

## Valutazione della «Performance» individuale

Introdotta nel Piano della Performance non solo per i responsabili di unità operative (servizi, uffici, divisioni...) ma anche per TUTTO il personale tecnico e amministrativo.

Per ricercatori e tecnologi mancano ancora le linee guida che devono essere definite congiuntamente da ANVUR e FP.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (**SMVP**), approvato nel CD di febbraio, definisce i criteri e le modalità di valutazione per strutture e individui.

La performance individuale ha 3 componenti:

1. La performance della struttura in cui si opera: **20%**
2. Il grado di raggiungimento di obiettivi individuali (max 2), concordati con il proprio responsabile: **40%**
3. I comportamenti organizzativi del singolo, valutati dal responsabile: **40%**

**Una quota del salario accessorio individuale legata al grado di performance ottenuto, da definire nelle trattative sul salario accessorio 2021.**

**Nota:** l'impianto della performance per gli EPR potrebbe essere pesantemente rivisto nei decreti attuativi del DL 80/2021, recentemente approvato.

## Tre fasi

1. **Condivisione e assegnazione degli obiettivi: conclusa a fine maggio**
2. **Monitoraggio: a settembre (possibile revisione degli obiettivi)**
3. **Misurazione e valutazione: a febbraio**

Costituito un GdL dei rappresentanti del personale per monitorare l'implementazione del SMVP, segnalare problemi, chiedere chiarimenti e, al termine del primo ciclo, proporre eventuali correttivi.

Aversano, Carlucci, Forte, Librizzi, Moni, Tagnani, Nicoletto (assemblea TA)  
D'Orazio, Leonora, Marchi, L. Silvestris, Passeri (assemblea RT)

Riunito varie volte, raccolto parecchi dati in tutte le sedi.

I due RN hanno chiesto di poter relazionare su quanto fin qui osservato al GdL del CD sulla performance.

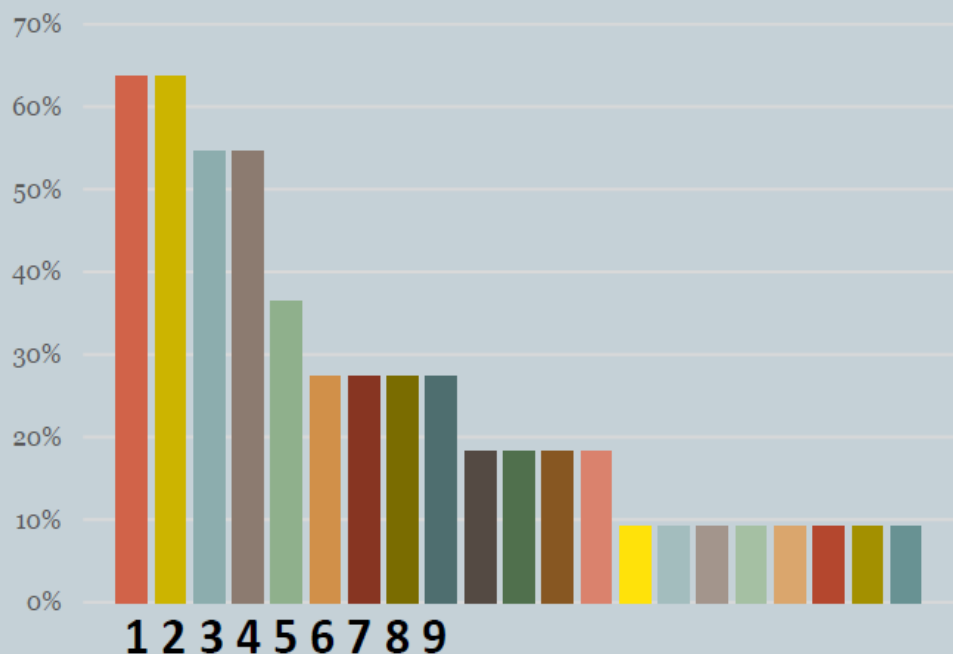
Nella fase di avvio del SMVP molte sedi hanno espresso preoccupazione sulle modalità di applicazione, e fornito anche suggerimenti, attraverso mozioni delle assemblee locali.

**Pervenute in totale 11 mozioni, di cui 3 da assemblee congiunte TA+RT.**

## **Complessivamente 21 suggerimenti:**

1	disparità in caso di RT + TA	12	più di due obiettivi
2	equalizzazione obiettivi	13	possibilità di autovalutazione
3	legame con progressione di carriera?	14	presenza RSU/altri ai colloqui
4	limitare differenze premialità	15	rivedere percentuali del SMVP
5	monitoraggi periodici	16	sistema di valutazione è positivo
6	necessari approfondimenti	17	SMVP rallenta il lavoro
7	necessaria ulteriore formazione	18	strumento calato dall'alto
8	NO competizione	19	tabelle standard per attività simili
9	NO griglie valutazioni (es. 53,54)	20	troppa burocrazia
10	NO SMVP solo TA	21	valutazione bottom-up
11	obiettivi comuni servizi/sedi		

## suggerimenti richiamati da più sedi



- 1 7 su 11 legame con progressione di carriera?
- 2 7 su 11 SMVP per TA ma anche per RT
- 3 6 su 11 NO competizione
- 4 6 su 11 necessaria ulteriore formazione
- 5 4 su 11 troppa burocrazia
- 6 3 su 11 presenza RSU/altri ai colloqui
- 7 3 su 11 rivedere percentuali del SMVP
- 8 3 su 11 NO griglie valutazioni (es. 53,54)
- 9 3 su 11 equalizzazione obiettivi