



Università  
degli Studi di  
Messina  
RETTORATO

**Ai** Direttori di Dipartimento  
**Ai** Dirigenti  
**Al** Presidente della S.I.R.  
**Ai** Presidenti dei Centri  
**Ai** Responsabili di Segreteria Generale,  
Segreteria Tecnica e Unità di Coordinamento Tecnico  
del Rettorato  
**Ai** Responsabili di Segreteria Generale,  
Segreteria Tecnica e Unità di Coordinamento Tecnico  
della Direzione Generale  
**Alla** Responsabile dell'Unità di Coordinamento  
Tecnico del D.A. Attività Negoziali  
**Ai** Responsabili di Unità di Coordinamento Tecnico  
del D.A. Servizi Tecnici

e, p.c.

**Al** Nucleo di Valutazione  
**Alle** Organizzazioni Sindacali  
**Ai** Componenti R.S.U.  
**Al** Responsabile dell'U.Org. Programmazione  
**Al** Responsabile dell'U.Org. Personale Tecnico  
Amministrativo  
**Al** Responsabile dell'U.Op. Gestione Ciclo  
Performance  
**Al** Responsabile dell'U.Op. Valutazione e sviluppo del  
comportamento organizzativo del P.T.A.  
**Al** Responsabile dell'U.Op. Relazioni Sindacali  
**Al** Personale tecnico-amministrativo

Trasmissione a mezzo Titulus/E-mail

**OGGETTO:** *Autovalutazione e successiva valutazione del comportamento organizzativo dei Dirigenti e del Personale Tecnico amministrativo per l'anno 2020.*



### 1) Avvio della fase di valutazione del Comportamento Organizzativo

Come anticipato nella Circolare n. 3/2021, si dà avvio al processo di valutazione del personale dirigente ad opera del Direttore Generale secondo le disposizioni del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\)](#) vigente per l'anno 2020 (in particolare il par. 3.3) e del personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP ad opera dei Responsabili di struttura (Dirigenti, Direttori dei Dipartimenti, Presidenti di Centri e S.I.R.), sentiti - se del caso - il dipendente da valutare e/o i responsabili delle articolazioni interposte.

La valutazione del comportamento organizzativo del personale costituisce il secondo elemento della valutazione della performance individuale ed è finalizzata alla valorizzazione del contributo che ogni singolo dipendente apporta al miglioramento continuo della performance organizzativa della struttura in cui opera ed alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo, coerentemente con il ruolo rivestito e le aspettative di crescita professionale.

### 2) Nuove schede di valutazione ed autovalutazione del personale Tecnico-Amministrativo

Conformandosi alle indicazioni del Nucleo di Valutazione, dallo scorso anno **sono** state introdotte schede di valutazione molto più analitiche e dettagliate per la valutazione dei comportamenti organizzativi. In sede di prima applicazione le novità hanno riguardato solo il D.G., i Dirigenti, il personale EP ed i Responsabili di Strutture di II livello.

Da quest'anno, invece, le nuove schede riguarderanno tutto il personale tecnico-amministrativo, a prescindere dalla categoria di appartenenze e degli incarichi ricoperti.

Precisando che anche le schede relative al personale EP ed ai Responsabili di Strutture di II livello sono state ulteriormente modificate rispetto all'anno precedente, il comportamento organizzativo del personale tecnico-amministrativo verrà valutato con schede articolate in categorie di comportamento e indicatori all'interno della singola categoria, pesati in relazione alla rilevanza attribuita.

La scala di punteggi su ogni *item* va da 0 a 4, con il significato seguente:

- 0 - nessun contributo
- 1 - contributo inferiore alle aspettative
- 2 - contributo sufficiente in relazione alle aspettative
- 3 - contributo positivo in relazione alle aspettative
- 4 - contributo superiore alle aspettative

I punteggi 0, 1 e 4 devono essere accompagnati da sintetiche motivazioni che giustificano il giudizio.

Il punteggio del comportamento organizzativo - espresso in termini percentuali - si ottiene dal rapporto "punteggio ponderato totale derivante dai giudizi"/"punteggio di riferimento"\*100; il "punteggio di riferimento" è individuato nel valore di 350 (valore intermedio tra il totale ottenuto



nel caso di attribuzione di punteggio 3 a tutti i criteri e il totale ottenuto nel caso di attribuzione del punteggio 4 a tutti i criteri).

Per la valutazione dei Dirigenti si rinvia ai paragrafi 3.1 e 3.2 dell'[SMVP 2020](#).

**Ulteriore elemento di novità rispetto al passato è rappresentato dalla possibilità di tutto il personale tecnico-amministrativo di autovalutarsi**, secondo le modalità indicate nella presente circolare.

### 3) La valutazione del personale B, C, D e EP ai fini della Progressione economica orizzontale (PEO)

Secondo quanto previsto dal Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo (Decreto Rettorale n. 2520 del 18 novembre 2019), per la definizione del punteggio relativo agli indicatori di "qualità delle prestazioni individuali" e, in parte, di "arricchimento professionale" si fa riferimento al presente Sistema e al Ciclo della Performance di Ateneo.

Più in dettaglio, la valutazione della *qualità delle prestazioni individuali* è determinata dal punteggio relativo alla performance individuale, come parametrato dall'art. 4, lett. c) del suddetto Regolamento e con le precisazioni del relativo bando annuale.

L'*arricchimento professionale* sarà valutato tenendo conto del punteggio assegnato dal Responsabile di struttura su specifici indicatori [cfr. art. 4, lettera b) del suddetto Regolamento PEO].

In particolare, **il punteggio relativo all'indicatore b1 è attribuito** - da ciascun Responsabile di struttura - **al momento della compilazione delle schede** sul comportamento organizzativo sulla base degli *items* sotto riportati:

Indicatore	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. EP
Conoscenza di procedure che riguardano le proprie competenze	MINIMO 1 MAX 10	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5
Capacità di organizzare e svolgere professionalmente il proprio lavoro	MINIMO 1 MAX 10	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5

A tal fine, sulla Piattaforma informatica di cui al successivo punto 4) è stato predisposto un apposito box che consentirà a ciascun Responsabile di attribuire il punteggio anche per i suddetti indicatori.

### 4) Piattaforma informatica per la Valutazione del Comportamento Organizzativo

Sia l'autovalutazione effettuata direttamente dal dipendente sia la valutazione avverrà mediante la piattaforma informatica *Valutazione del Comportamento Organizzativo* raggiungibile all'indirizzo <https://developers.unime.it/valutazione/2020>.



A parziale modifica di quanto indicato nella circolare 3/2021, **ogni dipendente potrà procedere alla propria autovalutazione entro e non oltre il 14 marzo 2021.**

**Il Responsabile della Struttura potrà procedere alla valutazione a decorrere dal prossimo 15 marzo e fino al 28 marzo 2021.**

Con riferimento al coinvolgimento nel processo di valutazione del “responsabile diretto del valutato”, in via sperimentale **i Responsabili di Segreteria Generale (SG), Segreteria Tecnica (ST), Unità di Coordinamento Tecnico (UCT) del D.A. Attività Negoziali, del D.A. Servizi Tecnici, della Direzione Generale e del Rettorato compilano in piattaforma una proposta di valutazione del personale afferente alle rispettive strutture** da sottoporre al Direttore Generale, il quale potrà accettare la proposta o modificarla in tutto o in parte.

Quale ausilio per il Responsabile di Struttura la piattaforma riporta la valutazione relativa all’anno precedente e una funzionalità di reportistica.

Al fine di non vanificare le finalità perseguite dal quadro normativo di riferimento, il Responsabile della struttura si adopererà affinché sia assicurato nel processo valutativo una significativa differenziazione dei giudizi, scongiurando il rischio di appiattimento della valutazione verso l’alto.

In tale prospettiva, è opportuno pianificare l’attività di valutazione alla luce del maggior impegno necessario anche in relazione alle nuove e più articolate schede di valutazione.

L’U.C.T. *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* organizzerà una riunione telematica, avvalendosi della piattaforma *Microsoft Teams*, rivolta ai Direttori di Dipartimento ed ai Dirigenti e Presidenti dei Centri.

Per ogni ulteriore chiarimento è possibile contattare l’Unità Operativa *Comportamento Organizzativo* o l’U.Op. *Gestione Ciclo della Performance*, mentre per il supporto tecnico è possibile contattare l’Unità Operativa *Supporto IIS*.

## **Il Rettore**

*Prof. Salvatore Cuzzocrea*

## **Il Direttore Generale**

*Avv. Francesco Bonanno*  
firmato digitalmente

Responsabile del procedimento: dr. Salvatore Sidoti