

Università degli Studi di Messina  
Prot. n. 54887  
del 5.11.2015  
Tit./Cl. II/8  
- Repertorio n. 381/2015



# Università degli Studi di Messina

## Consiglio di Amministrazione

Adunanza del 30 ottobre 2015

### II – VALUTAZIONE E ATTRIBUZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRETTORE GENERALE (2014).

L'anno 2015, il giorno 30 del mese di ottobre, alle ore 16,05 e seguenti, presso la Sede dell'Università degli Studi di Messina e nella consueta sala delle adunanze degli organi collegiali si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Università con l'intervento dei Sigg.ri

1.	Prof. Navarra	Pietro	Presidente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
2.	Prof. Carini	Giuseppe	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
3.	Prof. Palmeri	Renato	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
4.	Dr. Buccisano	Andrea	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
5.	Dr. Santoro	Rosa	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
6.	Dr. Paratore	Simone	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
7.	Dr. Leonardi	Salvatore	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
8.	Avv. Ragno	Luigi	Componente	Presente <input type="checkbox"/>	Assente x
9.	Sig. Arena	Mauro	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
10.	Sig. Russo	Pierluigi	Componente	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>

Risultano, altresì, presenti:

1.	Prof. De Domenico	Francesco	Direttore Generale	Presente <input type="checkbox"/>	Assente x
2.	Prof. Scribano	Emanuele	Prorettore vicario	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>
3.	Prof. Cupaiuolo	Giovanni	Coordinatore del Collegio dei Prorettori	Presente x	Assente <input type="checkbox"/>

Per il Collegio dei Revisori risultano presenti:

1.	Avv. Genovese	Giancarlo	Presidente	Presente <input type="checkbox"/>	Assente x
2.	Dr.ssa Genovese	Silvia	Componente	Presente <input type="checkbox"/>	Assente x
3.	Dr. Musella	Antonio	Componente	Presente <input type="checkbox"/>	Assente x

Presiede il Magnifico Rettore, Prof. Pietro Navarra.

In assenza del Direttore Generale, Prof. Francesco De Domenico, funge da Segretario verbalizzante il Dott. Nuccio Pietro.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato

\* \* \* \*

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Messina, concluso il dibattito come da separato verbale,

Vista la proposta di delibera concernente l'oggetto.

Preso atto del visto di regolarità tecnica e di legittimità apposto dal Dirigente della struttura proponente, come da allegata proposta di deliberazione;

Visto l'art. 2 della L. 30 dicembre 2010, n. 240;

Visti gli artt. 11 e 12 dello Statuto dell'Ateneo emanato con D.R. del 14 maggio 2012, n. 1244, pubblicato sulla G.U. – Serie Generale n. 116 del 19 Maggio 2012, e modificato con D.R. n.3429 del 30/12/2014, pubblicato sulla G.U. – Serie generale n.8 del 12/01/2015;

Ad unanimità dei voti resi nelle forme di legge, in accoglimento della proposta in oggetto specificata che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento,

### **DELIBERA**

1. di approvare la proposta di deliberazione indicata in oggetto, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Direttore Generale di dare esecuzione al superiore provvedimento.

# Università degli Studi di Messina

## Struttura proponente *RETTORATO*

### **Proposta di deliberazione per il Consiglio di Amministrazione del 30.10.2015**

**Oggetto: Valutazione e attribuzione retribuzione di risultato Direttore Generale (2014).**

#### **Premesso**

- che il Prof. Francesco De Domenico ha svolto l'incarico di Direttore Generale per tutto l'anno 2014;
- che il contratto di lavoro per l'affidamento della titolarità dell'Ufficio di Direttore Generale, stipulato in data 16 novembre 2012 prevede la corresponsione di una quota pari al 20% della retribuzione sulla base dei risultati raggiunti;
- che il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo prevede che la valutazione della performance del Direttore Generale sia composta da tre parti:
  - 30% in base agli obiettivi assegnati alla Direzione Generale
  - 40% obiettivi in base alla performance complessiva dell'amministrazione
  - 30% in base alla valutazione del comportamento;
- che gli obiettivi assegnati alla Direzione Generale e la performance complessiva dell'organizzazione sono stati approvati dal Consiglio d'Amministrazione nell'ambito della Relazione sulla Performance 2014 in data 11/07/2014 e, per gli stessi, il punteggio raggiunto è stato rispettivamente pari al 100% e al 97,4%;
- che il punteggio proposto dal Magnifico Rettore per la valutazione del comportamento organizzativo è pari a 26/30, come da scheda allegata;
- che, pertanto, il punteggio finale ottenuto è pari a 95/100;
- che il Sistema di Misurazione attribuisce a tale punteggio una percentuale di retribuzione annua di risultato pari al 100%.

#### **Visto**

- il vigente Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ateneo;
- la relazione sulla performance dell'Ateneo relativa all'anno 2014;
- l'art. 4 del contratto di lavoro per l'affidamento della titolarità dell'Ufficio di Direttore Generale;
- la tabella relativa alla quantificazione della retribuzione annua di risultato del Direttore Generale relativa al 2014 elaborata dall' U. Org. Trattamenti Economici, U. OP. T. E. personale non strutturato, allegata alla presente proposta.

#### **Considerato che**

- la copertura finanziaria della spesa complessiva è garantita dai seguenti impegni, così riferiti dall'U. ORG. Gestione ciclo passivo del D. A. Organizzazione e Gestione Risorse Finanziarie,: impegno 2014/12117 €. 31.143,77; impegno 2014/12118 €. 7.536,79; impegno 2014/12119 €. 2.647,22 e che gli stessi impegni sono stati riportati nell'esercizio finanziario 2015;

### **Propone**

1. di approvare la valutazione del Direttore Generale proposta dal Magnifico Rettore per l'anno 2014.
2. di procedere alla corresponsione della retribuzione annua di Risultato, relativa al periodo 01/01/2014-31/12/2014, **dell'importo di € 31.143,77**, oltre ad € 2.647,22 per IRAP ed € 7.536,79 per oneri a carico Ente, così come quantificati dall' U. ORG. Trattamenti Economici, U. OP. T. E. personale non strutturato.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'S. M.', written in a cursive style.

**Proposta di deliberazione per il C.d.A. del ~~[18/6/2014]~~ 30/10/2015**  
**Oggetto: Relazione sulla Performance**

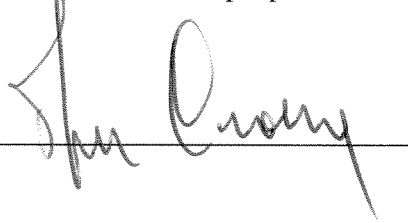
**Visti e attestati di legittimità**

**Attestato di regolarità tecnica**

Il sottoscritto Prof. Pietro Navarra, attesta la regolarità tecnica e la legittimità della proposta di deliberazione di cui sopra.

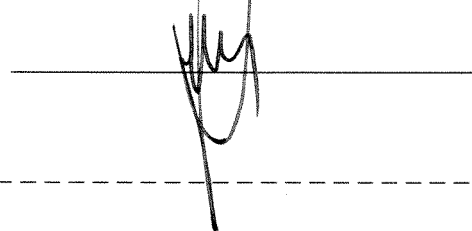
Messina, 15 settembre 2015

Il redattore della proposta



Il responsabile della struttura proponente

IL RETTORE  
Prof. Pietro Navarra



**Attestato di regolarità contabile e copertura finanziaria**

Il sottoscritto, responsabile dell'U. ORG. Gestione ciclo passivo, attesta la regolarità contabile e la copertura finanziaria della proposta di deliberazione di cui sopra.

Messina, 15 settembre 2015

Il responsabile dell'U. ORG. Gestione ciclo passivo



*[Handwritten signature]*



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MESSINA  
AREA STIPENDI E TRATTAMENTI PENSIONISTICI  
DIREZIONE DEL PERSONALE AFFARI GENERALI  
SETTORE PERSONALE NON STRUTTURATO

Quantificazione RAR ANNO 2014 DIRETTORE GENERALE

	Anno 2014	TOTALE
DIRETTORE GENERALE PROF. DE DOMENICO FRANCESCO		
RAR DIRETTORE GENERALE	31.143,77	31.143,77
RAR ONERI CARICO ENTE	7.536,79	7.536,79
IRAP CARICO ENTE	2.647,22	2.647,22
TOTALE	41.327,78	41.327,78

*[Handwritten signature]*

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO**  
 Rif. SMVP approvato dal CDA in data \_\_\_\_\_

<b>Data Valutazione</b>		<b>Anno di riferimento</b>	2014
<b>Valutatore</b>	PROF. PIETRO NAVARRA	<b>Ruolo</b>	RETTORE
<b>Valutato</b>	DOCT. FRANCO DEDJENKO	<b>Ruolo</b>	DIR. GENERALE

AREA	FATTORE	DEFINIZIONE FATTORE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
0 = performance molto scarsa, 1 = performance insufficiente, 2 = performance sufficiente, 3 = performance media; 4 = performance buona, 5 = performance ottima.			
<b>Efficienza, efficacia ed economicità di gestione</b>	Capacità di pianificazione e misurabilità dei risultati e del processo	a) decisioni e fissazione di priorità e di obiettivi per ottimizzare costi e benefici; b) consapevolezza del processo lavorativo più vasto in cui è inserita l'attività, allo scopo anche di portare un contributo migliorativo; c) selezione di indicatori appropriati per la misurabilità dei risultati e del processo e gestione dei relativi dati storici; d) avvio e conclusione dei procedimenti amministrativi entro i termini di legge e di regolamento.	3
	Efficienza ed economicità	iniziative proposte e intraprese allo scopo della razionalizzazione della spesa, tramite riordino e ristrutturazione amministrativa, semplificazione e digitalizzazione attività, riduzione dei costi di funzionamento.	5
	Capacità di soluzione di problemi	attività per ricercare e fornire soluzioni efficaci utili al proprio contesto operativo, in presenza di condizioni anomale e imprevedibili.	4
<b>Innovazione</b>	Iniziativa	a) attivazione di proprie iniziative per prevenire problemi e superare ostacoli; b) ricerca di modalità per migliorare la qualità del proprio lavoro, seguendo criteri di eccellenza.	5
	Gestione del cambiamento	a) proposizioni innovative spontanee per far fronte ai cambiamenti e cogliere in anticipo le opportunità; b) generazione di idee nuove come contributo al miglioramento del lavoro comune. c) capacità di adattamento anche in funzione delle innovazioni in materia normativa ed organizzativa.	4
<b>Integrazione</b>	Partecipazione al lavoro di gruppo e capacità di cooperazione	a) attenzione alle esigenze degli altri servizi con i quali si hanno rapporti diretti di lavoro; b) promozione di un clima favorevole e dello spirito di gruppo; c) privilegio dei punti di accordo, minimizzando le differenze e massimizzando i benefici comuni; d) disponibilità nei confronti dei colleghi e dei collaboratori a mettere a disposizione le informazioni acquisite, le esperienze, le metodologie, le idee e le ipotesi innovative.	5

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO**

Rif. SMVP approvato dal CDA in data \_\_\_\_\_

<b>Data Valutazione</b>		<b>Anno di riferimento</b>	2014
<b>Valutatore</b>	PROF. PIETRO NAVARRA	<b>Ruolo</b>	RETTORE
<b>Valutato</b>	DR. FRANCESCO DE DOMENICO	<b>Ruolo</b>	DIR. GEN.

AREA	FATTORE	DEFINIZIONE FATTORE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
0 = performance molto scarsa, 1 = performance insufficiente, 2 = performance sufficiente, 3 = performance media; 4 = performance buona, 5 = performance ottima.			
<b>Semplificazioni e Orientamento all'utenza.</b>	Accessibilità	a) reperibilità; b) disponibilità; c) facilità d'accesso	5
	Comunicazione	a) diffusione delle informazioni riguardanti il servizio presso tutti gli interessati; b) capacità di comunicazione appropriata orale e scritta con l'interno e con l'esterno; c) uso efficace delle tecnologie della informazione e della comunicazione.	4
	Rispetto e considerazione degli utenti	a) attenzione prioritaria alle esigenze degli utenti esterni e cura delle relazioni interne; b) gestione efficace dei reclami; c) promozione di attività di verifica dell'efficienza del proprio servizio in funzione della soddisfazione degli utenti.	5
<b>Gestione del personale</b>	Sviluppo delle risorse umane	a) sviluppo della autonomia professionale e decisionale dei propri collaboratori e colleghi; b) organizzazione e promozione di occasioni di formazione e sviluppo di supporti per l'apprendimento.	4
	Capacità di valutazione	a) capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. b) dimostrazione di rispetto e considerazione dei collaboratori, accoglienza e valorizzazione dei loro contributi.	5
	Capacità di distribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali	a) distribuzione di compiti commisurati alle capacità e alle aspettative delle persone; b) assegnazione di specifiche responsabilità, anche temporanee, allo scopo di sviluppare le capacità gestionali e di esercitare la delega.	4

Firma Valutatore

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del valutato

\_\_\_\_\_

Firma Valutato

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_