



# Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara

Prot. n. 3425

Chieti, 26 GEN. 2015

Titolo I Classe 9

Ai Responsabili di Aree, Settori e Servizi  
Ai Direttori dei Dipartimenti, Centri e Scuole  
Ai Segretari Amministrativi di Dipartimento  
Ai Responsabili delle Biblioteche  
e p. c. Ai Responsabili dei Laboratori  
e p. c. A tutto il personale Tecnico/Amministrativo  
LORO SEDI

**OGGETTO:** Predisposizione Piano della *Performance* 2015/2017 - Valutazione **performance** organizzativa 2014 - **Performance individuale** (assegnazione obiettivi per il 2015)

## **A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Con riferimento alle disposizioni contenute nel D.Lgs n. 150 del 2009 (Legge Brunetta), occorre procedere alla stesura del Piano Triennale della *Performance* 2015/2017, alla valutazione della *performance* 2014 e all'assegnazione degli obiettivi individuali per il 2015. Si rende necessario acquisire i seguenti dati:

- a) Per gli obiettivi operativi già inseriti nel Piano della *Performance* 2014/2016, il risultato raggiunto da ciascun obiettivo alla data del 31/12/2014. Tale risultato (cosiddetto "target effettivo"), se inferiore al 100%, costituirà il *target* di partenza (cosiddetto "target storico"), per la prosecuzione dell'obiettivo nel 2015. Si allegano a tal fine le **schede "A"**.
- b) Per i nuovi obiettivi operativi<sup>1</sup> da inserire nel Piano della *Performance* 2015/2017 (**schede "B"**), indicare il titolo, l'indicatore (o gli indicatori), il *target* storico (al 01/01/2015), il *target* atteso annuale (al 31/12/2015) e l'eventuale *target* atteso triennale (al 31/12/2017). Si rammenta che gli obiettivi operativi devono avere le seguenti caratteristiche:

<sup>1</sup> I nuovi obiettivi operativi proposti dovranno necessariamente essere riferiti agli obiettivi strategici e obiettivi di Ateneo già individuati nel Piano della *Performance* 2014/2016, consultabile sul sito dell'Ateneo, alla pagina "Amministrazione trasparente", sezione "altre risorse", sottosezione "performance".



# Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara

1. Avere carattere innovativo e comunque tendere a migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività dell'Ateneo oppure mirare a ottenere un risparmio in termini economici o di tempo; pertanto non possono essere prese in considerazione le normali attività lavorative ordinarie;
  2. Avere durata limitata nel tempo, quindi un inizio e una conclusione definitiva;
  3. Essere misurabili in termini concreti e chiari attraverso l'utilizzo di uno o più indicatori;
  4. I target attesi annuali devono essere possibili e raggiungibili ma nello stesso tempo "sfidanti".
- c) **Le schede "A"** per la raccolta dei dati relativi ai risultati raggiunti nell'anno 2014, devono essere compilate unitamente alle **schede "C"** che contengono una griglia con l'indicazione del personale in servizio nella struttura di riferimento e in eventuali strutture trasversali interessate alla realizzazione dell'obiettivo. Per ciascuno di detti collaboratori dovrà essere inserita la percentuale di impegno dedicata all'obiettivo in modo tale che il totale riferito a ciascun progetto dia il 100%. Per ciascun dipendente inoltre, devono essere indicate sommariamente le **attività svolte nell'obiettivo** e il relativo arco di tempo nel quale **sono state svolte**. Ogni dipendente **effettivamente** impegnato nell'obiettivo e per il quale sia stata individuata la relativa percentuale di impegno, dovrà firmare nell'apposita casella per la **sola presa visione** della valutazione attribuitagli. Nel caso dovesse trovarsi in disaccordo in merito alla valutazione effettuata dal responsabile dell'obiettivo, avrà 15 giorni di tempo per inoltrare le sue controdeduzioni, opportunamente motivate e documentate, al Direttore Generale.
- d) I responsabili degli obiettivi dovranno indicare in una breve relazione a parte, in maniera chiara ed esplicita, quali sono le fonti da cui sono stati attinti i dati e, se è possibile, allegare documenti, tabelle, dati e quant'altro possa essere utile per effettuare controlli sui **target** effettivi dichiarati e sulle percentuali attribuite ai diversi collaboratori impegnati. Si raccomanda particolare cura in questa operazione e si ricorda che tutti i documenti del ciclo della performance devono essere conservati e possono essere chiesti in visione dalle autorità competenti.

La documentazione di cui sopra, dovrà essere trasmessa ufficialmente tramite protocollo elettronico rispettando le seguenti scadenze:

- 1) le schede "A" e "B" **entro e non oltre il 30/01/2015**. Tenuto conto della ristrettezza dei tempi per la redazione del Piano della *Performance* che dovrà essere sottoposto al Consiglio di Amministrazione del 17/02/2015, la

documentazione incompleta, errata o carente di firme **non potrà essere presa in considerazione;**

- 2) le schede "C" **entro e non oltre il 27/02/2015**. A partire da questa data decorreranno i 15 giorni di cui al precedente punto c). Pertanto le osservazioni pervenute dopo la data del 14/03/2015 non saranno prese in considerazione.

## **B) PERFORMANCE INDIVIDUALE**

L'argomento fin qui trattato configura la cosiddetta **performance organizzativa**, cioè quella contemplata nel Piano Triennale della *Performance* che per definizione tende a realizzare gli **obiettivi strategici dell'Ente**. Natura diversa ha la **performance individuale** che è incentrata sulla valutazione del lavoro ordinario individualmente svolto dal personale TA e sulla valutazione di obiettivi direttamente assegnati a inizio anno a singole strutture, a gruppi di dipendenti o addirittura a singoli dipendenti, ma che nulla hanno a che fare con obiettivi qualificati come strategici dagli organi di indirizzo politico dell'Ente e per tale motivo inseriti nel Piano della *Performance*.<sup>2</sup> La valutazione della *performance* individuale sarà normata nell'immediato futuro attraverso la predisposizione del **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** che, si ribadisce, è lo strumento appositamente previsto dal legislatore per valutare: a) la *performance* organizzativa (strategica per l'Ente); b) la *performance* individuale intesa sia come obiettivi (non strategici) assegnati a inizio anno dai Capistruttura o dal Direttore Generale, sia come lavoro normale ordinario svolto da tutto il personale TA.

Da quanto sopra argomentato ne consegue che se non sarà possibile inserire tutti i dipendenti nel Piano della *Performance* si rientrerà nella *performance* individuale. Pertanto, attesa l'emanazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, i Capistruttura dovranno sin d'ora assegnare specifici obiettivi ai propri collaboratori. Ciascun obiettivo potrà essere attribuito, considerate le competenze individuali, all'intera struttura, a gruppi di collaboratori o a singoli collaboratori e ne dovrà essere data comunicazione al Settore Controllo di Qualità della Didattica e della Ricerca entro il 27/02/2015. In caso di inadempienza da parte dei Capistruttura, gli obiettivi saranno assegnati direttamente dal sottoscritto.

Il meccanismo degli obiettivi individuali è simile a quello degli obiettivi operativi descritti al punto b). Valgono gli stessi concetti relativi all'impiego di indicatori e *target*. In particolare, gli indicatori devono essere idonei alla misurazione dell'obiettivo e devono essere fissati il *target* iniziale e il *target* atteso finale al 31 dicembre. E' importante, inoltre, che gli obiettivi siano fissati in modo chiaro e che siano attribuiti in modo "certo" attraverso l'utilizzo della **scheda "D"**, controfirmata dai destinatari degli obiettivi per accettazione e trasmessa tempestivamente al Settore Controllo di Qualità della Didattica e della Ricerca che provvederà alla

<sup>2</sup> **Tutti i dipendenti devono essere coinvolti nella gestione degli obiettivi o strategici o individuali o una combinazione dei due in maniera che tutta l'attività lavorativa dei dipendenti sia assoggettabile a valutazione.**



# Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara

registrazione degli obiettivi assegnati ai fini della valutazione al 31 dicembre di ogni anno. Nella medesima scheda i Capistruttura dovranno individuare l'utenza interna (docenti o altro) o esterna (studenti o altro), ai quali possa essere richiesta una valutazione della soddisfazione ad inizio e fine periodo.

Cordiali saluti.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**(Dott. Filippo Del Vecchio)**