



Università
degli Studi di
Messina
RETTORATO

Ai Direttori di Dipartimento
Ai Presidenti dei Centri/SIR
Ai Dirigenti
Ai Responsabili delle Strutture Organizzative
dell'Ateneo
Al Personale tecnico-amministrativo

e p.c.

Al Nucleo di Valutazione
Al Consiglio degli Studenti
Alle Organizzazioni Sindacali

Trasmissione a mezzo Titulus

OGGETTO: Ciclo della Performance Anno 2021: Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, Piano Integrato della Performance 2021-2023 e Rendicontazione Obiettivi operativi 2020

1. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 e Piano Integrato della Performance 2021-2023.

Si rende noto che il Consiglio di Amministrazione ha ratificato, nella seduta del 03 febbraio c.a., i decreti rettorali con i quali venivano approvati il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) (SMVP) per l'anno 2021 e il [Piano Integrato della Performance 2021-2023](#).

In particolare, il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, valido per il ciclo della performance 2021, presenta delle significative novità che si riportano di seguito brevemente:

- l'aumento del peso della Performance organizzativa istituzionale sulla valutazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti (rispettivamente dal 5% al 10% e dal 3% al 7%);
- l'introduzione della Performance organizzativa istituzionale, con peso pari al 5%, nella valutazione di risultato della Performance individuale dei Responsabili di Strutture di secondo livello e di tutte le Elevate Professionalità;
- anche per l'anno 2021 almeno uno tra gli obiettivi complessivamente assegnati al Direttore Generale, alle Strutture Dirigenziali ed ai Dipartimenti prevede un indicatore di *customer satisfaction* ed il peso di tali obiettivi è stato aumentato da 2 a 4;



- la definizione di nuove schede di valutazione del comportamento organizzativo per il Direttore Generale e per i Dirigenti al fine di dare maggiore rilievo alla capacità di valutazione dei propri collaboratori tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- con riferimento agli obiettivi trasversali, al fine di migliorarne l'efficacia e garantire una collaborazione sinergica tra le strutture coinvolte, il Sistema prevede l'individuazione di una Struttura organizzativa responsabile.

Inoltre, in chiave sperimentale per l'anno 2021, previa delega del Direttore Generale, anche i Dirigenti e i Responsabili di Segreterie Generali, Segreterie Tecniche o Unità di Coordinamento Tecnico del Rettorato e delle Strutture Dirigenziali, in cui il DG è Dirigente ad interim, possono attribuire ulteriori obiettivi operativi e/o individuali alle strutture/personale di propria competenza ed effettuare la valutazione finale degli obiettivi individuali e del comportamento organizzativo.

Il *Piano Integrato della Performance 2021-23*, tenendo conto degli elementi di innovazione e cambiamento qui richiamati e garantendo il collegamento sostanziale con le linee e gli obiettivi strategici definiti nel [Piano Strategico di Ateneo 2020-2022](#), *aggiorna* gli obiettivi operativi e i relativi indicatori, già definiti con la programmazione triennale, e ne individua di nuovi anche alla luce del Piano Organizzativo del Lavoro Agile che del Piano *infra* diventa parte integrante.

Nel nuovo Piano tra gli obiettivi operativi si distinguono quelli:

- di "struttura", assegnati alla singola Struttura;
- "comuni a più strutture", che attengono alla prevenzione della corruzione e alla promozione di maggiori livelli di trasparenza;
- "trasversali", il cui raggiungimento prevede la cooperazione di più Strutture con individuazione della struttura responsabile;
- di "customer satisfaction" che, attraverso indagini sul grado di soddisfazione dell'utenza, consentono di valutare la coerenza tra la qualità dei servizi erogati e le esigenze dell'utenza stessa.

2. Assegnazione degli obiettivi operativi (anno 2021)

Come lo scorso anno, gli obiettivi assegnati alle Strutture di I Livello potranno essere delegati in cascata sino alle strutture di terzo livello.

In tale prospettiva e al fine di contribuire ad un'efficace ed efficiente gestione del ciclo della performance, **i Dirigenti, i Presidenti dei Centri/SIR e i Direttori di Dipartimento** (anche per il



tramite dei Segretari Amministrativi, Responsabili di Segreterie Generali, Segreterie Tecniche o Unità di Coordinamento Tecnico del Rettorato **hanno facoltà di mantenere gli obiettivi organizzativi** in capo alle strutture di 1° livello o **di delegarne il monitoraggio e la rendicontazione** alle unità sottostanti.

Laddove gli obiettivi siano stati già delegati, durante l'anno 2020, questi potranno essere nuovamente delegati ad altra struttura.

Tutto il personale tecnico-amministrativo è, comunque, tenuto a conoscere gli obiettivi affidati alla propria Struttura ed è coinvolto negli *output* di risultato che rilevano per la valutazione annuale della Performance Organizzativa di Struttura e della Performance Individuale.

3. Rendicontazione degli obiettivi operativi (anno 2020)

Come previsto dal S.M.V.P., ogni Dirigente o Responsabile di Struttura assegnataria di obiettivi compila annualmente la scheda di rendicontazione finale degli obiettivi operativi affidati e vigila che la stessa attività sia svolta anche dalle eventuali unità di livello inferiore. A tal fine, a partire dalla data odierna, sarà possibile compilare l'apposita sezione della Piattaforma Informatica inserendo - per ciascun obiettivo - la relazione finale, un giudizio di autovalutazione sui risultati raggiunti (ove previsto) ed eventuali documenti a supporto.

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.

Per gli indicatori di tipo temporale si raccomanda di indicare l'eventuale numero di protocollo o di allegare copia di eventuali e-mail da cui emerge la data di realizzazione dell'obiettivo.

Al termine della fase di rendicontazione il Direttore Generale effettua la valutazione finale dei risultati raggiunti.



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).

4. Piattaforma UniPerformance 2020-22

La piattaforma è raggiungibile cliccando sul seguente link <https://developers.unime.it/performance/2021> ed inserendo le credenziali GAIA.

La piattaforma presenta due diverse sezioni riferite agli anni 2020 e 2021:

- nella Sezione 2020 sarà possibile, per gli obiettivi con indicatori 2020, effettuare la rendicontazione;
- nella Sezione 2021, per gli obiettivi con indicatori 2021, i Dirigenti, i Presidenti dei Centri/SIR e i Direttori di Dipartimento (anche per il tramite dei Segretari Amministrativi), i Responsabili di Segreterie Generali, Segreterie Tecniche o di Unità di Coordinamento Tecnico del Rettorato potranno mantenere tali obiettivi incardinati presso la struttura apicale o delegarli alle strutture sottostanti.

La rendicontazione degli obiettivi operativi 2020 e le eventuali deleghe dei nuovi obiettivi 2021 dovrà essere completata **entro il prossimo 4 marzo** per consentire, nei tempi previsti dalle norme in materia, il controllo e la certificazione dei risultati conseguiti.

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

Conclusa questa fase, dal 5 marzo e al 19 marzo p.v., si procederà con la valutazione del comportamento organizzativo del personale t.a.

L'U.C.T. *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting* e l'U.Org *Programmazione* sono a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e per il necessario supporto (performance@unime.it).

Il Rettore

Prof. Salvatore Cuzzocrea

Il Direttore Generale

Avv. Francesco Bonanno

Responsabile del procedimento: dr. Salvatore Sidoti tel. 6768240 - e-mail: ssidoti@unime.it