

ALLEGATO 3 ALLA DELIBERA ex Civit 5/2012:

Tabella 3.1 "documenti del ciclo"

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	29 05 2019	06-giu-19	06-giu-19	http://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/213401UTE0300/M/191851UTE0300
Piano della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017_2019	29 05 2019	06-giu-19		http://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/111371UTE0400/M/191851UTE0400
Standard di qualità dei servizi	21-dic-10	03-mar-11	15-set-17	http://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/140681UTE0600/M/192401UTE0300

ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA ex Civit 5/2012:

Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili		giu-19	si	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili						
Non dirigenti	52	giu_19	SI		X	

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	(è considerato nell'ambito degli obiettivi individuali)	(ricompreso nelle competenze/comportamenti)	(ricompreso nelle competenze/comportamenti)	60%			40% (*)
Dirigenti di II fascia e assimilabili (*)							
EP			(ricompreso nelle competenze/comportamenti)	70%		(è considerato nell'ambito degli obiettivi individuali)	30%
D responsabili e non (progetti)		30%		70%	(sono intesi come obiettivi organizzativi)		(sono intesi come obiettivi individuali all'interno del progetto)
D responsabili			(ricompreso nelle competenze/comportamenti)	70%			
C e B		30%		70%	(sono intesi come obiettivi organizzativi)		(sono intesi come obiettivi individuali all'interno del progetto)

(*) Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato nel 2015 e aggiornato nel 2019

Dirigenti di II fascia non presenti in Ateneo

(**) Valutazione 2018 ancora in corso

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
EP	Valutazione 2018 non ancora conclusa		
D responsabili			
D, C e B			

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili		X		Dirigenti non presenti in Ateneo	
EP e D con responsabilità	X		Obiettivi individuali e comportamento organizzativo (pesi 70-30)		

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	