

# SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione della performance del Direttore Generale è effettuata in base a quanto previsto dalla vigente normativa (D.M. 315/2011 e s.m.i., D. Lgs. 150/2009) ai fini della determinazione della Retribuzione di Risultato, pari al 20% del trattamento economico spettante.

## 1. Fattori di valutazione

Il sistema è strutturato nelle seguenti sezioni:

- a) **Obiettivi** (peso: **60%**): risultati conseguiti rispetto ai traguardi (target) prefissati relativi agli obiettivi assegnati.
- b) **Capacità manageriali** (peso: **30%**): rispondenza dei comportamenti organizzativi adottati rispetto al livello massimo (di riferimento) richiesto dal ruolo di capacità manageriali.
- c) **Capacità di creare reti interne** (peso: **10%**): capacità di interpretare in senso attuativo le linee e gli indirizzi politici e di essere perno di trasmissione tra la componente politica e accademica e quella gestionale (tecnico amministrativa) di ateneo, favorendo la creazione di reti interne.

## 2. Valutazione della performance riferita agli obiettivi assegnati

### • Assegnazione degli obiettivi

Gli obiettivi vengono definiti ed assegnati al Direttore generale, con un indicatore e un valore di risultato atteso (target). Possono essere obiettivi di performance organizzativa e/o di performance individuale, totalmente o parzialmente corrispondenti a obiettivi operativi inseriti nel "Piano della Performance della struttura gestionale" per il periodo di riferimento. Annualmente possono essere individuati altri risultati da raggiungere, non contenuti nel Piano della Performance in ragione di specifiche sopravvenienze.

I pesi assegnati ai singoli obiettivi vengono identificati dal Rettore in base alla rilevanza e complessità dell'obiettivo.

### • Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Gli obiettivi assegnati vengono valutati optando tra 4 livelli di valutazione, che misurano il grado di raggiungimento dell'obiettivo, in riferimento agli specifici target di riferimento:

1. *Raggiunto*: scostamento nullo rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo, così come definito dal target (100%).
2. *Parzialmente raggiunto*: discreto scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo, così come definito dal target; lo scarto rispetto ai parametri di riferimento è piuttosto significativo e richiede tempi/attività aggiuntive per il conseguimento dei risultati (70%).
3. *Scarsamente raggiunto*: notevole scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo, così come definito dal target; il risultato raggiunto è appena sufficiente per una valutazione positiva del raggiungimento dell'obiettivo (30%).
4. *Non raggiunto*: lo scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo è totale e l'obiettivo non risulta in alcun modo raggiunto (0%).

### **3. Valutazione della performance riferita alle capacità manageriali messe in atto**

#### **• Individuazione capacità manageriali**

Le capacità manageriali richieste al Direttore generale sono:

- leadership e capacità di delega;
- orientamento al risultato e all'utenza;
- capacità di pianificare e organizzare;
- capacità di favorire il lavoro di squadra;
- capacità di negoziazione e influenza;
- spirito di iniziativa e innovazione;
- capacità di gestione e attenzione allo sviluppo delle persone;
- sensibilità economica, ossia saper massimizzare l'utilizzazione efficace ed efficiente delle risorse economiche disponibili.

Al Direttore generale è richiesto di adottare comportamenti sempre adeguati ad esprimere la massima capacità manageriale.

I pesi assegnati alle singole capacità sono normalmente uguali tra loro; salvo diverse e motivate indicazioni del Rettore.

#### **• Valutazione delle capacità manageriali**

La valutazione delle competenze manageriali del Direttore generale si focalizza sullo scarto fra il livello espresso con i propri comportamenti e quello atteso per la posizione ricoperta.

La valutazione delle singole competenze manageriali è effettuata in base alla frequenza dei comportamenti adeguati ad esprimere la massima capacità manageriale, secondo la scala seguente:

- *sempre adeguati* rispetto a quelli attesi (100%);
- *molto spesso adeguati* rispetto a quelli attesi (80%);
- *per lo più adeguati* rispetto a quelli attesi (50%);
- *raramente adeguati* rispetto a quelli attesi (0%).

La valutazione delle competenze manageriali, se non diversamente indicato, è ottenuta dalla media delle valutazioni delle singole competenze.

### **4. Valutazione performance riferita alla capacità di creare reti interne**

La valutazione sulla capacità del Direttore generale di interpretare in senso attuativo le linee e gli indirizzi politici e di essere perno di trasmissione tra la componente politica e accademica e quella gestionale (tecnico amministrativa) di ateneo, favorendo la creazione di reti interne è effettuata in base allo scarto tra livello atteso e livello agito, secondo la scala seguente:

- *scostamento nullo* rispetto a quello atteso (100%);
- *scostamento minimo* rispetto a quello atteso (80%);
- *scostamento significativo* rispetto a quello atteso (50%);
- *scostamento importante* rispetto a quello atteso (0%).

### **5. Attori del processo di valutazione**

*Assegnazione obiettivi:*

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, definisce gli obiettivi da assegnare al Direttore generale, i relativi indicatori con il target di risultato.

*Valutazione complessiva:*

Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Rettore, valuta la performance del Direttore Generale. In particolare, il Rettore acquisisce la proposta di valutazione avanzata, sulla base della Relazione sulla performance organizzativa e di altro materiale a supporto, dal Nucleo di valutazione

in merito al grado di conseguimento di risultati, valuta le capacità manageriali e la capacità di costruire reti interne e propone al Consiglio di amministrazione la valutazione complessiva del Direttore generale.

Il risultato finale rappresenta la media ponderata dei risultati conseguiti nelle singole sezioni.

Il livello di risultato complessivo atteso per dar luogo alla piena corresponsione della Retribuzione di Risultato è pari almeno al 90%. Al di sotto di tale soglia la Retribuzione di Risultato viene graduata come di seguito indicato. Qualora il livello della performance scendesse al di sotto del 60%, la retribuzione di risultato non sarà corrisposta.

<b>Livello Performance</b>	<b>Range valutazione</b>	<b>quota % Retribuzione di Risultato</b>
Ottimo	$punteggio \geq 90\%$	100%
Buono	$80\% \leq punteggio < 90\%$	90%
Discreto	$70\% \leq punteggio < 80\%$	80%
Soglia	$60\% \leq punteggio < 70\%$	60%