

## SMVP 2022\_ Allegato A1

### Procedura per la misurazione e la valutazione della *performance* del **Direttore generale**

VALUTATO: *Direttore generale (D.G.)*

VALUTATORE: la proposta di valutazione è formulata dal Nucleo di Valutazione (N.d.V.) - sentito il Rettore per la valutazione degli obiettivi di comportamento organizzativo – e approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo

MODULISTICA DA UTILIZZARE: FACSIMILE A1 \_SMVP 2022\_ Fascicolo valutazione DG (pubblicato [sul sito web di Ateneo](#)).

La *performance* del Direttore generale si articola nelle dimensioni di seguito riportate:

1. **Obiettivi individuali:** eventualmente assegnati, sono affidati alla responsabilità attuativa del solo D.G.;
2. **Obiettivi organizzativi di Ateneo:** sono relativi a risultati perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso con l'apporto di una/più componenti dell'Amministrazione; sono collegati agli indici fondamentali di funzionamento delle Università (internazionalizzazione, servizi agli studenti, attrazione dei fondi per la ricerca, terza missione, etc.); in quanto concernenti l'Ateneo nel suo complesso, non necessariamente/totalmente rientrano nell'ambito di influenza del DG;
3. **Obiettivi organizzativi di struttura e/o trasversali:** rientrano nell'ambito di azione del DG e sono attribuiti - anche trasversalmente (e non esclusivamente) - alla responsabilità attuativa delle Ripartizioni e/o di altre strutture dell'Amministrazione; sono pianificati ed assegnati – con l'individuazione del relativo *peso*, degli indicatori e *target* – nell'apposita sezione del P.I.A.O. di Ateneo e sono declinati in obiettivi trasversali o attribuiti ad una singola struttura, con l'individuazione di indicatore, *target* e soggetto responsabile. Ricomprendono, inoltre, una specifica voce di valutazione relativa al grado di soddisfazione dell'utenza di Ateneo (*customer satisfaction*).
4. **Obiettivi di comportamento organizzativo:** le categorie di comportamento considerate sono di seguito riportate:

CATEGORIE DI COMPORTAMENTO
Capacità di raggiungimento degli obiettivi complessivi
Orientamento all'utente (interno/esterno)
Leadership, Gestione e valorizzazione dei collaboratori
Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi
Capacità di programmazione e controllo
<i>Problem solving</i>

Tabella 1.1\_Comp\_DG: Comportamenti del Direttore generale

Le singole categorie di comportamento sono valutate rispetto ad un set di indicatori qualitativi:

<b>Comportamenti</b>	<b>Peso (%)</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso (%)</b>
Capacità di raggiungimento degli obiettivi complessivi	15	orientamento al risultato	50
		controllo costi e tempi	20
		efficacia delle azioni	30
Orientamento all'utente (interno/esterno)	15	ascolto dell'utente e studio richieste	30
		comunicazione con l'utente	20
		qualità e gestione del disservizio	50
Leadership, Gestione e valorizzazione dei collaboratori	30	ricerca e implementazione di nuove soluzioni	35
		autorevolezza nel proprio ruolo	20
		capacità di gestione del conflitto	15
		attenzione allo sviluppo dei dirigenti e del personale t.a. e capacità di delegare	30
Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	10	Attenta e motivata differenziazione dei giudizi dei collaboratori, al fine di assicurare una rappresentazione veritiera del contributo assicurato dai singoli ai risultati dell'organizzazione sia in termini di obiettivi raggiunti, sia di comportamenti agiti	100
Capacità di programmazione e controllo	15	interpretazione delle missioni Ateneo	30
		Valorizzazione della programmazione ai fini del miglior coordinamento delle attività	30
		capacità di monitoraggio e valutazione	40
<i>Problem solving</i>	15	anticipare e analizzare le criticità	50
		gestione degli imprevisti	50

Tabella 1.2\_Comp\_DG: Comportamenti del Direttore generale, indicatori, pesi/sub-pesi.

### ➤ Pianificazione

Gli obiettivi assegnati al Direttore generale sono individuati nell'apposita sezione del P.I.A.O. di Ateneo; per quanto concerne il peso:

- l'articolazione dei pesi tra eventuali obiettivi individuali (max 10%), obiettivi organizzativi di Ateneo ed obiettivi organizzativi di struttura/trasversali è fissata nel P.I.A.O., è complessivamente pari al **50%** e varia in relazione al tipo di obiettivi attribuiti;
- è fissa la percentuale del **5%** per l'obiettivo legato alla *customer satisfaction*;
- è fissa la percentuale del **45%** riguardante gli obiettivi di comportamento organizzativo.

### ➤ Monitoraggio *in itinere*

Lo stato di avanzamento degli obiettivi rientranti nell'ambito di azione del Direttore generale viene monitorato *in itinere* - in corso d'anno - attraverso il confronto con il personale dirigenziale - con riferimento alle diverse tipologie di obiettivi e ai relativi *target* e indicatori.

### ➤ Misurazione e Valutazione

**La misurazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo e di struttura e degli eventuali obiettivi individuali** è effettuata con riferimento ai dati rilevati in base all'indicatore scelto e al grado di raggiungimento del *target*; in particolare:

- per gli obiettivi organizzativi di Ateneo, si tiene conto degli esiti del monitoraggio – rilevato a cura dei competenti Uffici e Ripartizioni - dello stato di avanzamento degli obiettivi definiti nel Piano strategico di Ateneo, con riferimento ai risultati intermedi al 31 dicembre;
- per gli obiettivi organizzativi di struttura (anche trasversali) - il cui conseguimento prevede il coordinamento del DG o l'assegnazione a cascata ai/alle dirigenti nel P.I.A.O. – e gli obiettivi individuali (ove assegnati al D.G.), si tiene conto della percentuale di realizzazione degli stessi così come riportata nella Relazione sulla *Performance*.

A valle della misurazione, la proposta di **valutazione** viene formulata dal NdV - sulla base della *Relazione sulla performance* e degli elementi riportati dal Direttore generale nel fascicolo di valutazione (facsimile *A1 excel*) - e tiene conto delle evidenze riguardanti le ricadute delle attività valutate e il valore pubblico e organizzativo prodotto dalle stesse, nonché di eventuali ulteriori fattori - che hanno influito sul raggiungimento dei singoli obiettivi - riconducibili all'ambito di azione del Direttore generale.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi, le singole categorie di comportamento sono valutate rispetto ad un *set* di indicatori qualitativi; nella precedente tabella 1.2 (nonché nel facsimile *A1 excel* pubblicato sul sito web di Ateneo), per ogni indicatore sono riportate domande che fungono da descrittore del comportamento.

Con riferimento a ciascun indicatore qualitativo il Direttore generale, rispondendo alle domande-descrittrici, riporta nella apposita scheda excel il punteggio di autovalutazione, secondo la seguente scala:

(*) Punteggio per l'Autovalutazione e per la Valutazione	Giudizio
0	Nessun contributo
1	Inferiore alle aspettative
2	Sufficiente in relazione alle aspettative
3	Positivo in relazione alle aspettative
4	Molto positivo in relazione alle aspettative

Tabella 1.3\_Comp\_DG: scala del punteggio di autovalutazione/valutazione

Nella scheda di valutazione è presente una colonna (*Motivazione punteggio autovalutazione*) in cui occorre riportare obbligatoriamente le motivazioni analitiche in corrispondenza delle voci per le quali è segnato un punteggio di autovalutazione pari a 0 (in caso di *nessun contributo*) e motivazioni sintetiche in corrispondenza delle voci per le quali è segnato un punteggio di autovalutazione pari a 1 o 4; tali motivazioni devono in ogni caso far riferimento a situazioni concrete.

Nella colonna *Commento a cura del soggetto valutatore* occorre riportare il commento/motivazione nei seguenti casi:

- scostamento in positivo o in negativo del punteggio di valutazione rispetto al punteggio di autovalutazione;
- punteggio 0 (nessun contributo);
- punteggio 1 (inferiore alle aspettative);
- Indicatore non riferibile al valutato (peso 0).

**L'ammontare del premio relativo alla valutazione dei comportamenti organizzativi del Direttore generale corrisponde alla percentuale di punteggio ottenuta rispetto al totale massimo previsto (il punteggio massimo è pari a 400).**

Per la valutazione degli obiettivi di comportamento organizzativo, la proposta del Nucleo di Valutazione viene formulata sentito il Rettore e sulla base degli elementi riportati dal Direttore generale a commento del punteggio di autovalutazione, nella scheda per la valutazione dei comportamenti.

Si ricorda che il comma 5-bis dell'articolo 3 del D. lgs 150/2009 (introdotto con la Riforma Madia) disciplina le **conseguenze della valutazione negativa del personale**, stabilendo che "La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del

presente decreto". Più precisamente, la *valutazione negativa* del personale dirigente rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ex articolo 21 del Dlgs 165/2001, che può portare all'impossibilità di rinnovo dell'incarico dirigenziale, fino alla revoca dell'incarico stesso ovvero al recesso dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo nazionale.

A tali fini, ricorre una valutazione negativa qualora, in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi, il Direttore generale consegua un *punteggio ponderato totale derivante dai giudizi* pari o inferiore a 100 (ciò accade quando il valore medio del punteggio attribuito a tutti i criteri è compreso tra 1 – contributo inferiore alle aspettative e 0 – nessun contributo).

In caso di valutazione negativa, inoltre, non si procede ad erogare i compensi correlati alla valutazione della *performance* individuale e della *performance* organizzativa e si procede al recupero di quanto eventualmente corrisposto in acconto.

Per quanto concerne la **valutazione partecipativa**, la specifica voce di valutazione relativa al grado di soddisfazione dell'utenza di Ateneo (**customer satisfaction**) - che rileva ai fini della corresponsione di una quota della retribuzione di risultato pari al 5% - è correlata al grado medio di soddisfazione dell'utenza, quale risultante dall'indagine di *customer satisfaction* di cui si è detto nel paragrafo del SMVP relativo all'Ascolto dell'utenza, con riferimento ai servizi a distanza erogati dall'Amministrazione centrale (Ripartizioni e Uffici ad esse afferenti, uffici di staff); trovano applicazione i criteri riportati nella seguente tabella (CS\_DG):

<i>Valutazione partecipativa: voce relativa alla 'customer satisfaction' (quota della retribuzione di risultato pari al 5%)</i>					
y(2022) : livello medio di soddisfazione risultante dalla rilevazione CS 2022	y(2022) = 1,00	1,00 < y(2022) ≤ 2,00	2,00 < y(2022) ≤ 3,00	3,00 < y(2022) ≤ 4,00	4,00 < y(2022) ≤ 6,00
Percentuale di quota corrisposta	0	50%	70%	90%	100%

Tabella 2\_CS\_DG: valutazione del Direttore generale correlata alla customer satisfaction.

Il verbale recante la proposta di valutazione formulata dal Nucleo di Valutazione (N.d.V.) viene trasmesso dall'Ufficio Supporto al NdV all'Ufficio competente per la liquidazione e all'Ufficio che ha curato l'istruttoria; l'Ufficio competente per la liquidazione sottopone la proposta del NdV all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e cura gli atti consequenziali alla stessa.