



# ALLEGATO 5

## alla Relazione sulla *Performance 2016*

Giugno 2017

Il Responsabile della *performance*  
Avv. Alessandra Moscatelli



## **ALLEGATO 5**

### **Personale di posizione EP con ruolo di responsabilità – Amministrazione centrale**

L'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione della performance è, tra l'altro, svolta:

- dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'art. 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

L'art. 9 del citato D.Lgs. 150/2009, stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità deve essere collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione di cui all'art. 7 del Decreto 150 e collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. In tale valutazione non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

La valutazione della performance individuale è stata effettuata applicando la metodologia prevista al paragrafo 7 del Piano Integrato 2016-2018, ed è richiamata in sintesi nella relazione della performance, a cui si rimanda.

La valutazione del personale EP è stata effettuata dai dirigenti delle relative divisioni ed è stata recepita dal Prof. Vincenzo Sforza, Direttore Generale attualmente in carica, il quale l'ha condivisa con l'Avv. Alessandra Moscatelli, Direttore Generale in carica per tutto il 2016, esercizio oggetto della valutazione.

La valutazione espressa ha condotto alla attribuzione dei seguenti punteggi, distinti per l'area prestazionale e per quella comportamentale:

#### **EP – Amministrazione centrale**

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 40%	Punteggio correlato a valutazione Dirigente 5%	Punteggio correlato a valutazione Direttore Generale 5%	Totale punteggio
EP1	50	39,6	5	5	100
EP2	50	40	4,78	5	100
EP3	50	39,6	4,78	5	99
EP4	50	39,6	5	5	100
EP5	50	39,6	5	5	100
EP6	50	39,6	4,78	5	99

#### **Personale di Cat. D con ruolo di responsabilità – Amministrazione centrale**

La valutazione della *performance* individuale del personale della categoria "D" Responsabile di Ufficio è stata effettuata attraverso la compilazione delle schede di valutazione da parte del Dirigente, su proposta del Responsabile di cat. EP, ove previsto, secondo quanto disposto dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009.

La valutazione è stata effettuata applicando la metodologia prevista al riguardo nel Piano Integrato 2016-2018 (paragrafo 7).

La valutazione espressa ha condotto alla attribuzione dei seguenti punteggi,

distinti per l'area prestazionale e per quella comportamentale:

### D – Amministrazione centrale

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 40%	Punteggio correlato a valutazione Dirigente 5%	Punteggio correlato a valutazione Direttore Generale 5%	Totale punteggio
D1	25	37	5	5	72
D2	50	39,6	4,78	5	99
D3	50	40	5	5	100
D4	50	38,4	5	5	98
D5	50	40	4,78	5	100
D6	40	39,5	5	5	90
D7	50	39,6	4,78	5	99
D8	50	39,6	4,78	5	99
D9	50	39,6	4,78	5	99
D10	50	37,6	5	5	98
D11	50	39,6	5	5	100
D12	50	39,6	5	5	100
D13	42	37	5	5	89
D14	50	40	5	5	100
D15	50	39,6	4,78	5	99
D16	50	36,8	5	5	97
D17	50	39,2	5	5	99
D18	50	33,6	5	5	94
D19	50	39	5	5	99
D20	50	39,6	5	5	100
D21	44	37,2	5	5	91
D22	46	40	5	5	96
D23	38	37,6	5	5	86
D24	50	39,6	5	5	100
D25	50	39,6	4,78	5	99
D26	42	38,8	5	5	91
D27	50	38,4	5	5	98
D28	50	39,6	5	5	100
D29	50	39,6	5	5	100

### Personale di Cat. B, C e D senza ruolo di responsabilità – Amministrazione centrale

A partire dall'esercizio 2016 è stata attivata la valutazione della performance anche per il personale di categoria B e C, come previsto a pag. 99, paragrafo 7 - *'La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e*

degli incentivi' del Piano Integrato 2016 – 2018, approvato dal C.d.A. del 29 gennaio 2016 e diffuso mediante pubblicazione sul sito di Ateneo.

La valutazione delle performance individuali del personale di categoria B, C e D senza ruolo di responsabilità è correlata, nella misura del 50%, al raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza (obiettivi del personale di cat. D) o comunque al personale che ne ha la responsabilità.

Il restante 50% dipende dalla valutazione dei risultati conseguiti con riferimento ai comportamenti di natura organizzativa, per la cui valutazione si considerano tre macro aree:

- Affidabilità [rispetto delle scadenze, responsabilizzazione sugli obiettivi, continuità e presenza assicurate nel rapporto di lavoro] = peso 40%.
- Professionalità [competenze tecniche, capacità di apprendere e di diversificare le proprie conoscenze] = peso 30%.
- Capacità relazionali [capacità di collaborare con i colleghi, interagire con i propri superiori e relazionarsi con l'ambiente esterno] = peso 30%

Il punteggio totale degli obiettivi comportamentali non può essere superiore a 100 e va pesato al 50%. La valutazione dei comportamenti organizzativi viene effettuata dal responsabile dell'unità organizzativa.

### **C - Amministrazione centrale**

<b>Cat.</b>	<b>Area prestazionale 50%</b>	<b>Area comportamentale 50%</b>	<b>Totale punteggio</b>
C1	50	50	100
C2	50	48	98
C3	50	50	100
C4	50	39,5	90
C5	50	49,5	100
C6	50	40	90
C7	50	49,5	100
C8	25	49	74
C9	25	50	75
C10	50	49,5	100

C11	50	49,5	100
C12	50	49,5	100
C13	50	49,5	100
C14	50	49,5	100
C15	50	49,5	100
C16	50	49,5	100
C17	50	49	99
C18	50	49,5	100
C19	50	50	100
C20	50	49	99
C21	50	47,5	98
C22	50	48,5	99
C23	50	49	99
C24	50	50	100
C25	50	50	100
C26	50	49,5	100
C27	50	50	100
C28	50	48,5	99
C29	50	49	99
C30	50	49,5	100
C31	50	49,5	100
C32	50	50	100
C33	42	49	91
C34	42	45	87
C35	50	48,5	99
C36	50	49,5	100
C37	50	27,5	78
C38	50	49,5	100
C39	50	49	99
C40	50	50	100
C41	50	49,5	100
C42	50	49	99
C43	50	49,5	100
C44	50	50	100
C45	50	50	100
C46	50	49	99
C47	50	49,5	100
C48	42	49	91
C49	42	49	91
C50	46	50	96
C51	46	50	96
C52	38	49,5	88
C53	38	50	88

C54	38	48,5	87
C55	38	49	87
C56	38	49,5	88
C57	50	50	100
C58	50	48	98
C59	50	47	97
C60	50	43	93
C61	50	48,5	99
C62	50	49	99
C63	50	45	95
C64	50	49,5	100
C65	50	50	100
C66	50	50	100
C67	50	50	100
C68	50	45	95
C69	50	49	99
C70	50	49,5	100
C71	50	49,5	100
C72	50	49,5	100
C73	50	48,5	99
C74	50	50	100
C75	50	50	100

### B - Amministrazione centrale

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 50%	Totale punteggio
B1	50	49,5	100
B2	50	48	98
B3	50	50	100
B4	50	49	99
B5	50	49,5	100
B6	38	45	83
B7	50	48,5	99
B8	50	49	99
B9	50	48	98
B10	50	47,5	98
B11	50	45,5	96
B12	50	50	100
B13	42	48	90

### Personale di posizione EP e D con ruolo di responsabilità - Strutture

La valutazione della *performance* individuale del personale della categoria "EP" responsabile di unità organizzative (servizi o uffici speciali ex art. 36 dello Statuto) e del personale di categoria D afferente alle strutture è stata effettuata attraverso la compilazione delle schede da parte dei Direttori/Presidenti dei Centri di spesa.

La valutazione espressa ha condotto all'attribuzione dei seguenti punteggi, distinti per l'area prestazionale e per quella comportamentale, secondo le modalità di cui al Piano Integrato 2016-2018 (paragrafo 7).

La quota percentuale assegnata sia per la valutazione degli obiettivi prestazionali che per la valutazione degli obiettivi comportamentali è pari al 50%.

#### EP – Strutture

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 50%	Totale punteggio
EP 1	43	46	89
EP 2	50	50	100

#### D - Strutture

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 50%	Totale punteggio
D1	50	50	100
D2	50	50	100
D3	49	50	99
D4	48	47	95
D5	48	47	95
D6	45	45	90
D7	48	47	95
D8	50	50	100
D9	50	50	100
D10	50	50	100
D11	50	50	100
D12	50	50	100
D13	50	50	100
D14	50	50	100



D15	50	48	98
D16	50	47	97
D17	50	50	100
D18	39	37,5	77
D19	50	50	100
D20	50	50	100
D21	50	50	100
D22	50	50	100
D23	50	50	100
D24	50	45,5	96
D25	50	50	100
D26	50	50	100
D27	50	50	100
D28	50	45,5	96
D29	50	50	100
D30	50	50	100
D31	50	50	100
D32	50	50	100
D33	50	50	100
D34	50	50	100
D35	50	50	100
D36	50	48	98
D37	50	50	100
D38	50	50	100
D39	50	50	100
D40	50	50	100
D41	50	50	100

### **Personale di Cat. B e C – Strutture**

A partire dal 2016 è stata attivata la valutazione della performance anche per il personale di categoria B e C, come previsto a pag. 99, paragrafo 7 - 'La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi' del Piano Integrato 2016 – 2018, approvato dal C.d.A. del 29 gennaio 2016 e diffuso mediante pubblicazione sul sito di Ateneo.

La valutazione delle performance individuali del personale di categoria B, C e D senza ruolo di responsabilità è correlata, nella misura del 50%, al raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza (obiettivi del personale di cat. D) o comunque al personale che ne

ha la responsabilità.

Il restante 50% dipende dalla valutazione dei risultati conseguiti con riferimento ai comportamenti di natura organizzativa, per la cui valutazione si considerano tre macro aree:

- Affidabilità [rispetto delle scadenze, responsabilizzazione sugli obiettivi, continuità e presenza assicurate nel rapporto di lavoro] = peso 40%.
- Professionalità [competenze tecniche, capacità di apprendere e di diversificare le proprie conoscenze] = peso 30%.
- Capacità relazionali [capacità di collaborare con i colleghi, interagire con i propri superiori e relazionarsi con l'ambiente esterno] = peso 30%

Il punteggio totale degli obiettivi comportamentali non può essere superiore a 100 e va pesato al 50%. La valutazione dei comportamenti organizzativi viene effettuata dal responsabile dell'unità organizzativa.

### C - Strutture

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 50%	Totale punteggio
C1	50	37	87
C2	48	45	93
C3	48	44	92
C4	47	43	90
C5	47	45	92
C6	47	43	90
C7	48	45	93
C8	45	45	90
C9	47	43	90
C10	47	43	90
C11	47	45	92
C12	47	45	92
C13	47	45	92
C14	47	45	92
C15	45	45	90
C16	48	44	92
C17	50	46	96
C18	50	48	98
C19	50	47	97

C20	50	48	98
C21	50	50	100
C22	50	50	100
C23	50	50	100
C24	50	50	100
C25	50	50	100
C26	50	50	100
C27	50	50	100
C28	50	50	100
C29	50	50	100
C30	50	50	100
C31	50	50	100
C32	50	50	100
C33	50	50	100
C34	50	50	100
C35	50	50	100
C36	50	50	100
C37	50	50	100
C38	50	50	100
C39	50	50	100
C40	50	50	100
C41	50	47	97
C42	50	49	99
C43	50	48	98
C44	50	48	98
C45	50	50	100
C46	50	48	98
C47	50	46	96
C48	50	49	99
C49	50	50	100
C50	50	48	98
C51	50	42,5	93
C52	50	38	88
C53	50	48	98
C54	50	38	88
C55	50	49,5	100
C56	50	48	98
C57	50	47,5	98
C58	50	50	100
C59	50	46	96
C60	50	50	100
C61	45	43,5	89
C62	50	48,5	99

C63	50	43,5	94
C64	50	48	98
C65	50	49	99
C66	50	46,5	97
C67	50	48,5	99
C68	50	49	99
C69	50	48,5	99
C70	50	50	100
C71	50	48,5	99
C72	50	48	98
C73	50	47,5	98
C74	50	47,5	98
C75	50	50	100
C76	50	50	100
C77	50	50	100
C78	50	48	98
C79	50	47,5	98
C80	50	49,5	100
C81	50	45,5	96
C82	50	50	100
C83	50	50	100
C84	50	50	100
C85	50	44	94
C86	50	49	99
C87	50	47,5	98
C88	50	48	98
C89	50	47	97
C90	50	49	99
C91	50	49	99
C92	50	50	100
C93	50	50	100
C94	50	40,5	91
C95	50	50	100
C96	50	50	100
C97	50	48	98
C98	50	50	100
C99	50	50	100
C100	50	50	100
C101	50	50	100
C102	50	50	100
C103	50	50	100
C104	50	36	86
C105	50	46	96

C106	50	46	96
C107	50	37	87
C108	50	50	100
C109	50	50	100
C110	50	44	94
C111	50	50	100

## B - Strutture

Cat.	Area prestazionale 50%	Area comportamentale 50%	Totale punteggio
B1	45	45	90
B2	47	39,5	87
B3	47	45	92
B4	50	46	96
B5	50	46	96
B6	50	44	94
B7	50	49	99
B8	50	47	97
B9	50	49,5	100
B10	50	42,5	93
B11	50	39,5	90
B12	50	50	100
B13	50	50	100
B14	50	45	95
B15	50	50	100
B16	50	50	100
B17	50	46,5	97
B18	50	50	100
B19	50	50	100
B20	50	50	100
B21	50	48	98
B22	50	36	86