

FAQ relative all'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nell'INFN

VALUTATI E VALUTATORI

1.

D: Il nostro Ente produce Ricerca, che è già valutata dalla VQR. Il nostro Ente però potrebbe produrre la miglior ricerca al mondo, ma essere poco efficiente dal punto di vista organizzativo. Il SMVP quindi, come ad es. ha fatto il CNR, dovrebbe essere applicato a tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo di coordinamento

R: Il tema della valutazione dei ricercatori e dei tecnologi è molto più ampio di quanto esposto. L'individuazione di obiettivi di performance organizzativa per compiti non derivanti direttamente dal profilo professionale o da responsabilità gestionali e amministrative appositamente assegnate e sottoscritte non è compatibile con l'attuale ordinamento e la vigente normativa. Infine, si sottolinea che il CNR, come l'INFN con l'SMVP recentemente approvato, opera la valutazione per i ricercatori e tecnologi solo nel caso di responsabilità negli organigrammi dei vari istituti.

Si riporta per completezza la normativa di riferimento.

DPCM del 26.01.11, titolo IV, Cap. I, art. 14, comma 2: "*Per le finalità di cui al comma 1, l'ANVUR, d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche*" – CiVIT - "*secondo quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri attuativo dell'art. 13, comma 12, del decreto legislativo n. 150 del 2009, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi di cui all'art. 1, comma 1.*" e di cui al comma 4 dell'art. 74 del D.Lgs 150/09 "*Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca.*" Non è ancora stato emanato il decreto attuativo

2.

D: Il valutatore, quindi, sarà il singolo responsabile di ufficio, reparto, servizio? Che tipo di percorso di formazione verrà adottato per i valutatori?

R: Corsi di formazione sono stati già erogati per tutti (valutatori e valutati) ed il materiale formativo è sempre a disposizione per una consultazione continua sulla pagina della "formazione". A integrazione di quanto fatto, nei prossimi mesi sarà proposta l'organizzare di un corso di formazione sulle tecniche di valutazione tenuto da esperti esterni. Nel corso dell'anno entrerà in produzione un software dedicato per il quale sono previste opportune sessioni formative. Da un punto di vista di dizionario degli obiettivi, omogenei per servizi analoghi, sarà elaborato dall'esperienza maturata nel corso del 2021 e dagli incontri di calibrazione già iniziati in senso verticale (direttore-responsabili) che orizzontale (tra direttori, tra responsabili).

3.

D: Gli incontri responsabile-dipendente nel momento della "condivisione e assegnazione" degli obiettivi e della "valutazione" dei risultati conseguiti possono essere condotti alla presenza degli altri dipendenti del servizio?

R: ogni responsabile può organizzare incontri preparatori informali sia individuali che collettivi per elaborare obiettivi individuali per i propri collaboratori. Inoltre, incontri di

confronto tra responsabili di diverse Strutture con lo stesso incarico hanno già avuto luogo. Ciononostante, si ritiene che il colloquio definitivo nel quale si concordano gli obiettivi individuali ed eventualmente i comportamenti organizzativi debba avvenire in un confronto diretto ed aperto tra responsabile e collaboratore, senza alcun tipo di influenza o condizionamento esterno.

4. **D:** La valutazione della performance sarà prevista anche per gli assegnisti di ricerca e tecnologici?

R: Gli assegnisti non sono sottoposti alla valutazione della performance.

5. **D:** Nella slide dove si indicavano i soggetti destinatari della valutazione, non è chiaro se sono inseriti tutti i soggetti che ricoprono posizioni organizzative anche se appartenenti ai livelli I - III.

R: Tutti i soggetti che sono responsabili di unità organizzative negli organigrammi delle Strutture sono oggetto di valutazione per le attività gestionali svolte.

6. **D:** La valutazione va fatta anche per il personale assunto durante l'anno di riferimento?

R: Sì. Verranno assegnati obiettivi proporzionati al periodo residuo.

PIANIFICAZIONE E ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

7. **D:** Come si fa a dare un obiettivo da seguire a due tecnici che lavorano allo stesso esperimento e poi dire ad uno dei due che ha raggiunto l'obiettivo mentre l'altro no, con l'esperimento che magari ha raggiunto tutti gli obiettivi?

R: In caso di medesimo obiettivo, indicatore e target assegnato a due dipendenti la performance non può che essere la stessa. Mentre, se a due dipendenti, che lavorano allo stesso progetto, venissero assegnati due obiettivi diversi o lo stesso obiettivo ma con due indicatori diversi potremmo avere due performance diverse a prescindere dall'esito del progetto.

8. **D:** Nella fase iniziale della programmazione gli obiettivi possono essere proposti anche da colui che sarà poi il valutato?

R: Nel SMVP gli obiettivi devono essere concordati. Questo già da sé presuppone che i collaboratori siano parte attiva, includendo la possibilità di proporre obiettivi.

9. **D:** Non si corre il rischio di alterare, con questo nuovo strumento, un sistema di organizzazione del lavoro che dà ottimi risultati e si basa su un equilibrio già precario?

R: No, anzi potrebbe aiutare a motivare e a fare chiarezza sui ruoli, sulle relazioni e sulle aspettative. Inoltre, è da tener presente che l'applicazione della legge non può essere messa in discussione in quanto trattasi di norme imperative.

10. **D:** Colloqui, Pianificazione, Obiettivi, Monitor delle attività, Stimoli e così via, sono tutte attività che un Responsabile di Ufficio/Reparto/Servizio/Divisione, da anni, fa regolarmente. L'applicazione del SMVP influenzerà le carriere, il reddito e la soddisfazione o insoddisfazione individuale. È stata studiata la ricaduta, sui rapporti interpersonali?

R: La formalizzazione di queste pratiche e il necessario adempimento degli obblighi di legge, nella chiave equilibrata e che tiene conto delle specificità dell'Ente con cui è stato predisposto il nostro SMVP, non è atteso avere impatto negativo sui rapporti interpersonali. Il bilanciamento tra obiettivi individuali e comportamenti organizzativi previene inoltre la contrapposizione tra attività individuali e lavoro in team.

11.

D: Dall'incontro formativo è emersa la mancanza della possibilità di valutare l'ambiente nel quale dispiegare le migliori performance individuali. Inoltre, in alcuni casi il responsabile individuato nell'organigramma non è necessariamente la persona che assegna il lavoro al dipendente.

Ancora, l'impossibilità di valutare il Direttore della Struttura richiederebbe, a maggior ragione, una valutazione della Struttura nella quale si opera.

R: Un responsabile che non gestisce l'organizzazione, il funzionamento e le attività dei collaboratori del proprio ambito di responsabilità, andrebbe sostituito. A volte si confonde la complessità con i casi personali o particolari. Questi vanno trattati singolarmente. Nel concordare obiettivi individuali si deve tenere conto del proprio ambito lavorativo. Un ambito con carenze deve essere utilizzato come stimolo, non come alibi. Infine, si sottolinea che le Strutture non sono valutate separatamente, la performance organizzativa è riferita all'INFN nel suo complesso.

12.

D: Stante l'attuale stato pandemico non sarebbe opportuno integrare al più presto possibile il POLA all'interno del Piano della Performance?

R: Il POLA è già incluso nel Piano della Performance. Il collegamento tra POLA e assegnazione degli obiettivi per la misurazione e valutazione della performance sarà proposto nei prossimi aggiornamenti del SMVP.

13.

D: Considerati i problemi e le incertezze legate alla pandemia non sarebbe più opportuno partire operativamente con il SMVP quando lo stato d'emergenza sarà cessato?

R: Non si ritiene che la situazione pandemica possa incidere pesantemente sull'attuazione del ciclo della performance né questo è contemplato nella normativa emergenziale. I Ministeri vigilanti hanno già affermato che tale motivazione non giustifica il mancato avvio del ciclo di gestione della performance per l'anno 2020.

14.

D: Nelle schede del corso sulla performance è stato ripetuto due volte che gli obiettivi del personale senza incarichi di responsabilità devono essere definiti dal Responsabile della Divisione/Servizio e dal Responsabile di Reparto/Ufficio ma la firma sulla scheda è una sola. Di chi è la responsabilità della scheda?

R: La scheda la sottoscrive solo un responsabile che è quello direttamente superiore.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

15.

D: Senza una misurazione puntuale come si riesce ad attribuire progressioni economiche e di carriera?

D: Che criterio è stato stabilito per dire chi deve essere premiato e chi no?

R: Nel SMVP gli obiettivi individuali prevedono una misura puntuale del grado di raggiungimento del target prefissato. I comportamenti organizzativi determinano comunque una valutazione numerica. La performance organizzativa dell'INFN è espressa con un indicatore numerico. La valutazione individuale complessiva risulta quindi misurata puntualmente.

16.

D: In che modo la valutazione della Performance influirà sulla carriera del dipendente?

R: Nelle progressioni art. 54 e art. 53 una parte del punteggio, 20%, è attribuita alla valutazione dei direttori di Struttura. Questo è avvenuto in tutte le progressioni degli anni passati in condizioni di minore tutela e trasparenza nelle relazioni tra direttore e collaboratore. In futuro queste valutazioni potranno tener conto delle valutazioni di performance. Queste valutazioni hanno molte buone caratteristiche: i parametri di valutazione sono noti e concordati; l'attività legata agli obiettivi è monitorata con regolarità; i risultati della

valutazione sono noti e sono possibili azioni di miglioramento della valutazione. In ogni caso la performance non esaurisce tutti gli aspetti della valutazione delle professionalità di una persona, ma ne costituisce un elemento.

17.

D: Non è stato esposto quali sono le conseguenze di una valutazione negativa. Cosa accade al dipendente in caso di valutazione negativa?

R: le conseguenze della valutazione negativa, cioè una valutazione individuale inferiore al 40%, sono definite dalla normativa. Nella vigente versione dell'SMVP non sono state riportate le norme in materia, sarà aggiunto un richiamo esplicito nelle prossime revisioni del SMVP.

Per completezza si riporta un estratto della norma. La valutazione negativa è prevista dalla normativa (art. 3, comma 5-bis, del D.Lgs. 150/2009 e 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del d.lgs.30 marzo 2001, n. 165)

In particolare, l'art. 3, comma 5-bis, del d.lgs. 150/2009 prevede espressamente che "La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto".

Questa disposizione va letta insieme al richiamato art. 55-quater che prevede il "licenziamento disciplinare in caso di "insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini" ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150/2009" (da "Linee Guida n. 5 del DFP paragr. 3.3).

18.

D: Come ci si appella ad una valutazione non ritenuta esatta nei propri confronti?

R: Gli aspetti soggettivi della valutazione sono inevitabili, ma nel SMVP questi aspetti sono fortemente ridotti e sono previsti almeno due livelli di arbitrato in caso di controversie. Al paragrafo 6.3 è prevista azione di conciliazione dei Direttori. L'intero capitolo 7 è dedicato alle procedure di conciliazione affidate ad un organo di garanzia terzo rispetto alle posizioni del dipendente, del responsabile e del direttore.

19.

D: È previsto il meccanismo della rotazione negli incarichi, collegato alla performance?

R: Non è previsto nel D.Lgs.150/2009 oggi vigente.

La rotazione degli incarichi di dirigenti e funzionari nelle aree più esposte al rischio di corruzione è prevista dall'art. 1, comma 5, lettera b) della L. 190/2012 (rotazione ordinaria). Dall'art. 16, comma 1, lettera l-quater) del D.Lgs. 165/2001, è prevista la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (rotazione straordinaria). La rotazione negli incarichi è soggetta alla verifica da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

20.

D: Il D. Lgs. 150/2009 prevedeva che indipendentemente dalla performance del dipendente ci sarebbe dovuta essere almeno una percentuale del 25% di dipendenti meno meritevoli. Anche nel Sistema stilato dall'INFN ci sarà questa percentuale? Se sì, questo potrebbe generare conflitto tra i dipendenti?

R: Nel SMVP non sono previste quote predefinite per le classi di valutazione.

Gran parte del D.Lgs. 150/2009 è già stato modificato o rivisto. In particolare, l'art. 13 del D.Lgs. 74/2017 ha modificato l'art. 19 del D.Lgs. 150/2009

“1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.”

21.

D: Qual è l'algoritmo che stabilirà le percentuali esposte per le valutazioni finali?

D: L'algoritmo sarà uguale e "sterilizzato" per tutte le Strutture?

R: La performance complessiva individuale è ottenuta sommando con pesi relativi definiti nel capitolo 5 del SMVP, le tre componenti della valutazione (PO-performance organizzativa, OI-obiettivi individuali, CO-comportamenti organizzativi). La misurazione delle tre componenti è numerica, la valutazione complessiva individuale sarà quindi definita naturalmente.

Nel primo anno di applicazione estesa del ciclo della performance particolare attenzione sarà dedicata agli incontri di calibrazione in modo da allineare gli indicatori e le misurazioni delle componenti della valutazione. Già dal secondo anno di applicazione, quando si saranno conclusi gli incontri di calibrazione a valutazioni effettuate l'allineamento degli indicatori e delle misurazioni sarà più semplice

22.

D Perché il peso della performance organizzativa è volutamente basso?

R: La pratica della valutazione e le linee guida del DFP richiedono che il peso maggiore della valutazione sia legato alle attività sulle quali il singolo incide maggiormente. L'influenza delle attività di un singolo sulla performance organizzativa e di funzionamento dell'Istituto è propria delle figure apicali, per le quali è prevista un'incidenza maggiore della PO. Nella prima stesura del SMVP il peso della PO era ancora minore per il personale IV-VIII, ma è stato incrementato al 20% a seguito ai commenti delle OO.SS.

23.

D: La valutazione sarà prettamente gerarchica?

D: Quando sarà inserita una valutazione bottom-up?

R: Nel corso del primo anno di applicazione del ciclo della performance la valutazione sarà condotta secondo gli organigrammi dell'Istituto. Forme più avanzate di valutazione, ancora non pienamente adottata in altre PA, quali la valutazione partecipativa o la valutazione a 360 gradi, saranno eventualmente proposte ed introdotte nelle prossime revisioni del SMVP.

24.

D: Come (e se) verranno valutati gli obiettivi raggiunti in un team (es. attività sperimentali internazionali), composto da dipendenti non facenti parte di una medesima unità organizzativa (divisione, servizio, reparto, etc.)?

R: La valutazione è basata su obiettivi individuali. Questi possono derivare da esigenze di risultato per attività di servizi o reparti o anche di iniziative sperimentali, ma non sono direttamente legati al successo del team. Quindi andranno individuati obiettivi individuali anche nei casi di lavori svolti nell'ambito di un gruppo.

25.

D: Chi opera la misurazione e la valutazione della performance organizzativa?

R: Le figure con la responsabilità di promuovere gli obiettivi specifici dell'INFN come descritto nel Piano della Performance La performance organizzativa sarà disponibile entro il mese di marzo tramite comunicazione che sarà inviata a tutti i Direttori di AC e delle Strutture.

Il Piano della Performance e la successiva Relazione annuale sono approvati dal Consiglio Direttivo e sono sottoposti alla valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che verifica la corretta realizzazione dell'intero ciclo della Performance.

26.

D: Se le norme prevedono di stabilire obbligatoriamente tre fasce di valutazione, sembra concreto il rischio che alcune valutazioni dovranno essere "ridimensionate" e non rispondenti alle concrete valutazioni fatte nel merito. In tale circostanza chi farà il "ridimensionamento" della concreta valutazione?

R: Nel nostro SMVP non è previsto nessun meccanismo di correzione o modifica delle valutazioni in modo da costringere le popolazioni delle tre valutazioni positive (sufficiente, buono, ottimo). Le popolazioni delle tre fasce saranno quelle derivate dalle valutazioni. Come detto prima l'esperienza permetterà di verificare che siano obbiettive e ben calibrate.

27.

D: Come si valutano gli obiettivi di un dipendente che ha anche incarichi extra rispetto a quelli della mansione principale? Come si valutano gli obiettivi di chi lavora per altre Strutture?

In caso di più ruoli ricoperti all'interno della stessa Struttura, la valutazione sarà svolta per il ruolo di maggior impatto sulla persona: maggior tempo lavorativo o maggiore responsabilità, sentito anche il Direttore o la Direttrice della struttura. Nel caso di attività svolte su più strutture INFN vale quanto detto, ma in questo caso devono essere coinvolti i Direttori delle due Strutture.

28.

D: Il dipendente che andrà in pensione nel corso dell'anno sarà oggetto di valutazione della performance? È stato definito un periodo minimo per l'assegnazione degli obiettivi?

R: La scheda va fatta anche per chi cessa prima della fine dell'anno. Non è stato considerato un tempo minimo, perché quando verrà distribuita la premialità del 2021 si prenderà in considerazione tutto il personale valutato e se qualcuno avrà terminato prima prenderà la quota parte. Se non fosse effettuata la valutazione, il dipendente perderebbe anche questa quota parte.

29.

D: Il target dell'obiettivo individuale deve essere necessariamente numerico?

R: Sì.

30.

D: Chi fa la valutazione quando scade il mandato di responsabile di una unità organizzativa oppure cessa il servizio nell'INFN?

R: La valutazione deve essere effettuata dal nuovo responsabile, che potrà consultarsi con il responsabile precedente. La valutazione sarà effettuata sugli obiettivi già concordati e i comportamenti organizzativi selezionati.

31.

D: Quando si parla di "erogare trattamenti economici accessori legati alla performance", a quale "economia" ci si riferisce?

D: Ci sarà una differenza di premialità tra chi raggiunge l'obiettivo con una valutazione sufficiente rispetto a chi lo raggiunge con ottimo?

R: L'importo assegnato alla premialità, presente in ciascun fondo del salario accessorio del personale tecnico e amministrativo, è determinato in sede di contrattazione integrativa con le OO.SS.. A questo importo vengono sommati tutti gli avanzi riscontrati a fine anno in ciascuno dei fondi con cui è costituito il fondo del salario accessorio. Coloro che raggiungeranno una valutazione pari a "ottimo" avranno una retribuzione di risultato maggiore rispetto a coloro che raggiungeranno una valutazione inferiore, così come è stabilito in sede di CCNL. L'importo che determinerà questa differenza per l'INFN al momento non è stato ancora fissato, essendo oggetto di contrattazione con le OO.SS. in sede di approvazione del salario accessorio.

32.

D: Si parla di differenziare la premialità, ma cosa si differenzia se il responsabile è un ricercatore o tecnologo con uno stipendio forfettario e un salario accessorio quasi tutto integrato? Non c'è una situazione di discriminazione del personale sull'efficacia della valutazione?

R: Il ricercatore/tecnologo viene valutato per la responsabilità per la quale gli viene corrisposta un'indennità, che è uguale indipendentemente dalla sua "performance", purché non negativa.

L'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che il rispetto delle disposizioni relative alla Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance è *"condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.*

Se un ricercatore/tecnologo ha una bassa valutazione di performance può essere rimosso dal proprio incarico di responsabilità.

TRASPARENZA

33.

D: L'esito dei colloqui sarà raccolto in report scritti?

R: Sì, sono previste apposite schede per raccogliere gli obiettivi proposti e condivisi e le valutazioni.

34.

D: I risultati della valutazione individuale saranno pubblici?

R: No. Sono pubblici i dati di valutazione aggregati.

In particolare, l'art. 20 del D.Lgs. 33/2013 prevede che *"1 Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti. 2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti"*

35.

D: Con quale modalità saranno resi pubblici gli obiettivi individuali?

R: Per motivazioni di trasparenza gli obiettivi individuali possono essere resi noti agli afferenti al medesimo ufficio, reparto o servizio. Gli obiettivi individuali assegnati nel 2021 saranno condivisi anche tra i responsabili di servizi e reparti corrispondenti nelle varie Strutture, al fine di rendere più omogenee le valutazioni, evidenziare aspetti migliorabili comuni alle Strutture, costituire una raccolta di obiettivi utili per la valutazione.

36.

D: I risultati della valutazione sono condivisi tra i membri del Reparto/servizio/divisione?

R: I risultati della valutazione saranno noti tra gli afferenti dello stesso ufficio/reparto/servizio.