Università degli Studi di **Messina**

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: *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 e Piano Integrato della Performance 2020-2022.*

1. Ciclo della Performance 2020

Com'è noto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, lo scorso 28 gennaio, il ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*** (SMVP) per l'anno 2020 e, l'11 febbraio 2020, il ***Piano Integrato della Performance*** per il triennio 2020-2022.

In particolare, il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, valido per il ciclo della performance 2020, presenta le seguenti novità:

- l'introduzione della Performance Organizzativa Istituzionale, distinta da quella di struttura, valutata tramite il grado di conseguimento di indicatori di sistema (Pro3, sostenibilità economico-finanziaria, spese del personale, indebitamento, ecc.);
- un più stretto collegamento tra performance e budget, con la previsione che il finanziamento diretto dei Dipartimenti e i Centri potrà prevedere la costituzione di specifici fondi e di meccanismi di controllo che assegnano le risorse economiche e punti organico sulla base del raggiungimento dei risultati relativi a ricerca e didattica coerenti con il Piano Strategico di Ateneo, con la Programmazione Triennale MIUR e con il Piano Triennale predisposto da ciascun Dipartimento;

- 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

- la previsione di indicatori di *customer satisfaction;*
- la previsione di nuove modalità di valutazione del risultato di Performance Individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti, nella prospettiva di rafforzare l'incidenza della Performance Organizzativa Istituzionale sulla loro valutazione;
- la previsione di nuove modalità di valutazione del risultato di Performance Individuale per il personale TA;
- la definizione di nuove schede di valutazione del comportamento organizzativo per i Responsabili di strutture di secondo livello e il personale EP e per il personale Responsabile di strutture di terzo livello e senza incarico di responsabilità;
- il raccordo con il Regolamento PEO.

Il *Piano Integrato della Performance 2020-2022* individua gli obiettivi operativi e i relativi indicatori, tenendo conto degli elementi di innovazione e cambiamento introdotti nel *Sistema* e garantendo un collegamento sostanziale con le linee e gli obiettivi strategici definiti nel ***Piano Strategico di Ateneo 2020-2022***.

2. Tipologia di obiettivi

Gli obiettivi operativi del nuovo Piano si distinguono in:

- "di struttura", che rappresentano i "traguardi" che quella data struttura deve raggiungere con il contributo di tutto il personale ad essa afferente;
- "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;
- "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. A tal proposito, in via sperimentale per l'anno 2020, sono stati assegnati alle Strutture organizzative obiettivi che prevedono indicatori di *customer satisfaction* aventi come fonti a supporto della misurazione i dati relativi al progetto *Good Practice* - per quanto riguarda l'efficacia dei servizi resi dai Dipartimenti Amministrativi e da alcuni Centri nelle relative aree di riferimento - e quelli forniti dal Consorzio Almalaurea - per i Dipartimenti.

3. Assegnazione degli obiettivi operativi

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) **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.

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.

A breve sarà disponibile la Piattaforma Informatica *UniPerfomance* (anche nota come SIP 2020) per la gestione degli obiettivi e la loro eventuale delega, il monitoraggio in itinere e la valutazione finale.

L'Unità Operativa "*Gestione Ciclo della Performance*" rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e per il necessario supporto (assistenzaperformance@unime.it – tel. 090 676 8913/8609).

Il Rettore
Prof. Salvatore Cuzzocrea

Il Direttore Generale
Avv. Francesco Bonanno