



L??

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MESSINA

DIREZIONE GENERALE
Unità Or. Controllo di Gestione e Reporting

Università di Messina
Prot. 0047828 del 26/07/2016
Tit./cl. I/11 - Interno
(2016-UNMECLE-0047828)
Circolari interne 39/2016

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: Pubblicazione punteggi di Performance individuale del personale tecnico amministrativo per l'anno 2015.

Sono disponibili sulla **piattaforma UniME S.I.P. - Sistema Informativo di Gestione del ciclo della Performance** - i punteggi di **Performance individuale 2015** del Personale Tecnico Amministrativo d'Ateneo.

L'accesso alla piattaforma **UniME S.I.P. 2015** è consentito attraverso il link <https://developers.unime.it/sip/> e l'accreditamento con le proprie credenziali G.A.I.A..

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**.

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) **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.

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.

La **valutazione del personale** è effettuata dal Dirigente Amministrativo, dal Direttore di Dipartimento e dal Presidente del Centro Autonomo o di S.I.R. che ha facoltà di sentire il diretto responsabile della risorsa e si misura in base alle schede di rilevazione delle competenze e dei comportamenti professionali ed 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** graduato in base all'incarico di responsabilità attribuito.

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

DIRIGENTI – EP - RESPONSABILI di UNITA' ORGANIZZATIVA e di STAFF- SEGRETARI AMMINISTRATIVI		
VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA/RENDIMENTO	70%	PERFORMANCE INDIVIDUALE 100%
VALUTAZIONE COMPORTEMENTO 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 100%
VALUTAZIONE COMPORTEMENTO PERSONALE	60%	50%	40%	

Valutazione della performance e della premialità: le fasce della Performance.

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

- FASCIA D: Punteggio di Performance Individuale da 0 a 40: 0% del premio massimo;
- FASCIA C: Punteggio di Performance Individuale da 41 fino a 60 50% del premio massimo;
- FASCIA B: Punteggio di Performance Individuale da 61 fino a 80 75% del premio massimo;
- FASCIA A: Punteggio di Performance Individuale da 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.

PROCEDURA di CONCILIAZIONE

In caso di disaccordo sul proprio punteggio di Performance individuale è ammesso ricorso al Direttore Generale nel termine di **10 giorni** dalla data di pubblicazione dei risultati, attraverso una richiesta scritta e motivata di riesame.

Saranno ammessi esclusivamente i ricorsi che possano produrre un cambio di fascia di premialità e merito. I restanti ricorsi saranno ritenuti nulli.

Il Direttore Generale, acquisito il fascicolo dal valutatore, nel termine dei successivi 15 giorni, sentito eventualmente il parere del Nucleo di Valutazione, può mantenere o modificare, anche parzialmente la valutazione delle performance individuale ma in nessun caso la valutazione può essere rivista al ribasso;

IL DIRETTORE GENERALE
Prof. Francesco De Domenico



R.p.A. : *Dott.ssa Maria Sofia Corigliano*

