



Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (aggiornamento 2025)

Direttore Generale

La valutazione del Direttore Generale è effettuata, come previsto dalla normativa, su proposta del Nucleo di Valutazione ed approvata dal Consiglio di Amministrazione. Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009, il Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione.

Il Direttore Generale sarà valutato come segue:

- per il 45% (rispettivamente, 15% calcolato sulla base del raggiungimento dell'obiettivo comune e 30% calcolato sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici) sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (dimensione affidabilità);
- per il 25% sulla base degli esiti delle rilevazioni di customer satisfaction dell'Ateneo nel suo complesso (dimensione affidabilità);
- per il 30% sulla valutazione dei comportamenti esibiti (dimensione comportamentale).

La indennità di risultato:

- a) è corrisposta interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 76 e ≤ 100 ;
- b) è corrisposta proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 50 e ≤ 75 ;
- c) non è corrisposta se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≤ 49 .

Personale con qualifica dirigenziale

La valutazione dei Dirigenti tiene conto di elementi di performance organizzativa e di elementi di performance individuale.

La valutazione del personale con qualifica dirigenziale è effettuata dal Direttore Generale sulla base degli elementi, di seguito, indicati:

- media del punteggio relativo al conseguimento degli obiettivi organizzativi assegnati alle Strutture alle dirette dipendenze (30%);
- misura del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (15%);
- esiti delle rilevazioni di customer satisfaction dell'Ateneo nel suo complesso (25%);
- valutazione dei comportamenti agiti e delle capacità dimostrate rispetto ad aree di competenze (30%).

La normativa prevede che il personale dirigente sia valutato anche rispetto alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi assegnati in fase di valutazione della loro prestazione individuale. Per tale ragione, rientra in maniera stabile nella valutazione delle capacità manageriali l'area comportamentale definita "empowerment e sviluppo dei collaboratori".

Gli obiettivi individuali vengono assegnati dal Direttore Generale e la somma dei loro pesi sarà pari a 100.

La indennità di risultato:

- a) è corrisposta interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 76 e ≤ 100 ;
- b) è corrisposta proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 50 e ≤ 75 ;
- c) non è corrisposta se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≤ 49 .

Personale della Categoria Elevate Professionalità

La procedura di valutazione è attribuita al Direttore Generale secondo i seguenti criteri:

- valutazione delle competenze necessarie per eccellere nel proprio lavoro (25%), rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance individuale;
- obiettivi operativi assegnati (50%) e risultati della Customer Satisfaction (25%) dell'Amministrazione nel suo complesso, desumibili dalle rilevazioni effettuate nell'ambito del Progetto "Good Practice", rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance organizzativa ed a quella individuale.

La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi collegati alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti, con la seguente scala di valori:

10	Coefficiente ottimo
8	Coefficiente buono
6	Coefficiente sufficiente
4	Coefficiente insufficiente

La indennità di risultato:

- a) è corrisposta interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 76 e ≤ 100 ;
- b) è corrisposta proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 50 e ≤ 75 ;
- c) non è corrisposta se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≤ 49 .

Personale appartenente alle aree funzionari e collaboratori titolare di posizione organizzativa

La valutazione di tale tipologia di personale è determinata dai seguenti elementi che vi contribuiscono con pesi diversi:

- grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati al relativo Settore nel quale l'Unità Organizzativa è inquadrata;
- grado di conseguimento di due obiettivi individuali, loro assegnati, dal Direttore Generale;
- valutazione dei comportamenti esibiti;
- media dei risultati di customer satisfaction rilevati nell'ambito del progetto "Good Practice" per l'Ateneo nel suo complesso.

Per quanto concerne la dimensione delle competenze verranno presi in considerazione i comportamenti esibiti, sulla base di un set relativo agli stessi, che consentono la rilevazione delle capacità professionali e dei comportamenti agiti.

La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi alle diverse aree di comportamento, riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti con le seguenti scale di valori:

10	Coefficiente ottimo
8	Coefficiente buono
6	Coefficiente sufficiente
4	Coefficiente insufficiente

In definitiva, il protocollo di valutazione della performance individuale del personale inquadrato nell'area dei funzionari e dei collaboratori titolare di posizione organizzativa, si articola secondo lo schema che segue:

Valutazione performance individuale Responsabile di U.O.	Peso dimensione
Risultati obiettivi operativi del Settore di appartenenza	25%
Risultati obiettivi individuali assegnati	25%
Risultati customer satisfaction	25%
Dimensione comportamentale	25%

L'indennità di risultato:

- a) è corrisposta interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 76 e ≤ 100 ;
- b) è corrisposta proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 50 e ≤ 75 ;
- c) non è corrisposta se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≤ 49 .

Personale appartenente alle aree collaboratori ed operatori senza incarichi di responsabilità

La valutazione dei comportamenti organizzativi valutabili è effettuata dal superiore gerarchico, sulla base di aspetti rilevanti tra i quali:

- Qualità del servizio prestato;
- Contributo al conseguimento degli obiettivi operativi dell'U.O.;
- Comportamento organizzativo;
- Requisiti di preparazione professionale;
- Presenze in servizio.

La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti con le seguenti scale di valori:

10	Coefficiente ottimo
8	Coefficiente buono
6	Coefficiente sufficiente
4	Coefficiente insufficiente

Il trattamento economico correlato alla valutazione individuale e organizzativa dell'attività svolta è corrisposto:

- a) interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 76 e ≤ 100 ;
- b) proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≥ 50 e ≤ 75 ;
- c) non è corrisposto se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target ≤ 49 .