

## SMVP 2025\_ Allegato 6

### ASSEGNAZIONE E CRITERI DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITA'<sup>1</sup>

Periodo: La valutazione è riferita al periodo 1° gennaio-31 dicembre.

AREE, SCUOLE E UFFICI ad esse afferenti:

**Valutato:** tutto il personale t.a. presso le Aree, le Scuole e gli Uffici ad esse afferenti.

**Valutatore/i:** presso le Aree e gli Uffici di afferenza: Dirigente;

presso gli Uffici di *staff*: Direttore Generale;

presso le Scuole: Presidente della Scuola.

**DIPARTIMENTI E UFFICI ad essi afferenti /BIBLIOTECHE/CENTRI/ALTRE STRUTTURE:**

**VALUTATO:** tutto il personale t.a. in servizio presso

A) i Dipartimenti, gli Uffici dipartimentali e le raccolte librerie dipartimentali;

B) le Biblioteche di Area;

C) i Centri, incluso il CAB;

D) altre Strutture di Ateneo.

**VALUTATORE:**

A) il Direttore del Dipartimento;

B) il Presidente del C.A.B., unitamente ai Direttori delle Biblioteche di Area;

C) il Presidente del Centro;

D) il Responsabile della Struttura.

### ➤ Obiettivo di continuità per l'anno 2025 assegnato a tutte le Unità Organizzative di Ateneo

1. Si procede alla valutazione - con riferimento a tutte le U.O. e Strutture di Ateneo - **degli obiettivi di continuità**: sono tipicamente obiettivi 'di gruppo' o di U.O./Struttura, in quanto **tutto il relativo personale è chiamato a collaborare – a vario titolo – per il raggiungimento dei target**.
2. Come evidenziato nella parte introduttiva del SMVP, in conseguenza della pubblicazione in data 16.1.2025 della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione<sup>2</sup> - che configura la formazione come obiettivo di valore pubblico ed elemento di valutazione della performance - si è resa opportuna una radicale rimediazione per l'anno 2025 della procedura per l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi organizzativi di continuità, tenendo conto della necessità di coinvolgimento attivo di tutte le UU.OO. di Ateneo nel processo di pianificazione e monitoraggio della formazione. Considerata la varietà dei fabbisogni formativi nel quadro delle funzioni svolte da ciascun Ufficio/Struttura, ciascuna U.O., con la partecipazione di TUTTO il personale afferente, provvederà a contribuire per la pianificazione di ALMENO 40 ore di formazione per ciascuna unità di personale ed a monitorarne l'effettivo svolgimento.

In particolare, l'obiettivo assegnato per l'anno 2025 è il seguente: **Contributo alla pianificazione di almeno 40 ore di formazione per ciascuna unità di personale della U.O. e**

<sup>1</sup> L'allegato tiene conto del CCI sottoscritto in data 30.12.24, con particolare riguardo all'art. 5, comma 1.

<sup>2</sup> [Direttiva MinistroPA\\_14.01.2025\\_ formazione.pdf](#), pubblicata il 16/1/2025 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica.

**relativo monitoraggio, con invio al dirigente/Responsabile di Struttura di 4 rapporti di monitoraggio sintetico; a tal riguardo, si riporta di seguito la tempistica prevista:**

- **I rapporto** sul n. ore pianificate e fruite alla data del **10/5/2025** (scheda da inviare al dirigente/Responsabile di Struttura entro il 31/5/2025);
- **II rapporto** sul n. ore pianificate e fruite alla data del **10/9/2025** (scheda da inviare al dirigente/Responsabile di Struttura entro il 30/9/2025);
- **III rapporto** sul n. ore pianificate e fruite alla data del **10/11/2025** (scheda da inviare al dirigente/Responsabile di Struttura entro il 30/11/2025);
- **IV rapporto** sul n. ore pianificate e fruite alla data del **31/12/2025** (scheda da inviare al dirigente/Responsabile di Struttura entro il 15/1/2026).

**N.B. il dirigente/Responsabile di Struttura, sulla base dei rapporti ricevuti, redige appositi report (in corso d'anno e rendicontazione finale), da inviare all'URSTA nel rispetto di modalità e tempi stabiliti con apposita circolare.**

4. Al conseguimento dei predetti obiettivi è correlata:
- per il personale delle Aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori la valutazione della **performance organizzativa** (come da art. 7, C.C.I. in data 30/12/24);
  - per i Funzionari con incarico di responsabilità conferito dal DG,<sup>3</sup> anche la valutazione di una **specifica voce di comportamento**, in considerazione del ruolo/delle funzioni svolte;
  - per il personale dell'area delle Elevate Professionalità,<sup>4</sup> la valutazione di una **specifica voce di comportamento**, in considerazione del ruolo/delle funzioni svolte.
5. Al personale dirigenziale è invece assegnato **nel PIAO un obiettivo organizzativo di struttura correlato alla pianificazione di ALMENO 40 ore di formazione per tutte le unità di personale in servizio presso l'Area e gli Uffici di afferenza (RIF.: PIAO 25-27, tab. 2.2.2, ob. n. 4 – Sviluppo del capitale umano)** L'effettiva fruizione del numero minimo di ore di formazione – INCLUSA LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA – previste da parte di ciascuna unità di personale incide, invece, sulla valutazione della performance individuale (cfr. specifica voce di comportamento riportata nelle tabelle degli allegati 2-3-4-5 al SMVP).

### ➤ Criteri di Valutazione

1. Per la valutazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di continuità assegnato a ciascuna U.O. si tiene conto di **2 elementi di valutazione:**

**X: contributo al costante monitoraggio della formazione pianificata e fruita;**

**Y: contributo alla completezza della pianificazione.**

<sup>3</sup> Trattasi di una novità in parte già introdotta con il SMVP 2023, in ragione del contributo che il personale dell'Area dei Funzionari con incarico conferito dal Direttore Generale è chiamato ad assicurare anche per il conseguimento degli Obiettivi di continuità.

<sup>4</sup> Trattasi di una novità in parte già introdotta con il SMVP 2023, in ragione del contributo che il personale dell'Area delle Elevate Professionalità con incarico conferito dal Direttore Generale è chiamato ad assicurare anche per il conseguimento degli Obiettivi di continuità.

Elemento di valutazione X: **contributo al costante monitoraggio della formazione pianificata e fruita** - INDICATORE (X): n. rapporti inviati al *dirigente/Responsabile di Struttura*, TARGET (X): n. 4 rapporti.

Il punteggio di valutazione X viene così determinato:

elemento di valutazione X: <i>costante monitoraggio della formazione pianificata e fruita</i>					
n. rapporti inviati	n. 4 rapporti	n. 3 rapporti	n. 2 rapporti	n. 1 rapporti	Nessuno
Punteggio X	1	0,75	0,5	0,25	0

Tabella 1: *criteri di calcolo del punteggio di valutazione X*

Elemento di valutazione Y: **contributo alla completezza della pianificazione** - INDICATORE (Y): *Percentuale di unità di personale in servizio presso la U.O. per le quali sono state pianificate almeno 40 ore nell'anno 2025*: TARGET (Y): 100%.

Il punteggio di valutazione Y è espresso in termini percentuali ed è pari alla *Percentuale di unità di personale in servizio presso la U.O. per le quali sono state pianificate almeno 40 ore nell'anno 2025 (criterio di calcolo del punteggio di valutazione Y)*.

**Il punteggio di valutazione finale dell'obiettivo di continuità si ottiene moltiplicando il punteggio di valutazione X e il punteggio di valutazione Y.**

Es.: presso l'Ufficio A prestano servizio 10 unità di personale; in corso d'anno sono stati inviati al dirigente n. 2 rapporti di monitoraggio e sono state pianificate 40 h per 9 unità di personale e 35 h per l'altra unità. In questo caso il punteggio di valutazione finale dell'obiettivo di continuità dell'Ufficio A è pari al 45% [0,5 (punteggio di valutazione X) \* 90% (punteggio di valutazione y)].

Per i **neoassunti** presso l'Ateneo dopo il 30/6/2025, il contributo alla pianificazione è effettuato con il supporto dell'Ufficio Formazione<sup>5</sup>, in considerazione del diverso numero minimo di ore di formazione previste; pertanto, tali unità vanno inserite nei report di monitoraggio ma non sono prese in considerazione ai fini del calcolo dell'elemento di valutazione y.

**Per il personale che nel 2025 sia assente per più di 2 mesi per motivi diversi dalle ferie** (ad esempio: personale in comando presso altro ente o in aspettativa per oltre 2 mesi dell'anno) si procede ad una riduzione del n. minimo di ore, se possibile in proporzione ai mesi di servizio; anche in tal caso potrà essere chiesto un supporto all'Ufficio Formazione. Tali unità vanno inserite nei rapporti di monitoraggio ma non sono prese in considerazione ai fini del calcolo dell'elemento di valutazione y.

L'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio (URSTA) è tenuto a trasmettere al Direttore generale i **riepiloghi** relativi alle valutazioni degli obiettivi di continuità delle Strutture di Ateneo in tempo utile per la rendicontazione da riportare nella Relazione sulla *performance* 2025, che deve essere approvata dal C.d.A., validata dal NdV e pubblicata entro il 30/6/2026 (v. art. 10, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.). In ordine ai dati acquisiti successivamente alla trasmissione dei predetti riepiloghi, l'URSTA invia al Direttore generale e al Nucleo di Valutazione apposita relazione con i relativi aggiornamenti.

<sup>5</sup> Pec: [ufficio.formazione@pec.unina.it](mailto:ufficio.formazione@pec.unina.it)