



Università di Messina
Prot. 0027419 del 04/05/2015
Tit./cl. VII/13 - Interno
(2015-UNMECLE-0027419)
Circolari interne 14/2015

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MESSINA

DIREZIONE GENERALE
Unità Or. Controllo di Gestione e Reporting

Ai Sigg.ri Dirigenti
Ai Sigg.ri Direttori di Dipartimento
Ai Presidenti dei Centri Autonomi
Al Personale tecnico-amministrativo

OGGETTO: Pubblicazione Piano della Performance 2015-2017

È disponibile sul Portale dell'Università, alla sezione "Ateneo"- "Amministrazione Trasparente", il nuovo **Piano della Performance 2015-17** elaborato, ai sensi del D. Lgs. 150/09, sulla base del vigente **Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) d'Ateneo**.

Il **Piano della Performance** è il documento programmatico attraverso il quale l'Università traccia le linee strategiche e gli obiettivi dell'Amministrazione per il triennio in corso.

Tutto il personale tecnico amministrativo è tenuto a conoscere gli obiettivi ed attuare le previsioni del Piano ed è direttamente coinvolto negli out-put di risultato per la valutazione annuale della **performance organizzativa** delle strutture e della **performance individuale**.

Il **Piano 2015-17**, già approvato nei suoi contenuti con delibera del Consiglio d'Amministrazione del 21 novembre 2014, è stato rielaborato tenendo conto del nuovo organigramma prodotto dal riassetto della struttura amministrativa (approvata con delibera del consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2014 ed attuata con D.D. n.289/2015, successivamente prorogato dal D.D. n.415/2015, e DD.DD. n 547-558/2015) in vigore dal 16 marzo 2015.

Ad ogni struttura organizzativa sono stati assegnati **obiettivi operativi** - qualitativi, temporali o quantitativi - nel quadro di più ampi **obiettivi strategici**. Tutti gli obiettivi riportati nel Piano sono stati definiti previo parere favorevole del **Nucleo di Valutazione**.

Gli *obiettivi strategici* sono stati individuati, sulla scorta delle indicazioni provenienti dagli organi di indirizzo politico dell'Ateneo, dalla Direzione Generale di concerto con i Dirigenti, i Direttori di Dipartimento ed i Presidenti di Centri Autonomi.

Gli *obiettivi operativi* sono stati definiti, ove possibile con un orizzonte temporale di tre anni, dai Dirigenti insieme con i vertici delle strutture e devono essere tradotti in *azioni* il cui svolgimento è affidato al personale interno.

Ai fini della **misurazione del risultato** a tutti gli *obiettivi operativi* sono stati associati gli opportuni indicatori.

Performance individuale

L'applicazione del **Sistema di valutazione della Performance individuale**, dall'anno 2014, è stata estesa a tutto il personale dell'Ateneo.

Il Sistema di valutazione annuale della **Performance individuale** si compone di due parti, correlate e dedicate, ciascuna, alla diversa finalità di misurazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi:

a) **Performance organizzativa:**

esprime la misurazione degli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza (disciplinata all'art. 8 del D.lgs. 150/2009)

La valutazione della *performance organizzativa* è una valutazione di rendimento ed è correlata alle prestazioni effettuate dalle **Strutture** ed ai valori di attuazione **degli obiettivi** ad esse assegnati.

Tale valutazione è un compito che spetta ai Dirigenti dell'Ateneo per i Dipartimenti Amministrativi da loro coordinati, ai Presidenti dei Centri autonomi ed ai Direttori di Dipartimento. Ogni responsabile dovrà riportare nel **Sistema Informativo di gestione del ciclo della Performance (S.I.P.)** lo stato di attuazione delle azioni di competenza della propria Struttura Organizzativa per la realizzazione degli obiettivi prefissati.

Nel corso del processo annuale di valutazione vengono realizzate due sessioni di **monitoraggio**: il 30 giugno ed il 30 settembre.

Il **Nucleo di Valutazione** effettua il controllo ex-post sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

b) Performance del comportamento organizzativo:

esprime la misurazione del comportamento e delle competenze del personale, sulla base della compilazione di apposite schede di rilevazione distinte in:

- Schede per la performance individuale dei **Dirigenti**, delle **Elevate Professionalità** e del **Personale con incarichi di responsabilità** (art. 9, comma 1 del D.lgs. 150/2009);
- Schede per la performance individuale del **Personale senza posizione di responsabilità** (art. 9, comma 2 del D.lgs. 150/2009).

Tutto il personale dell'Ateneo è soggetto a valutazione.

La valutazione del **Direttore Generale** è operata dal consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore. La valutazione dei **Dirigenti** è effettuata dal direttore Generale.

I **responsabili di Struttura** di tutti i livelli sono valutati dai rispettivi Dirigenti, sentiti i loro diretti superiori.

La **valutazione del personale non responsabile di Struttura** è effettuata dal Dirigente, su indicazione del diretto responsabile della risorsa e si misura in base alle schede di rilevazione delle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Valutazione Finale

Il **punteggio finale della valutazione individuale** è la risultante della *valutazione organizzativa o di rendimento* della struttura di appartenenza e della *valutazione del comportamento e delle competenze personali* del dipendente.

Differente è il **peso percentuale** delle due valutazioni ai fini del calcolo finale della **Performance individuale** per il personale a cui è conferito o meno incarico di responsabilità.

Il punteggio per i **Dirigenti**, gli **EP** ed il **personale con responsabilità** è calcolato secondo il seguente schema:

| DIRIGENTI-EP-PERSONALE con RESPONSABILITA' | | |
|---|------------|-------------------------------------|
| VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA/RENDIMENTO | 70% | PERFORMANCE INDIVIDUALE 100% |
| VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PERSONALE | 30% | |

Il punteggio per il personale senza incarico di responsabilità è calcolato secondo il seguente schema:

| PERSONALE | CAT. B | CAT.C | CAT. D | |
|--------------------------------------|--------|-------|--------|---------------------------------|
| VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA/RENDIMENTO | 40% | 50% | 60% | PERFORMANCE INDIVIDUALE 100% |
| VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PERSONALE | 60% | 50% | 40% | |

Valutazione della performance e premialità


L'Amministrazione assegna i premi di risultato per tutte le categorie aventi diritto sulla base del punteggio relativo della prestazione individuato, secondo il seguente schema:

- Punteggio da 0 a 40: 0% del premio massimo;
- Punteggio > 40 fino a 60 50% del premio massimo;
- Punteggio > 60 fino a 80 75% del premio massimo;
- Punteggio > 80 fino a 100 100% del premio massimo.

Un punteggio nella *valutazione di comportamento e competenze personali* inferiore o uguale al 50% non dà diritto all'erogazione del premio, qualunque sia il risultato raggiunto dalla *performance organizzativa* della Struttura di appartenenza.

IL DIRETTORE GENERALE
Prof. Francesco De Domenico

R.p.A. : *Dott. Maria Sojia Corigliano*

DIREZIONE GENERALE 
Unità Organizzativa *Controllo di Gestione e Reporting*
Unità Operativa *Gestione Ciclo Performance*
P.zza Pugliatti n.1. 98122 Messina
E-mail: dsavasta@unime.it ; mcorigliano@unime.it - tel. : 090.676.8986-89