



Università degli studi di Palermo

Organismo Indipendente di Valutazione

Proposta di valutazione 2011 del Direttore Amministrativo dell'Università degli Studi di Palermo

Sommario: 1. *Introduzione* – 2. *Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale* – 3. *Elementi su cui basare la proposta di valutazione del Direttore Generale* – 4. *La componente retributiva legata ai risultati e l'attribuzione dei premi* – 5. *La valutazione del Direttore Generale: la proposta dell'OIV per il 2011* –

1. Introduzione

L'art 14, comma 4 lettera e) del D. Lgs. 150/2009 attribuisce all'OIV il compito di proporre all'organo di indirizzo politico amministrativo (CdA) la valutazione annuale del dirigente di vertice e l'attribuzione allo stesso dei premi di cui al titolo III del medesimo decreto.

La stessa norma non fornisce particolari indicazioni metodologiche e, pertanto l'OIV nel formulare la proposta, si basa sul "Piano Triennale della *performance*" e, in particolare sulla scheda di valutazione per i dirigenti dell'ateneo, annessa come allegato tecnico al Regolamento per la valutazione della *Performance* 2011 (Allegato n. 1).

Al contempo, vanno anche presi in esame gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale direttamente regolati dal decreto 150/09. In particolare l'articolo 9 del decreto stabilisce che la valutazione individuale dei dirigenti sia 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 valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

Il richiamo al sistema di valutazione è fondamentale per capire la cornice entro la quale si colloca la "scheda di valutazione individuale" dedicata al dirigente apicale.

Ai sensi dell'articolo 7 del decreto n. 150/09, ciascuna amministrazione pubblica dovrebbe essere in grado di procedere ad una valutazione annuale della performance organizzativa e individuale. Questo processo valutativo si basa su un "Sistema", adottato con apposito provvedimento, grazie al quale è possibile valutare il personale dirigenziale e il personale non dirigenziale.

3. Elementi su cui basare la proposta di valutazione del Direttore Generale

Per procedere alla proposta di valutazione l'OIV ha ritenuto doveroso partire dalla raccolta degli atti normativi interni utili a ricostruire il percorso di attribuzione dell'incarico di Direttore Amministrativo

È stato possibile raccogliere ed esaminare i seguenti atti:

- ❖ Conferimento incarico di Direttore Generale – Decreto Rettorale n.4719/2009 ;
- ❖ Delibera del CdA del 31 gennaio 2011 nella quale sono assegnati gli obiettivi annuali 2011 al Direttore Amministrativo;
- ❖ Regolamento per la valutazione della *performance*
- ❖ Piano triennale della *Performance*



Università degli studi di Palermo

Organismo Indipendente di Valutazione

4. La componente retributiva legata ai risultati e l'attribuzione dei premi

In merito al compenso del Direttore Amministrativo, l'OIV evidenzia che risulta stabilito l'ammontare quantitativo del trattamento economico connesso direttamente al merito ed al raggiungimento di risultati.

5. La valutazione del Direttore Amministrativo: la proposta dell'OIV per il 2011

La valutazione della performance individuale si effettua su base annuale e concerne i seguenti elementi:

- 1) gli effetti gestionali del comportamento, intesi quali prestazioni rese in termini di comportamenti organizzativi messi in atto nel contesto lavorativo di appartenenza ;
- 2) gli effetti gestionali collegati ai risultati, intesi quali scostamento tra il grado "atteso" di raggiungimento degli obiettivi assegnati e quello "effettivo".

Tali elementi incidono percentualmente in maniera diversificata a secondo della tipologia di dipendente e, per la valutazione del Direttore Amministrativo è basata sui risultati conseguiti, con un peso relativo pari al 80%, e sulle prestazioni rese, con un peso relativo pari al 20%.

In considerazione degli atti esaminati l'OIV avanza al CdA, per le proprie conseguenti valutazioni e determinazioni, la seguente proposta di valutazione per il Direttore Amministrativo riportata all'anno solare 2011 che si basa sugli obiettivi assegnati al DA dal CdA il 31 gennaio 2011 (vedi allegato 1) e di seguito riportati.

□ **Organizzazione, processi e risorse umane :**

- *Revisione ed implementazione del sistema di programmazione per obiettivi*
 - ❖ *Mappatura dei processi*
- *Revisione ed implementazione del sistema di formazione permanente e di valutazione del personale*
- *Implementazione dei servizi di supporto agli studenti*
 - ❖ *Miglioramento dei tempi di caricamento degli statini;*
 - ❖ *Caricamento diretto CFU e attivazione firma on-line ;*
 - ❖ *Modalità alternative di consegna del modulo di iscrizione*
 - ❖ *Customer satisfaction*

□ **Sistemi gestionali:**

- *Introduzione ed implementazione dei sistemi di supporto alle decisioni onde realizzare il monitoraggio della gestione :*
 - ❖ *Cruscotto direzionale*
 - ❖ *Creazione di un archivio documentale digitale per tutti i documenti dell'Ateneo*

Agli obiettivi succitati è stato anche aggiunto quello di messa a punto e stesura del Piano della *Performance*.

Essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine al 100% le attività connesse, la proposta di valutazione non può che essere positiva.

IL PRESIDENTE
Prof. Gaetano Dattolo

Scheda di valutazione della performance individuale – Direttore Amministrativo e Dirigenti

Nome, cognome valutato: **ANTONIO VALENTI**Periodo di
valutazione

1 gennaio 2011 - 31 dicembre 2011

Data compilazione 27 maggio 2012

Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio Assegnato	Livello				
					A	B	C	D	E
Rendimento quantitativo e qualitativo	30%	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità. (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	5%	4	0	1	2	3	4
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	10%	4	0	1	2	3	4
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	15%	4	0	1	2	3	4
Competenza professionale e capacità tecnica	10%	Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità. Conoscenze professionali (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze.	5%	4	0	1	2	3	4
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	5%	4	0	1	2	3	4
Integrazione personale nell'organizzazione	15%	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio	5%	4	0	1	2	3	4
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna e capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	10%	4	0	1	2	3	4
Capacità organizzative e gestionali	25%	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. Programmazione delle attività. Capacità di gestione delle risorse.	10%	4	0	1	2	3	4
		Capacità di gestione del personale; leadership, autorevolezza, consapevolezza	15%	4	0	1	2	3	4
Capacità di differenziazione della valutazione	20%	Capacità di differenziare le valutazioni del personale afferente all'area	20%	4	0	1	2	3	4

PUNTEGGIO FINALE				4,00				
Valutazione finale dei comportamenti gestionali	Capacità eccellenti	Capacità buone	Capacità sufficienti		Capacità migliorabili		Capacità insoddisfacenti	
Legenda								
0 ÷ insoddisfacente	1 ÷ scarso	2 ÷ sufficiente	3 ÷ buono	4 ÷ ottimo				

Note esplicative

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto come media ponderata dei punti relativi a ciascun elemento della lista.

La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

- P(B) ≥ 3,5 capacità eccellenti
- 2,5 ≤ P(B) < 3,5 capacità buone
- 1,5 ≤ P(B) < 2,5 capacità sufficienti
- 0,5 ≤ P(B) < 1,5 capacità migliorabili
- P(B) < 0,5 capacità insoddisfacenti

Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi (lettera B)

Titolo obiettivo	Peso obiettivo		Giudizio sintetico (A,B,C,D,E)	Punti (da 0 a 4)
1. Organizzazione, processi e risorse umane: Revisione ed implementazione del sistema di programmazione per obiettivi - Mappatura dei processi.	15%		A	4
2. Organizzazione, processi e risorse umane: Revisione ed implementazione del sistema di formazione permanente e di valutazione del personale	15%		A	4
3. Organizzazione, processi e risorse umane: Implementazione dei servizi di supporto agli studenti: a) Miglioramento dei tempi di caricamento degli statini; b) Caricamento diretto CFU e attivazione firma on-line; c) Modalità alternative di consegna del modulo di iscrizione; d) Customer satisfaction.	45%		A	4
4. Sistemi gestionali: Introduzione ed implementazione dei sistemi di supporto alle decisioni onde realizzare il monitoraggio della gestione: Cruscotto direzionale.	15%		A	4
5. Sistemi gestionali: Introduzione ed implementazione dei sistemi di supporto alle decisioni onde realizzare il monitoraggio della gestione: creazione di un archivio documentale digitale per tutti i documenti dell'Ateneo.	10%		A	4
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(A)]				4,0

Valutazione finale dei Risultati	Pienamente conseguiti e superati		Pienamente conseguiti		Conseguiti a livello sufficiente		Al di sotto delle attese		Non conseguiti e insoddisfacenti

Note esplicative

I punti relativi a ciascun risultato sono attribuiti nel modo seguente:

- 0 punti per ogni risultato non conseguito;
- 1 punto per ogni risultato al di sotto delle attese;
- 2 punti per ogni risultato conseguito a livello sufficiente;
- 3 punti per ogni risultato pienamente conseguito.
- 4 punti per ogni risultato conseguito e superato

Il punteggio finale di valutazione [P(A)] è ottenuto come media dei punti di risultato, ponderata attraverso i pesi di ciascun obiettivo.

La valutazione finale dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi è ottenuta come segue:

- $P(A) \geq 3,5$ risultati pienamente conseguiti e superati
- $2,5 \leq P(A) < 3,5$ risultati pienamente conseguiti
- $1,5 \leq P(A) < 2,5$ risultati conseguiti a livello sufficiente
- $0,5 \leq P(A) < 1,5$ risultati al di sotto delle attese
- $P(A) < 0,5$ risultati non conseguiti

$$P(T) = P(A) * X + P(B) * Y$$

Dove $X + Y = 100\%$

ESEMPIO: per il Direttore Amministrativo

$$P(T) = P(A) * 80\% + P(B) * 20\%$$

ESEMPIO: per il personale Dirigente

$$P(T) = P(A) * 70\% + P(B) * 30\%$$

Valutazione sintetica finale

$$P(T) = P(A) * 70\% + P(B) * 30\%$$

- $P(T) \geq 3,5$ (prestazione eccellente)
- $2,5 \leq P(T) < 3,5$ (prestazione buona)
- $1,5 \leq P(T) < 2,5$ (prestazione sufficiente)
- $0,5 \leq P(T) < 1,5$ (prestazione scarsa)
- $P(T) < 0,5$ (prestazione insoddisfacente)

VALUTAZIONE FINALE

4,0

Osservazioni del valutato

Osservazioni del valutatore OIV

Per la valutazione finale dei comportamenti gestionali (lettera A) il punteggio finale raggiunto è 4 che corrisponde a "Capacità eccellenti" ; mentre alla valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi(lettera B) il punteggio attribuito è 4 corrispondente a " Risultati pienamente conseguiti e superati"; infine , la valutazione sintetica finale descritta come "Prestazione eccellente"

Andamento della prestazione del valutato (esprimere un giudizio sulla prestazione del collaboratore in rapporto al passato):

AZIONI SPECIFICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE PROPOSTE

FORMAZIONE	CONTENUTI PROPOSTI	ALTRE ESPERIENZE (arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti ecc..)
<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>

Firma del valutato

Firma del valutatore
