

PIANO INTEGRATO 2019 -2021

**Allegato 3 - Schede di misurazione e valutazione della
Performance Individuale e relativi pesi.**

Allegati al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

1. Allegato 1–Regole di dettaglio: fattori valutativi e pesatura

Sistema di valutazione di performance dei Responsabili di struttura.

Macro fattori	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO per Direttore Generale	PESO per Figure Dirigenziali	PESO EP
Risultati (*)	a) Performance generale dell'Ente (**)	20	10	5
	b) Performance organizzativa della struttura (***)	55	55	55
	c) Eventuali ulteriori Obiettivi individuali (****)	10	10	10
Capacità	d) Capacità di differenziazione delle valutazione (*****)	5	5	5
	e) Capacità professionali e organizzative (*****)	5	15	20
	f) Rispetto del Codice di Comportamento UNICAL	5	5	5
	Totale	100	100	100

(*) Per il calcolo della performance organizzativa dell'Amministrazione e delle Strutture dipartimentali e del CR si deve tener conto che gli Organi di Governo individuino un numero "n" di obiettivi di "primo livello" per ciascuna delle "s" aree strategiche: genericamente Osi. Ogni obiettivo di primo livello (Osi) è declinato in un numero "m"(j:l..m) di Obiettivi di secondo livello: il generico Osi_j. Ogni obiettivo di secondo livello può essere misurato attraverso un numero "p"(k: 1..p) di indicatori riferibili alle "u" (1..48) unità organizzative individuate: Indsijku(anno). Pertanto, Indsijku(anno) è il valore assunto nell'anno (anno) per l'unità "u" dall'indicatore "k" riferito all'obiettivo di secondo livello "j" dell'obiettivo di primo livello "i" appartenente all'area strategica s. Per ciascun indicatore Indsijku(anno) il modello di valutazione considera: i valori storici fino a anno-1; un valore soglia; un valore target; il risultato. La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo potrà calcolarsi come (risultato-soglia)/(target-soglia) per valori soglia<risultato<target. Convenzionalmente si porrà a zero per risultato<soglia. Per risultato>target viene fissato convenzionalmente un tetto massimo pari a uno (100%). Gli Organi di Governo esplicitano gli indirizzi strategici anche attraverso la definizione di pesi che evidenzino la rilevanza relativa assegnata agli oggetti di pianificazione. In particolare, ogni anno si dovranno assegnare dei pesi, a base 100, in primo luogo alle aree strategiche oggetto di pianificazione. A ciascuna area sarà quindi assegnato un peso xs. Successivamente, per ogni area strategica, individuati gli obiettivi di primo livello, gli stessi dovranno tra loro essere ponderati a base 100. Ciascun obiettivo peserà dunque xsi. La stessa cosa dovrà farsi per ciascuno degli obiettivi di secondo livello e per ciascuno degli indicatori, che peseranno rispettivamente xsij e xsijku. In tal modo, ciascun indicatore selezionato per misurare una prestazione avrà un peso e questo sarà pari, in ottica Ateneo, xs * xsi * xsij * xsijku. Nell'ottica delle singole unità organizzative, ciascun indicatore a ciascuna di esse individuate costituirà parte della performance misurata e derivante, per come fissata, dagli obiettivi generali di Ateneo. Per ciascuna unità organizzativa, nel determinare la performance complessiva dell'unità, il peso di un singolo indicatore sarà pari al rapporto tra il peso assoluto di un singolo indicatore rispetto alla somma dei pesi assoluti di tutti gli indicatori riferiti all'unità organizzativa. Nel caso in cui per la misurazione degli obiettivi di primo livello siano utilizzati indicatori di impatto, il peso dovrà essere distribuito tra questi ultimi e gli obiettivi di secondo livello associati all'obiettivo di primo livello oggetto di misurazione.

(**) Per performance generale dell'Ente si fa riferimento ai fini della valutazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di primo livello definiti nel Piano Integrato.

(***) per il Direttore Generale si fa riferimento alla performance organizzativa delle strutture afferenti l'Amministrazione, delle biblioteche e degli altri centri.

(****) Nei casi di assenza di ulteriori obiettivi individuali il peso viene inglobato nel fattore "performance organizzativa della struttura".

(*****) Nei casi in cui la capacità di differenziazione non sia applicabile il relativo peso viene ridistribuito sugli altri fattori valutativi comportamentali.

(*****) Gli elementi di dettaglio delle "capacità professionali e organizzative" sono contenuti nell'allegato 2.

Sistema di Valutazione di performance del personale di categoria B, C e D

Macro fattori	FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER categoria D.	PESO PER categoria C	PESO PER categoria B
Risultati	a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	15	5
	b) Eventuali Obiettivi individuali/di gruppo (*)	10	5	5
Capacità	c) Capacità professionali e organizzative	65	75	85
	d) Rispetto del Codice di Comportamento UNICAL	5	5	5
	Totale	100	100	100

(*) Qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore b devono essere sommati al fattore a “performance organizzativa”. Il peso di quest’ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione a) e b).

Per il Personale Tecnico Amministrativo, senza responsabilità di struttura, afferente ai Dipartimenti, si applica la seguente tabella che tiene conto dell’effettivo apporto del PTA alla Performance Organizzativa del Dipartimento stesso.

Sistema di Valutazione di performance del personale di categoria B, C e D afferente ai Dipartimenti

Macro fattori	FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER categoria D	PESO PER categoria C	PESO PER categoria B
Risultati	a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza (Dipartimento)	5	5	5
	b) Eventuali Obiettivi individuali/di gruppo (area amministrativa)	25	15	5
Capacità	c) Capacità professionali e organizzative	65	75	85
	d) Rispetto del Codice di Comportamento UNICAL	5	5	5
	Totale	100	100	100

(*) In questo caso, qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore b devono essere sommati al fattore c “capacità professionali e organizzative”. Il peso di quest’ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione c) e b).

3. Allegato 3 – Schede sintetiche di Valutazione Individuale

La seguente scheda raccoglie e sintetizza i risultati dei processi valutativi relativi alle specifiche componenti della valutazione individuale e va contestualizzata rispetto al ruolo e alla qualifica del valutando, in base ai pesi e alle due schede presentate nel paragrafo precedente.

Università della Calabria					
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201x					
Cognome	Nome	Unità organizzativa			
Macro fattori valutati	Fattore di valutazione	Punteggio massimo (Peso %)	Punteggio risultante dalla misurazione	Punteggio attribuito (%)	Note del valutatore
Risultati	Performance generale dell'Ente (per i soggetti ove prevista come fattore valutativo)				
	Performance organizzativa delle strutture				
	Performance eventuali obiettivi individuali e/o di gruppo				
Capacità	Capacità professionali e organizzative				
	Capacità di differenziazione delle valutazioni (per i soggetti ove prevista come fattore valutativo)				
CDP					
Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)					

Eventuali considerazioni del valutato					

Il valutato, presa visione. _____			Il valutatore _____		

Data: _____					