



Università degli Studi di Messina

Ai Direttori di Dipartimento
Al Presidente della S.I.R.
Ai Presidenti dei Centri
Ai Dirigenti
Ai Responsabili Segreterie Generali e Tecniche
Ai Responsabili delle Unità di Coordinamento Tecnico
Ai Responsabili delle Unità Organizzative/Staff
Ai Responsabili delle Unità Operative

e, p.c.

Al Magnifico Rettore
Al Nucleo di Valutazione
Alle Organizzazioni Sindacali
Ai Componenti R.S.U.
Al Personale tecnico-amministrativo

Trasmissione a mezzo Titulus/E-mail

OGGETTO: Rendicontazione finale obiettivi operativi 2019 - Piano Integrato della Performance 2019-2021

Con la rendicontazione finale degli obiettivi operativi, assegnati con il relativo Piano Integrato, si dà avvio alla fase conclusiva dell'intero ciclo di gestione della performance dell'Ateneo dell'anno 2019.

Fatto salvo che la disciplina generale del processo di valutazione è dettata dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019*, a cui si rinvia ([SMVP2019](#)), di seguito vengono fornite ulteriori indicazioni di dettaglio.

Valutazione della performance individuale

La valutazione della *performance individuale* del personale tecnico-amministrativo dipende da:

1. *Performance Organizzativa struttura di appartenenza*: contributo dato dal singolo dipendente alla struttura organizzativa di 1° livello di appartenenza e ai relativi obiettivi;
2. *Comportamenti Organizzativi*: competenze e comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

Qualora il dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato trasferito ad altra Struttura, la valutazione della performance individuale del medesimo verrà effettuata:



- per quanto concerne la Performance Organizzativa, la valutazione consisterà nella media pesata del punteggio riferito alla performance delle due Strutture organizzative (PS), presso le quali il dipendente ha lavorato, utilizzando come pesi le giornate lavorative presso ciascuna di esse.
- per quanto concerne il Comportamento Organizzativo, dal Responsabile della Struttura organizzativa apicale a cui il valutato risulta assegnato al 31 dicembre, previa consultazione del Responsabile della Struttura organizzativa di precedente afferenza;

Il dipendente che ha svolto, invece, servizio per più strutture (es. 50% attività su altra struttura, incarichi ad interim), mantenendo l'afferenza ad una struttura, è valutato dal Responsabile della Struttura di afferenza, il quale coinvolgerà l'altro Responsabile di struttura prima di procedere alla valutazione.

Il processo di valutazione della performance organizzativa

Ogni Dirigente o Responsabile di Struttura assegnataria di obiettivi compila annualmente le schede di rendicontazione finale degli obiettivi operativi che gli sono stati assegnati e vigila che la stessa attività sia svolta anche dalle eventuali unità di livello inferiore che li hanno ricevuti in delega.

In fase di rendicontazione finale, il delegato dell'obiettivo, laddove previsto, esprime un giudizio di autovalutazione sul risultato raggiunto, che verrà successivamente validato dal Responsabile dell'obiettivo stesso.

La responsabilità dell'effettiva gestione degli strumenti di valutazione e dell'efficace misurazione dei risultati della Performance Organizzativa è comunque, in via definitiva, attribuita al Direttore Generale che, al termine della fase di rendicontazione finale effettua, per ciascun obiettivo, la valutazione finale del risultato raggiunto.

La valutazione complessiva della Performance di Ateneo sarà, poi, certificata dal Nucleo di Valutazione che effettua il controllo ex-post sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi dichiarati, validando annualmente la relazione sulla performance (art.14 c.4 D.lgs. 150/2009).

La misurazione dei risultati

In fase di rendicontazione finale, per poter misurare l'effettivo risultato ottenuto si deve tener conto dei livelli di raggiungimento attesi, secondo la seguente classificazione prevista dal SMVP:

- ◆ Soglia: livello di raggiungimento minimo atteso per l'elemento oggetto di valutazione, tale da cominciare a considerare positiva la prestazione. Al di sotto di questo valore il risultato atteso non si considera raggiunto;
- ◆ Target: livello per il quale per l'elemento oggetto di valutazione si considera pienamente raggiunto;



- ◆ Eccellenza: livello di raggiungimento dell'elemento oggetto di valutazione superiore alle attese.

In funzione dell'effettivo livello di raggiungimento rispetto alle attese, ad ogni obiettivo viene associato un punteggio su una scala 0-100.

Con particolare riferimento agli obiettivi ai quali sono associati indicatori di tipo temporale, che misurano la prestazione in base all'esecuzione di determinate attività entro una scadenza, si raccomanda - se possibile - di indicare l'eventuale numero di protocollo o di allegare copia di eventuali e-mail da cui emerge la data di realizzazione dell'obiettivo.

Modalità di rendicontazione

A decorrere dalla data odierna sarà possibile effettuare la rendicontazione degli obiettivi operativi attraverso l'apposita sezione della Piattaforma Informatica S.I.P. 2019.

Per ciascun obiettivo si potrà procedere alla redazione della relazione finale, all'autovalutazione dei risultati raggiunti e ad allegare l'eventuale documentazione a supporto.

La Piattaforma è accessibile all'indirizzo <https://developers.unime.it/performance/2019> inserendo le proprie credenziali GAIA.

La rendicontazione degli obiettivi organizzativi 2019 dovrà essere completata **entro il 20 aprile p.v.**, anche al fine di consentire al Nucleo di Valutazione di effettuare, nei tempi previsti dalla legge, la certificazione dei risultati conseguiti.

Si segnala che gli obiettivi non rendicontati entro detto termine saranno considerati non raggiunti.

Per qualsiasi chiarimento e per il supporto tecnico necessario è possibile contattare l'Unità Operativa *Gestione Ciclo Performance* inviando una e-mail a assistenzaperformance@unime.it

Il Direttore Generale
Avv. Francesco Bonanno
Firmato digitalmente