

## **La Valutazione del Personale Tecnico Amministrativo- la Performance Individuale**

L'Università di Messina dal 2014 ha esteso l'applicazione del **Sistema di valutazione della Performance individuale** a tutto il personale dell'Ateneo.

La Performance individuale 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** (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, dal Direttore di Dipartimento e dal Presidente del Centro autonomo o di S.I.R., che ha comunque facoltà di sentire il 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**, i **Segretari Amministrativi** ed il **personale con responsabilità di Unità Organizzativa (o equiparata)** è calcolato secondo il seguente schema:

<b>DIRIGENTI – EP - RESPONSABILI di UNITA' ORGANIZZATIVA - SEGRETARI AMMINISTRATIVI</b>		
<b>VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA/RENDIMENTO</b>	<b>70%</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE 100%</b>
<b>VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PERSONALE</b>	<b>30%</b>	

Il punteggio per il **personale responsabile di Unità Operativa (o equiparata) e senza incarico di responsabilità** è calcolato secondo il seguente schema:

<b>PERSONALE</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT.C</b>	<b>CAT. D</b>	
<b>VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA/RENDIMENTO</b>	<b>40%</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>	<b>PERFORMANCA E INDIVIDUALE 100%</b>
<b>VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PERSONALE</b>	<b>60%</b>	<b>50%</b>	<b>40%</b>	

## 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.

La Direzione Generale, così come previsto per legge, ha ritenuto di legare la valutazione di risultato, utile ai fini concorsuali e per le procedure di progressione economica, alle **fasce di premialità**.

L'introduzione della logica delle **fasce di premialità e merito** garantisce l'accesso alla medesima quota di premialità e pari punteggio utile ai fini concorsuali e delle Progressioni Orizzontali (PEO) a tutti coloro i quali abbiano conseguito una valutazione di **Performance Individuale** che si colloca all'interno della stessa fascia.

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

Si precisa, inoltre, che data la diversa modalità di gestione informatica dei calcoli i punteggi riportati non sono confrontabili con i punteggi relativi all'anno 2015.