Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)

Sistema degli obiettivi, indicatori e target per la valutazione delle performance

Il sistema degli obiettivi Iuav, definito a partire dagli obiettivi strategici, ha una struttura ad albero e coinvolge nei vari livelli, a cascata, il direttore generale, i dirigenti, i responsabili e i collaboratori così come descritto nel "Processo di costruzione e condivisione degli obiettivi" del Piano Integrato Iuav 2017-19 approvato dal CDA il 25.01.2017.

In fase di valutazione i risultati agli obiettivi individuali sono integrati dalla valutazione dell'area di afferenza, rilevata attraverso specifici indicatori di efficacia che hanno la funzione di assicurare coerenza tra andamento della struttura (obiettivi organizzativi) e quello del suo personale (obiettivi individuali).

Gli indicatori associati agli obiettivi possono essere quantitativi oppure qualitativi e sono definiti in modo tale da rendere omogenei e collegabili i risultati conseguiti da ciascuno con quelli del superiore gerarchico così da garantire, anche sotto questo aspetto, la struttura a cascata del modello adottato.

La scheda individuale di valutazione annuale evidenzia per il personale tecnico e amministrativo, gli obiettivi, la loro descrizione, la tipologia (classe di obiettivi), il peso relativo assunto sulla valutazione complessiva e i livelli di performance conseguiti.
Il risultato della scheda, il cui valore massimo può essere 10, ha poi un impatto preciso sul sistema premiante.
L'attribuzione degli obiettivi varia a seconda della loro tipologia e del ruolo e della categoria dei soggetti a cui sono attribuiti: la tabella seguente evidenzia gli obiettivi e il relativo peso massimo per ogni categoria di personale (la somma per ogni colonna dev'essere pari a 100):

tabella 18

Classe di obiettivi	Responsabili				Collaboratori	
	AREA	DIVISIONE	STAFF, SERVIZIO, FUNZ. SPEC.		CAT EP	CAT C, D
	DIRIGENTI	CAT EP	CAT EP	CAT C, D		
ATENEO	40	40	30	30	30	10
GESTIONE	20	20	20	20	20	
STRUTTURA			10	10	10	50
INNOVAZIONE	10	10	10	10	10	10
COMPORTAMENTI	30	30	30	30	30	30
	100	100	100	100	100	100

Per gli obiettivi di ateneo, di struttura, di innovazione, sono definiti target quantitativi (un numero assoluto, una percentuale, un rapporto, ecc.), qualitativi o descrittivi (una data di ultimazione, il completamento di un progetto, ecc.).
Per gli obiettivi di gestione sono previsti due target:
1. per gli indicatori relativi all'efficienza (costo unitario) la valutazione (su scala 1/10) avviene in relazione alla variazione rispetto al valore iniziale di riferimento dell'indicatore, valorizzando adeguatamente un intorno pari a +/-1% annuo; la valutazione di efficienza, basata sui costi medi unitari delle aree, è stata attribuita ai soli dirigenti in quanto solo a livello dirigenziale sono presenti le leve per incidere sui risultati;
2. per gli indicatori relativi all'efficacia (di customer satisfaction) la valutazione avviene attraverso l'applicazione di un modello che premia sia il risultato annuo conseguito in termini assoluti, sia la variazione rispetto all'anno precedente, tenendo anche in considerazione una soglia minima di sufficienza del servizio (sotto la quale è ritenuto

insoddisfacente)[1].
Per i collaboratori di categoria C e D agli esiti degli obiettivi individuali si aggiunge la valutazione dell'area di afferenza rilevata attraverso specifici indicatori di efficacia che hanno la funzione di assicurare coerenza tra andamento della struttura (obiettivi organizzativi) e quello del suo personale (obiettivi individuali).

La valutazione dei comportamenti organizzativi, differenziati per ruolo, si basa su determinati comportamenti osservabili, definiti in modo specifico, che rappresentano il parametro di misura.

Ogni obiettivo è collegato a una scala di valutazione da 0 a 10, che definisce il livello di performance raggiunto su quattro classi:
1. da 0 a 5,99 la prestazione è ritenuta insufficiente
2. da 6 a 7,99 è ritenuta sufficiente
3. da 8 a 9,99 è ritenuta adeguata
4. se 10 è ritenuta eccellente (e va motivata dal valutatore).

La valutazione del direttore generale, proposta dal nucleo di valutazione e approvata dal consiglio di amministrazione, è prevalentemente incentrata su indicatori di performance oggettivi e prevede questa suddivisione:
a) peso del 60% degli obiettivi di ateneo (desunti dal piano integrato);
b) peso del 20% degli obiettivi di ateneo legati all'indicatore: "Spese personale / FFO + Tasse e Contributi" in quanto espressivo del contributo del direttore generale;
c) peso del 20% sugli obiettivi di soddisfazione degli stakeholders attraverso un indicatore generale di customer dato dalla media pesata di indicatori riferiti ai 3 principali stakeholders (studenti, PTA, docenti).

Collegamento al sistema premiante
A seguito della sottoscrizione del contratto integrativo per gli anni 2015-2016, il collegamento tra la valutazione delle performance e il sistema premiante prevede che al personale appartenente alle categorie C e al personale di categoria D che non percepisce indennità di responsabilità sia attribuita un'indennità di produttività.

Le risorse per la produttività sono destinate per l'80% alla produttività individuale e per il 20% alla produttività collettiva. L'indennità di produttività individuale è attribuita sulla base del punteggio complessivo di valutazione del periodo totalizzato nella scheda di valutazione, proporzionalmente all'orario di lavoro e al periodo di servizio svolto nell'anno (Full Time Equivalent annuo).
In base alla valutazione conseguita si ha una percentuale predefinita di indennità assegnata.

tabella 19

Valutazione delle prestazioni	Indennità di produttività individuale spettante:
da 0 a 5,99	Nessuna
da 6 a 6,99	70%
da 7 a 7,99	80%
da 8 a 9,49	95%

[1] Il voto finale dell'indicatore (su scala risposte 1-4) è dato da un voto su scala 0-10 riscalato in modo che se la risposta è 1<=x<=2 il punteggio decimale va da 1 a 5, e se la risposta CS va 2=<x<=4 il punteggio decimale va da 5 a 10. Il nuovo modello considera sufficiente una voto pari a 6, che corrisponde a un valore (nella scala di risposte 1-4) pari a 2,4 che rappresenta la "soglia minima".
Oltre alla valutazione sopra illustrata, il modello prevede un premio/penalizzazione (in un range +/-1 punto) a seconda se il valore conseguito è un miglioramento o peggioramento rispetto al dato precedente; esso rappresenta un elemento di continuità col modello precedente.

da 9,50 a 10	100%

L'indennità di produttività collettiva è attribuita sulla base dei risultati dell'area dirigenziale di afferenza, proporzionalmente all'orario di lavoro e al periodo di servizio svolto nell'anno (Full Time Equivalent annuo). Le risorse assegnate alle aree sono determinate sulla base del valore medio degli indicatori di performance associati agli obiettivi di gestione e del personale afferente.

Al personale di categoria D con indennità di responsabilità o di funzione specialistica il 33,33% dell'indennità (ex. art. 91 co. 3 del CCNL vigente) viene corrisposto sulla base del punteggio complessivo di valutazione del periodo.
La quota dell'Indennità di responsabilità legata alla valutazione delle prestazioni presente nel CCI vigente è la seguente: da 0 a 5,99 nessuna indennità, da 6 a 6,99 il 70%, da 7 a 7,99 l'80%, da 8 a 9,49 il 95%, da 9,50 a 10 il 100%.

Al personale di categoria EP viene erogata una indennità di risultato in presenza di un esito positivo (≥ 6) della valutazione delle prestazioni (ex. art. 90 del CCNL vigente) comunque compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 30% dell'indennità di posizione e proporzionalmente al punteggio complessivo di valutazione del periodo.
Si riporta la tabella di attribuzione dell'indennità di risultato presente nel CCI vigente:

tabella 20

Valutazione delle prestazioni	Quota dell'Indennità di Risultato:
da 0 a 5,99	Nessuna indennità
da 6 a 10	Da 33,34% a 100%, proporzionalmente alla valutazione delle prestazioni e all'ammontare disponibile sul fondo di cui all'art. 90 del CCNL vigente