



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MESSINA

DIREZIONE GENERALE
Unità Or. Controllo di Gestione e Reporting

Università' di Messina
Prot. 0028226 del 27/04/2016
Tit./cl. VII/13 - Interno
(2016-UNMEGLE-0028226)
Circolari interne 20/2016

Ai Sigg.ri Dirigenti
Ai Sigg.ri Direttori di Dipartimento-
Gestione straordinaria
Ai Presidenti dei Centri Autonomi
Alla SIR di Medicina e Chirurgia
Alla SIR Di Scienze e Tecnologie
Al Personale tecnico-amministrativo


e p.c. **Al Magnifico Rettore**
Al Nucleo di Valutazione

OGGETTO: Valutazione del comportamento organizzativo del Personale Tecnico amministrativo per l'anno 2015

IL *Sistema Informativo di gestione del ciclo della Performance - S.I.P. 2015* - è stato approntato per procedere alla valutazione della **Performance Individuale** di tutto il **personale tecnico amministrativo d'Ateneo** in servizio nell'anno **2015**, così come previsto dal vigente *Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance*.

La valutazione del **comportamento organizzativo** del personale spetta ai Dirigenti amministrativi, ai Direttori dei Dipartimenti universitari, ai Presidenti dei Centri Autonomi e delle S.I.R, sentiti i relativi capostruttura.

Sono disponibili sulla **piattaforma UniME S.I.P. (<https://developers.unime.it/unimesip/>)** tre schede di valutazione, ciascuna dedicata a:

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

- A. Dirigenti;
- B. Personale di categoria EP, Segretari Amministrativi, Responsabili di Unità Organizzativa e di Staff;
- C. Responsabili di Unità Operativa ed il restante personale.

Le tre schede sono modulate in base al diverso apporto in termini di competenza e responsabilità richiesto dalle professionalità cui sono riferite e rispondono alla necessità di differenziare opportunamente le valutazioni relative ai diversi componenti della struttura.

Il processo di valutazione del **comportamento organizzativo** deve essere improntato ad un'effettiva differenziazione dei punteggi e, nel caso di criticità, è previsto un colloquio di conciliazione tra valutatore e valutato.

(Le modalità per la compilazione delle schede di valutazione sono illustrate nel tutorial allegato alla presente.) La compilazione delle schede va portata a termine entro il **15 maggio 2016**.

Successivamente si procederà al calcolo ed alla pubblicazione dei punteggi di **Performance individuale 2015** per ogni unità di personale.

Dal 2014 l'applicazione del **Sistema di valutazione della Performance individuale**, è stata estesa a tutto il personale dell'Ateneo e prevede un **punteggio** che è la risultante dell'apporto del singolo alla realizzazione degli obiettivi della Struttura- **Performance Organizzativa**- e dal comportamento tenuto dal dipendente nell'anno in corso - **Performance del comportamento organizzativo**.

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 correlata alle prestazioni delle **Strutture** ed all'attuazione **degli obiettivi** ad esse assegnati.

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** (art. 9, comma 1 del D.lgs. 150/2009);
- Schede per la performance individuale delle **Elevate Professionalità** e del **Personale con incarichi di Segretario Amministrativo, Responsabile di Unità Organizzativa o Unità di Staff** (art. 9, comma 2 del D.lgs. 150/2009);
- Schede per la performance individuale del **Personale con incarico di Responsabile di Unità Operativa e 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** e dei Responsabili di Unità Speciali 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: Performance Individuale

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** di unità Organizzativa e di Staff è calcolato secondo il seguente schema:

DIRIGENTI – EP - RESPONSABILI di UNITA' ORGANIZZATIVA e-di STAFF- SECRETARI AMMINISTRATIVI		
VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA/RENDIMENTO	70%	PERFORMANCE INDIVIDUALE 100%
VALUTAZIONE COMPORAMENTO PERSONALE	30%	

Il punteggio per il personale responsabile di Unità Operativa e 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
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 > 41 fino a 60 50% del premio massimo;
- Punteggio > 61 fino a 80 75% del premio massimo;
- Punteggio > 81 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.ssa Maria Sofia Corigliano