza del proprio ruolo e delle attese a esso correlate.

Ciò comporterà il progressivo miglioramento dell'organizzazione del lavoro e delle prestazioni erogate.

Non è più procrastinabile la modifica del "sistema" in funzione delle *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance* emanate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, a seguito di incontri con le rappresentanze sindacali e con i soggetti che svolgono un ruolo valutativo nel processo.

In tale contesto, si segnala quanto viene riportato a pagina 7 dell'ultima Relazione sulla Performance di Ateneo 2015, approvata dal CdA nella Seduta del **28 giugno 2016**:

http://www.unipa.it/operazionetrasparenza/.content/documenti/relazione_performance-2015.pdf

... .. Si ricorda che sia gli obiettivi prefissati che i risultati raggiunti risentono del fatto che sino ad oggi l'applicazione del D.L.vo 150/2009 si limita alla componente tecnico amministrativa

Segreterie Provinciali

dell'Ateneo, che eroga servizi di supporto, e le cui attività non sono direttamente collegate al core business dell'Università che sono la didattica e la ricerca. Peraltro non esiste ancor oggi uno stretto collegamento, necessario, fra l'ANVUR e la CIVIT, che auspichiamo sia realizzato nel più breve tempo possibile. Quanto sopra premesso **non permette una stringente connessione**, che si possa evidenziare dal piano della performance, fra tutte le attività poste in essere dall'Ateneo ed il miglioramento dei servizi per gli stakeholder, visto che gli obiettivi strategici all'interno del piano della performance, si traducono in obiettivi operativi **solo per la componente tecnico-amministrativa**.

Quanto sopra, tuttavia, appare nettamente in contrasto con la proposta avanzata dalla stessa Amministrazione lo scorso **29 giugno 2016**, nel corso della riunione con le OO.SS. e la RSU.

A pagina 3 della nota: "criteri di erogazione della produttività collettiva", la Direzione Generale sostiene che:

Non possono poi essere sottaciuti gli effetti del passaggio da indicatori governati individualmente dai singoli lavoratori (leggi: presenze pomeridiane riprogrammabili) a indicatori di contesti e circostanze non determinati direttamente dal singolo operatore (es.: capacità di attrarre studenti o risorse esterne, customer satisfaction, trend della quota premiale del FFO, ecc.). Si riportano di seguito due esempi dell'andamento di indicatori standard della performance di un Ateneo:

ANDAMENTO CAPACITÀ DI ATTRAZIONE STUDENTI

A.A.	Iscritti	Immatricolati	Non regolari	% iscritti	% immatricolati
2010/2011	53.937	11.542	23.270		
2011/2012	50.485	10.851	21.546	-6,40%	-5,99%
2012/2013	47.505	10.554	19.144	-5,90%	-2,74%
2013/2014	45.263	10.824	16.519	-4,72%	2,56%
2014/2015	43.297	10.688	14.282	-4,34%	-1,26%
2015/2016	39.903	9.693	11.552	-7,84%	-9,31%

E ancora:

ANDAMENTO FFO

ANNO SOLARE	ASSEGNAZIONE	RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE
2010	€ 229.564.235,00	
2011	€ 217.114.751,00	-5,42%
2012	€ 218.765.173,00	0,76%
2013	€ 208.712.417,00	-4,60%
2014	€ 204.920.671,00	-1,82%
2015	€ 196.483.629,00	-4,12%

IN ESTREMA SINTESI.

L'Amministrazione ritiene che il criterio del "coefficiente di presenza" NON possa essere sostituito con altri "indicatori di performance". È per tale motivo che focalizza l'attenzione su criteri di valutazione correlati all'incremento/decremento dell'F.F.O. e alla capacità dell'Ateneo di attrarre studenti. Criteri che NON dipendono dalla componente tecnico-amministrativa e bibliotecaria (come riportato nella Relazione sulla Performance di Ateneo 2015).

Performance organizzativa

I risultati della performance organizzativa (relativa agli obiettivi e indicatori strategici di Ateneo), devono, attraverso una chiara relazione causale e sistemica, essere collegati con i risultati della prestazione individuale (relativa ad obiettivi di gruppo o individuali e comportamenti organizzativi di ruolo).

Per collegare il contributo delle singole persone alla performance organizzativa di Ateneo, l'apposito Regolamento procederà ad una coerente valutazione "in cascata" delle strutture e delle unità organizzative cui le stesse afferiscono, e pertanto dovranno essere individuati gli specifici obiettivi e indicatori relativi ai processi presidiati dalla struttura di appartenenza.

La misurazione di tali obiettivi e indicatori (in termini di efficienza ed efficacia) determinerà il risultato di struttura cui "ancorare" la valutazione della prestazione individuale.

La valutazione del rendimento, sarà quindi di tipo top-down, ovvero dalla performance organizzativa di Ateneo discenderà quella dei diversi livelli. Alla prestazione della singola struttura sarà coerentemente collegata la valutazione del contributo individuale. Tale approccio garantirà la coerenza e l'allineamento tra obiettivi dell'organizzazione ed azioni individuali.

Performance individuale

Le componenti della valutazione della performance individuale, ai sensi dell'art. 9, comma 1 e 2 del D. Lgs. 150/2009, sono principalmente due:

A. I risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali assegnati e fissati nell'ambito del Piano della performance.

B. I comportamenti e le competenze adottate/maturate nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

La valutazione del personale sarà differenziata tra coloro che sono titolari di incarico e coloro che non lo sono in base a criteri oggettivi e definiti.

Si ritiene opportuno che il conferimento degli incarichi di durata triennale sia successivo ad apposito interpello che preveda la formulazione di una graduatoria successiva alla valutazione dei titoli di ognuno.

Palermo, 02/11/2016

F.l.c. Cgil
F.to M. Allotta

Cisl Università
F.to M. Ippolito

Snals
F.to G. Madonia Ferraro