



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MESSINA

DIREZIONE GENERALE
Unità Or. Controllo di Gestione e Reporting

Ai Direttori di Dipartimento Amministrativo
Ai Direttori di Dipartimento Didattico
Ai Presidenti dei Centri Autonomi
Al Presidente della SIR di Medicina e Chirurgia
Al Presidente della SIR Di Scienze e Tecnologie

e p.c. **Al** Magnifico Rettore
Al Nucleo di Valutazione
Al Personale tecnico-amministrativo

OGGETTO: Valutazione del comportamento organizzativo del Personale Tecnico amministrativo per l'anno 2016

Il *Sistema Informativo di gestione del ciclo della Performance - S.I.P. 2016* - è stato approntato per procedere alla valutazione del **comportamento e delle competenze personali** di tutto il **personale tecnico amministrativo d'Ateneo** in servizio nell'anno **2016**, così come previsto dal vigente *Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance*.

La valutazione del **comportamento organizzativo** del personale spetta al Direttore Generale, ai Dirigenti amministrativi, ai Direttori dei Dipartimenti, ai Presidenti dei Centri Autonomi e delle S.I.R., sentiti i relativi Responsabili di struttura.

Sono disponibili sulla **piattaforma UniME S.I.P.** (<https://developers.unime.it/unimesip/>) tre schede di valutazione, rispettivamente rivolte a:

- A. Dirigenti;
- B. Personale di categoria EP, Segretari Amministrativi, Responsabili di Unità Organizzativa;
- C. Responsabili di Unità Operativa e personale senza incarico di responsabilità.

Le tre schede sono modulate in base al diverso apporto in termini di competenza e responsabilità richiesto dalle professionalità cui sono riferite e rispondono alla necessità di differenziare opportunamente le valutazioni.

Il processo di valutazione del **comportamento organizzativo** deve essere improntato ad un'effettiva differenziazione dei punteggi ; nel caso di criticità, è previsto anche un colloquio tra valutatore e valutato.

La compilazione delle schede va portata a termine entro il **5 giugno 2017**.

Successivamente si procederà al calcolo ed alla pubblicazione dei punteggi di **Performance individuale 2016** per ogni unità di personale.

Dal 2014 l'applicazione del **Sistema di valutazione** della **Performance individuale** è stata estesa a tutto il personale dell'Ateneo, prevedendo 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.

I **responsabili di Struttura** di tutti i livelli sono valutati dai rispettivi Dirigenti, sentiti i loro diretti superiori.

La **valutazione del personale non responsabile di Struttura** è effettuata dal Dirigente, su indicazione del diretto responsabile della risorsa umana e si effettua 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** ed il **personale con responsabilità** di unità Organizzativa e di Staff è calcolato secondo il seguente schema:

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

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

PERSONALE	CAT. B	CAT.C	CAT. D	
VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA/RENDIMENTO	40%	50%	60%	PERFORMANCE INDIVIDUALE 100%
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PERSONALE	60%	50%	40%	

Valutazione della performance e premialità

L'Amministrazione assegna i premi di risultato a tutte le categorie aventi diritto sulla base del punteggio relativo della prestazione, individuato secondo il seguente schema:

- Punteggio da 0 a 40: 0% del premio massimo;
- Punteggio \geq 41 fino a 60 50% del premio massimo;
- Punteggio \geq 61 fino a 80 75% del premio massimo;
- Punteggio \geq 81 fino a 100 100% del premio massimo.

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

Si confida nel puntuale rispetto di quanto descritto.

IL DIRETTORE GENERALE
(Prof. Francesco De Domenico)