



Università degli Studi di Messina

**Ai** Direttori di Dipartimento  
**Ai** Dirigenti  
**Al** Presidente della S.I.R.  
**Ai** Presidenti dei Centri

e, p.c.

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

*Trasmissione a mezzo Titulus/E-mail*

**OGGETTO:** *Valutazione del comportamento organizzativo del Personale Tecnico amministrativo per l'anno 2019*

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

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.

Si dà, pertanto, 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 2019 (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.

---

- RETTORATO -

UNITÀ DI COORDINAMENTO TECNICO

*Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*

98122 Messina - Piazza Pugliatti, 1 - TEL. 090/6768240 - e-mail: [areacd@unime.it](mailto:areacd@unime.it)



## **2) Nuove schede di valutazione di Dirigenti, EP, Segretari Amministrativi e Responsabili di Unità Organizzative e assimilate**

Com'è noto a decorre dallo scorso anno, **il sistema di valutazione è stato profondamente innovato con modifica di criteri e modalità di calcolo dei punteggi.**

**Difatti**, conformandosi alle indicazioni del Nucleo di Valutazione, **sono state introdotte schede molto più analitiche e dettagliate per la valutazione dei comportamenti organizzativi**, per l'anno 2019 solo con riferimento ai Dirigenti, al personale EP, ai Segretari Amministrativi e ai Responsabili di Unità Organizzative e assimilate.

Le suddette schede di valutazione sono 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 5, 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 molto positivo in relazione alle aspettative
- 5 - contributo decisamente superiore alle aspettative

L'utilizzo del punteggio 5 è attribuibile ad un massimo di 3 (tre) comportamenti.

Il punteggio 4 e il punteggio 1 sono accompagnati dalle sintetiche motivazioni che giustificano il giudizio.

Il punteggio 5 e il punteggio 0 sono motivati in modo tale da sottolineare le evidenze a sostegno del 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).

**Di contro, indicatori e schede di valutazione di Responsabili di Unità Operativa e personale senza incarico di responsabilità non hanno subito variazioni.**

Per la disciplina generale del processo di valutazione e per ulteriori elementi di dettaglio si rinvia ampiamente al *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019*.



**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 2019**

La valutazione avverrà mediante la piattaforma informatica *Valutazione del Comportamento Organizzativo 2019*, raggiungibile all'indirizzo <https://developers.unime.it/valutazione/2019> e **dovrà concludersi entro il prossimo 1° giugno.**

Quale ausilio per il Responsabile della Struttura, in ogni caso, 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.



Università degli Studi di Messina

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.

4

L'U.C.T. *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* organizzerà due distinte riunioni telematiche, avvalendosi della piattaforma *Microsoft Teams*, rispettivamente rivolte 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*

Responsabile del procedimento: dr. Salvatore Sidoti

---

- RETTORATO -

UNITÀ DI COORDINAMENTO TECNICO

*Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting*

98122 Messina - Piazza Pugliatti, 1 - TEL. 090/6768240 - e-mail: [areacdg@unime.it](mailto:areacdg@unime.it)