

Indice

## 1. Principi generali

## 2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (PO)

### 2.1 Natura obiettivi e relativi indicatori

### 2.2 Calcolo del punteggio attribuito ad ogni obiettivo "i"

## 3. Valutazione delle competenze (PC)

### 3.1 Tipi di competenze

### 3.2 Calcolo del punteggio attribuito al dirigente in funzione delle competenze riconosciute

## 4. Valutazione complessiva del DG e determinazione del livello della retribuzione di risultato

## 1. Principi generali

**Soggetti valutati.** Il sistema di valutazione si applica al Direttore Generale (d'ora in poi DG) dell'Università (d'ora in poi Università), e, in quanto compatibile al personale dirigente.

**Soggetti valutatori.** La valutazione del DG è effettuata dal Rettore, con il supporto del Nucleo di Valutazione – Organismo Interno di Valutazione (d'ora in poi NuVa-OIV).

La valutazione del personale dirigente è fatta dal DG, secondo le disposizioni vigenti di legge e di CCNL.

Con il presente metodo di valutazione viene attribuito un punteggio in base al quale viene determinato il livello della retribuzione legata al risultato.

Il **punteggio complessivo** attribuito (punteggio totale = PT) è ottenuto dalla media ponderata dei punteggi attribuiti in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (Punteggio Obiettivi = PO) e del livello riconosciuto di competenze/comportamenti organizzativi (Punteggio Competenze/Comportamenti org. = PCC).

I pesi per il calcolo della media ponderata sono 0,60 per il PO e 0,40 per il PCC.

$$(1) \text{ PT} = 0,60 \text{ PO} + 0,40 \text{ PC}$$

## 2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (PO)

### 2.1 Natura obiettivi e relativi indicatori

Ogni obiettivo valutato deve essere chiaramente attribuito alla responsabilità del DG, o del dirigente.

La valutazione è effettuata, di norma, in base a due tipi di indicatori:

- *indicatori di tipo fisico;*
- *indicatori di tipo finanziario.*

La valutazione si esprime con un punteggio (PO) ottenuto dalla media ponderata dei punteggi attribuiti in relazione ai risultati di gestione misurati dall'indicatore fisico (POfis) e dall'indicatore di risultato finanziario (POfin).

I pesi per il calcolo della media ponderata sono 0,70 per il punteggio POfis e 0,30 per il punteggio POfin.

$$(2) \text{ PO} = 0,70 \text{ POfis} + 0,30 \text{ POfin}$$

Se l'obiettivo e le collegate attività non hanno risvolti finanziari il DG viene valutato solo in base al risultato misurato dall'indicatore fisico senza bisogno di effettuare alcuna media ponderata.

Indicatori fisici del tipo ON/OFF, “fatto/non fatto entro un dato termine”, sono da considerarsi come espressi nella forma “0%-100%” (con possibilità di proporre valori intermedi nel caso di parziale realizzazione dell’obiettivo).

Gli indicatori fisici di tipo qualitativo devono essere espressi in forma numerica (il risultato deve essere misurabile).

## 2.2 Calcolo del punteggio attribuito ad ogni obiettivo

### - 2.2.1 indicatori di tipo *fisico*

Il grado di realizzazione dell’obiettivo misurato dall’indicatore fisico viene classificato e valutato nel modo seguente:

grado di realizzazione	punti assegnati
indice < 50%	0
50% ≤ indice < 80%	50
indice ≥ 80%	100

### - 2.2.2 indicatori di tipo *finanziario o economico*

Il grado di realizzazione, vigente il bilancio finanziario, per le attività che comportino entrate o spese, viene valutato con l’indicatore finanziario: previsione di entrata o spesa VS entrata o spesa effettiva rilevata a consuntivo.

Vigente la Contabilità economico-patrimoniale, l’indicatore finanziario diventa “valore economico programmato VS valore economico realizzato”, rilevati in sede di budget e di bilancio di esercizio. Ottenuto il livello relativo di realizzazione finanziaria o economica, questo viene classificato e valutato nel modo seguente:

grado di realizzazione entrate o ricavi	punti assegnati
indice < 50%	0
50% ≤ indice < 100%	Graduali in relazione alla %
indice ≥ 100%	100

grado di realizzazione uscite o costi di esercizio	punti assegnati
indice < 50%	100
50% ≤ indice < 100%	99-51 graduali e inversamente proporzionali alla %
indice ≥ 100%	0

Per quanto attiene ai **costi di investimento**, fermo restando l’indicatore di realizzazione di tipo fisico realizzato al 100%, ulteriore PO viene attribuito secondo la seguente tabella

grado di realizzazione costi di investimento	punti assegnati
indice < 50%	100
50% ≤ indice < 100%	Graduali in relazione alla %
indice ≥ 100%	0

**2.2.3** I punti assegnati secondo le due prospettive di realizzazione degli obiettivi sono sommati **seguendo la formula (2) (si veda l'esempio dell'Allegato n. 1).**

### **3. Valutazione delle competenze/comportamenti organizzativi (PCC)**

La valutazione è espressa in relazione al livello medio di competenze dimostrate dal DG e dal personale dirigente.

#### **3.1 Tipi di competenze**

Si considerano quattro tipi di competenze:

- 1) **competenza manageriale (cm)** ovvero la capacità di:
  - operare con atteggiamento positivo nei confronti dei problemi che dovessero incontrarsi nella gestione dell'attività eventualmente incidendo su prassi e comportamenti consolidati non più funzionali ad affrontare le nuove situazioni di criticità e introducendo nuove procedure di lavoro;
  - utilizzare ai fini della miglior gestione della propria attività le metodologie per i controlli interni;
  - valutare in maniera analitica l'attività dei propri collaboratori; affrontare i problemi connessi a prestazioni non soddisfacenti adottando i provvedimenti del caso;
  - assumere un adeguato grado di rischio decisionale;
  - proporre progetti e iniziative innovativi;
  - ricercare, proporre e gestire innovazioni tecnologiche ed organizzative che consentano più elevati livelli di efficienza ed efficacia dell'attività dell'Ateneo;
  - esprimere un contributo propositivo al processo di programmazione triennale.
  
- 2) **competenza organizzativa (co)** ovvero la capacità di:
  - motivare, guidare e valorizzare i collaboratori costruendo un clima partecipativo, favorevole alla migliore gestione dell'attività;
  - assegnare obiettivi ai collaboratori in modo compatibile con le caratteristiche personali cercando di favorire la loro autonomia e crescita professionale;
  - mantenere i costi relativi al personale entro gli indicatori previsti dal D.M.49 e successive norme attuative; controllo della spesa relativa agli incarichi esterni ed alle collaborazioni coordinate.
  
- 3) **competenza tecnico-professionale (ct)** ovvero la capacità di:
  - migliorare le proprie conoscenze professionali con un'attività di formazione continua;
  - confrontarsi con i colleghi interni e di altre amministrazioni assumendo, nel caso, la leadership nell'area di competenza e il ruolo di esperto autorevole;
  - mostrare flessibilità e adattamento della propria prestazione lavorativa assicurando nelle diverse condizioni operative contingenti l'adeguato livello qualitativo e quantitativo del lavoro svolto;
  - presidiare più attività.
  
- 4) **competenza relazionale (cr)** ovvero la capacità di:
  - relazionarsi con i "clienti" interni ed esterni, enti ed istituzioni valorizzando la propria attività e l'immagine dell'Università;
  - fornire collaborazione attiva a interlocutori esterni ed interni all'Università;
  - esprimersi in modo chiaro e sintetico.

### **3.2 Calcolo del punteggio attribuito al DG/dirigente in funzione delle competenze riconosciute**

Per ognuno dei quattro tipi di competenza viene assegnato un punteggio compreso tra 0 e 100.

Il punteggio complessivo attribuito al DG per la competenza (PC) è dato dalla media dei quattro punteggi ponderati con i pesi 0,40 per la competenza manageriale e 0,20 per i tre restanti tipi di competenza.

$$(3) PC = 0,40 P_{cm} + 0,20 P_{co} + 0,20 P_{ct} + 0,20 P_{cr}$$

dove: P<sub>cm</sub> è il punteggio attribuito per la competenza manageriale, P<sub>co</sub> è il punteggio attribuito alla competenza organizzativa, P<sub>ct</sub> è il punteggio attribuito per la competenza tecnica e P<sub>cr</sub> è il punteggio attribuito per la competenza relazionale.

Nel caso in cui venga attribuito punteggio 0 ad uno o più tipi di competenza il punteggio complessivo PC è nullo.

### **4. Valutazione complessiva del DG/dirigente e determinazione del livello della retribuzione di risultato**

La valutazione complessiva del DG/dirigente si esprime con il punteggio totale (PT) ottenuto dalla media ponderata dei punteggi PO e P<sub>c</sub> secondo la formula (1).