

**Modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2018 – All. 2018\_02\_A**

- Sez. 1, pag. 1 – la definizione di performance di struttura è modificata come segue: *“Performance di struttura: riferita **all’efficienza ed efficacia** dei servizi delle unità organizzative della struttura tecnico-amministrativa – aree dirigenziali, Dipartimenti, Scuole”;*
- Sez. 1.2.3 – al secondo capoverso, pag. 8 è cancellata la frase *“Il Nucleo di Valutazione, entro un mese dall’approvazione del Piano Integrato, controlla l’avvio del ciclo della performance”;* al quarto capoverso, pag. 9 la frase è modificata come segue: *“Il Nucleo di Valutazione ha facoltà di **verificare la adeguata messa in atto del sistema in ogni fase del ciclo**”.*
- Sez. 2.2, pag. 15 – al terzo capoverso la frase è modificata come segue: *“Gli obiettivi di performance organizzativa possono caratterizzarsi, **a seconda che siano prevalentemente orientati all’innovazione, piuttosto che al miglioramento del funzionamento ordinario, rispettivamente come obiettivi di progetto e obiettivi di processo**”.*
- Sez. 2.2, pag. 17 – al primo capoverso il paragrafo è modificato come segue: *“**Gli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo sono tipicamente articolati** definendo:
  - ...omissis...
  - *gli indicatori di risultato e i target per ciascuna annualità di svolgimento del progetto, con le relative definizioni, modalità di calcolo e metriche, sulla base dei quali avverrà la valutazione;*
  - **i risultati attesi in termini di benefici per gli stakeholder.**”*
- Sez. 2.3.1, pag. 22 – l’ultima frase del secondo paragrafo è modificata come segue: *“**Gli aspetti da considerare ai fini della valutazione sono:**”*
- Sez. 3 e schede di valutazione (allegato B) – nelle citazioni degli ambiti di valutazione della performance individuale è modificata la dicitura *“obiettivi di funzione”* in **“obiettivi individuali di funzione”**; pag. 27 – nella tabella è aggiunta la nota *“(\*) Laddove presente la parentesi si intende assegnazione eventuale.”*
- Sez. 3.3, pag. 33 e scheda di valutazione (allegato B) – **il sistema di valutazione del Direttore Generale e i relativi pesi sono modificati** come segue, prevedendo eventuali obiettivi individuali: *“Il Direttore Generale, in quanto organo di Ateneo “responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell’Ateneo” e incaricato di curare “la realizzazione dei programmi e il raggiungimento degli obiettivi sulla base dell’indirizzo strategico definito dal Consiglio di Amministrazione” (art. 19 dello Statuto di Ateneo), risponde del conseguimento di tutti gli obiettivi organizzativi di Ateneo definiti nel Piano Integrato, comprese le azioni di trasparenza e anticorruzione, **nonché degli (eventuali) obiettivi specifici definiti nel contratto individuale ovvero di quelli che il Consiglio di Amministrazione può decidere annualmente di conferirgli (secondo le previsioni dell’art. 9 c. 1-bis del D.lgs. 150/2009)**. La valutazione annuale del Dirigente di vertice si basa dunque sui seguenti elementi:*

Inquadramento	Ambito di valutazione	Peso
<b>Direttore Generale</b>	Performance organizzativa di Ateneo	80 % (senza obiettivi di funzione) 70-60% (con obiettivi di funzione)
	Capacità manageriali e comportamenti organizzativi	20 %
	(Eventuali) obiettivi di funzione	0%
		10 %
		20 %

- Sez. 3.4, pag. 34 e scheda di valutazione (allegato B) – **il sistema di valutazione dei Dirigenti e i relativi pesi sono modificati** come segue, prevedendo obbligatoriamente l’assegnazione di obiettivi individuali di funzione: *“Come disposto dall’art. 26 del CCNL AREA VII (Ricerca e Università - Dirigenziale), l’erogazione della retribuzione di risultato dei dirigenti prevede la preventiva e tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, l’assegnazione delle risorse economiche, strumentali ed umane ritenute funzionali al loro completamento e la positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione. **In virtù di quanto disposto dall’art. 9 c. 1 del D.lgs. 150/2009, la valutazione dei dirigenti è collegata ai seguenti parametri:***

Inquadramento	Ambito di valutazione	Peso
<b>Dirigente</b>	Performance organizzativa di Ateneo	50 %
	Performance di struttura	20 %
	Capacità manageriali e comportamenti organizzativi	20 %
	Obiettivi individuali di funzione	10 %

*Il Dirigente che ricopra incarichi aggiuntivi (Funzioni Trasversali/Obiettivi Strategici, Vicario del Direttore Generale, incarichi ad interim) è valutato secondo lo stesso modello utilizzato per l’incarico dirigenziale di un’area.*

*Il sistema retributivo dei dirigenti di Ateneo definito nelle Linee Guida per la Riorganizzazione delle Funzioni Tecnico-Amministrative di Ateneo (Decreto del Direttore Generale n. 344 prot. 25649 del 26/2/2015), nell’ottica di garantire un’effettiva premialità e un’adeguata differenziazione degli importi della quota di risultato in funzione del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e delle capacità manageriali dimostrate, è graduato in quattro livelli di merito:*

<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi (%)</b>	<b>Quota % corrispondente della retribuzione di risultato</b>
95,01% - 100%	30%
85,01% - 95%	25%
75,01% - 85%	20%
<=75%	0

*Secondo quanto previsto dal CCNL dell'Area VII della dirigenza delle Università (quadriennio normativo 2006-2009), il personale da collocare nella fascia più elevata non deve superare il 30% del totale dei dirigenti e deve essere individuato, oltre che sul raggiungimento degli obiettivi di performance, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.”*

- Sez. 3.5: È **modificato il grafico** che rappresenta la distribuzione percentuale degli ambiti di valutazione delle diverse categorie per adeguarlo alla nuova ripartizione degli ambiti di valutazione del Direttore Generale.
- Glossario: è modificata la definizione “*indicatore di efficacia **reale: misura la qualità effettiva dei processi/servizi in base a ...**”.*