



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Modena li, 17.5.2022

Ai Direttori dei Centri di Servizio

e p.c. Al Personale tecnico amm.vo dei Centri di Servizi

Alle Organizzazioni Sindacali ed RSU
LORO SEDI

Oggetto: ***Pianificazione e determinazione degli obiettivi di performance individuale per l'anno 2022 per il personale di categoria B C D ed EP. (scadenza 10.6.2022). Prossimo inserimento degli stessi tramite procedura on line.***

Gent.mi/e Direttori/Direttrici, si forniscono alcune indicazioni per quanto indicato in oggetto:

Posto che sono stati concordati gli obiettivi di struttura (anche a seguito dei suggerimenti dell'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione), si invitano i Direttori dei Centri di Servizio a procedere all'assegnazione degli obiettivi di performance individuale al proprio personale **entro e non oltre la scadenza del 10.6.2022** anche mediante l'utilizzo del format allegato fornito come supporto per l'elaborazione.

Non appena l'applicativo informatico sarà disponibile ve ne daremo informazione.

Non occorre in questa prima fase trasmettere gli obiettivi agli uffici competenti ma comunicare gli stessi, tramite nota mail, al personale interessato.

Si ricorda in sintesi:

- gli obiettivi individuali devono necessariamente rientrare in una delle seguenti tipologie:
 - i. *obiettivi di miglioramento*
 - ii. *obiettivi di mantenimento (a fronte di riduzione di risorse)*
 - iii. *obiettivi innovativi.*

Inoltre, gli obiettivi di performance individuale, formalizzati su appositi modelli comuni, sono descritti da:

- Titolo obiettivo
- l'orizzonte temporale per il raggiungimento (annuale o pluriennale)

- Descrizione in termini di azioni di massima o fasi pianificate (precisando, qualora l'obiettivo sia pluriennale, le fasi di minima previste per gli anni successivi al 2022)
- la rilevanza di ciascun obiettivo individuale rispetto al resto degli obiettivi (in termini di peso % dell'obiettivo, con riferimento al totale degli obiettivi indicati, tenuto conto che la somma deve essere pari a 100%)
- le eventuali strutture dell'Ateneo coinvolte per la realizzazione dell'obiettivo
- Indicatore per la misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo ed il relativo target fissato per l'anno 2022 (assicurandosi che indicatore e target siano espressi nella stessa unità di misura).
- eventuale collegamento con le azioni del Piano strategico di Ateneo 2021-22 e/o con gli obiettivi della struttura (i cosiddetti obiettivi di performance organizzativa definiti per l'anno 2022).

Si sottolinea che tra le proposte **non debbono essere inclusi** obiettivi che fanno riferimento ad attività necessarie a garantire l'ordinario funzionamento della struttura.

Si raccomanda di **proporre pochi obiettivi** per ogni dipendente con le caratteristiche soprariportate.

Rettifiche agli obiettivi di performance individuale

In corso d'anno è possibile apportare rettifiche agli obiettivi di performance individuale, a seguito di criticità emerse o di cambiamenti intervenuti e non presi in considerazione nella fase iniziale di pianificazione.

Tali rettifiche potranno essere apportate direttamente nella fase di inserimento degli obiettivi nell'applicativo della performance individuale (al link <https://siaperformance.unimore.it>), oppure, qualora la fase di inserimento sia già conclusa, si potrà inviare apposita segnalazione all'Ufficio Relazioni Sindacali (ufficiorelazioniisindacali@unimore.it) che provvederà alle opportune rettifiche.

Per approfondire e chiarire eventuali quesiti riguardanti quanto illustrato è possibile contattare il personale dell'Ufficio Relazioni sindacali (ufficiorelazioniisindacali@unimore.it).

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Stefano RONCHETTI)

RONCHETTI
STEFANO
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI
MODENA E
REGGIO EMILIA
DIRETTORE
GENERALE
17.05.2022
14:27:09 UTC