



## **Modello per la valutazione annuale del Direttore Generale e criteri di assegnazione del trattamento accessorio**

*Approvato nella seduta del consiglio di amministrazione del 29 settembre 2015*

VISTO il decreto legislativo n. 150/2009 e in particolare quanto previsto dall'art 7 in relazione al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance:

- art. 7 c. 1: le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la Performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di valutazione e misurazione della Performance;
- art. 7 c. 2 la funzione di misurazione a valutazione della Performance è svolta:
  - a) dal Nucleo di Valutazione cui compete la misurazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice (Direttore Generale per l'università);
  - b) dai dirigenti delle amministrazioni (*ndr. con riferimento alla valutazione del personale assegnato ai propri Uffici, art. 17 D.lgs. n. °165 lett. e), così come modificato dall'art. 39 D.lgs. 150/2009*);
- art. 7 c. 3: il sistema di misurazione e valutazione della Performance individua:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Milano ha raccomandato nel corso del suo mandato (verbale 30 settembre 2013) che l'Ateneo si dotasse di un modello formalizzato di valutazione annuale del Direttore Generale che preveda tra l'altro l'assegnazione allo stesso di obiettivi annuali preventivi da parte degli organi d'indirizzo politico amministrativo ed ha offerto (verbale 16 settembre 2014) la propria disponibilità a formulare una proposta anche sulla base di modelli in uso in altri atenei;

CONSIDERATO che lo stesso Nucleo di Valutazione facendo seguito a quanto sopra ricordato ha proposto nel mese di ottobre del 2014 al Rettore e al Direttore Generale un'ipotesi di procedura che indica i passaggi metodologici per la valutazione annuale dell'operato del Direttore Generale, e considerato altresì che la proposta prevedeva l'assenso del Direttore Generale e l'esercizio della facoltà dell'organo politico amministrativo (CdA) di arricchire e adattare il modello alle esigenze valutative dell'Ateneo;

CONSIDERATO altresì che il nuovo Nucleo di Valutazione, in carica dal 2 agosto 2015 sarà chiamato entro ottobre 2015 a procedere alla formulazione della proposta di valutazione annuale del Direttore Generale riferita all'anno 2014, e che l'adozione del modello di



valutazione e di misurazione della performance individuale del Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione costituisce un atto necessario per l'espletamento del compito del Nucleo;

TUTTO CIO' VISTO E CONSIDERATO il CdA approva la seguente proposta di "Modello di Valutazione e misurazione della Performance individuale del Direttore Generale", che riprende con alcuni adattamenti l'ipotesi a suo tempo suggerita dal Nucleo di Valutazione. Il modello proposto può essere considerato come un primo strumento che potrà essere successivamente migliorato e integrato anche sulla base delle nuove Linee guida emanate dall'Anvur per la gestione del Ciclo della Performance nel contesto specifico delle università, a partire dal 2016 e di eventuali suggerimenti e ulteriori raccomandazioni formulate dal nuovo Nucleo di Valutazione attualmente in carica.

## **MODELLO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEL DIRETTORE GENERALE**

Di seguito sono descritte le fasi, i soggetti e le modalità di svolgimento del processo di valutazione annuale della performance individuale del Direttore Generale.

### Definizione annuale degli obiettivi

1. Entro la fine di gennaio di ogni anno, al Direttore Generale sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore, in concertazione con il Direttore Generale stesso, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio. Tipicamente gli obiettivi riguarderanno le principali funzioni della direzione generale tra le quali:
  - a. Promozione e indirizzo dello sviluppo organizzativo, della razionalizzazione e semplificazione dei processi in coerenza con le strategie dell'Ateneo.
  - b. Impulso alla progettazione di nuovi servizi e al miglioramento continuo della qualità dei servizi a favore degli studenti, del personale e delle strutture didattiche e di ricerca.
  - c. Presentazione di proposte al CdA per la programmazione delle risorse e indirizzo della gestione delle risorse strumentali, finanziarie, patrimoniali, in coerenza con gli obiettivi strategici, con le esigenze funzionali, con i principi di valorizzazione delle risorse e contenimento dei costi.
  - d. Gestione strategica del personale in coerenza con gli obiettivi dell'organizzazione e con la crescita della qualità professionale, della motivazione e della partecipazione delle persone.



Ad ogni obiettivo dovrà essere attribuito un peso relativo, e dovrà essere corredato, ove significativo, da indicatori specifici di attività e/o di raggiungimento di risultato, tenendo conto del processo di realizzazione degli obiettivi pluriennali. Quando possibile dovrà essere indicato un target anche tenendo conto dall'andamento storico.

2. Il Consiglio di Amministrazione potrà aggiornare e modificare gli obiettivi nel corso dell'esercizio, su proposta del Rettore sentito il Direttore Generale.

## Relazione del Direttore Generale sui risultati raggiunti

3. Entro la fine di giugno dell'esercizio successivo a quello per cui si richiede la valutazione il Direttore Generale presenterà al Consiglio di Amministrazione e al Nucleo di Valutazione una relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati. La relazione, sulla base di evidenze documentate, illustrerà lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati specificando, per ciascuno di essi, l'attività svolta e i suoi esiti in termini di risultati. Il documento dettaglierà eventuali criticità riscontrate nella realizzazione degli obiettivi. Nella relazione il Direttore Generale esprimerà un'autovalutazione sul grado di raggiungimento di ciascun obiettivo utilizzando la griglia sotto riportata.

GIUDIZI DI VALUTAZIONE RISULTATO
<b>Risultato pienamente raggiunto, le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto.</b>
<b>Risultato in linea con le attese, azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo.</b>
<b>Il risultato è parzialmente raggiunto con margini di miglioramento per ulteriori azioni da implementare.</b>
<b>Il risultato è al di sotto delle aspettative e richiede una nuova impostazione.</b>
<b>Il risultato non è realizzato per iniziative non tempestive o non adeguate.</b>

## Formulazione del Parere da parte del Nucleo di Valutazione

4. Il Nucleo di Valutazione, entro 45 giorni dalla ricezione della Relazione, acquisita ogni documentazione ritenuta utile, esprimerà il proprio parere. In questa fase è



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

facoltà del Nucleo di Valutazione disporre un'audizione del Direttore Generale in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. Il Nucleo di Valutazione per ciascun obiettivo stabilirà la percentuale di raggiungimento e procederà al computo di una media pesata del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi.
6. Il Nucleo di Valutazione sulla base della griglia di valutazione sotto indicata formulerà la proposta di valutazione comunicandola al Direttore Generale. Quest'ultimo ha facoltà, entro 15 giorni, di presentare osservazioni scritte in relazione alla valutazione espressa. Il Nucleo di Valutazione dovrà considerare le osservazioni entro 30 giorni confermando o modificando la propria proposta di valutazione.

### Griglia per la valutazione dei risultati

GIUDIZI DI VALUTAZIONE RISULTATO	PUNTEGGIO MIN/MAX
Risultato pienamente raggiunto, le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto	0,85-1
Risultato in linea con le attese, azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo	0,75-0,84
Il risultato è parzialmente raggiunto con margini di miglioramento per ulteriori azioni da implementare	0,60-0,74
Il risultato è al di sotto delle aspettative e richiede una nuova impostazione	0,50- 0,59
Il risultato non è realizzato per iniziative non tempestive o non adeguate	0-0,49

### Determinazione della retribuzione di risultato

7. Il Nucleo di Valutazione avrà cura di trasmettere la propria proposta di valutazione al Rettore e al Consiglio di Amministrazione affinché possano deliberare la valutazione annuale utile ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato.
8. La retribuzione di risultato sarà determinata in base al punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi pesati di ciascun obiettivo, secondo la seguente tavola di corrispondenza:



CORRISPONDENZA TRA PUNTEGGIO COMPLESSIVO E QUOTE DI RETRIBUZIONE CORRISPONDENTI	
FASCIA – A- RANGE 0,85 - 1	= 100%
FASCIA - B - RANGE 0,75-0,84	=85%
FASCIA – C- RANGE PUNTI 0,60-0,74	= 70%
FASCIA -D - RANGE PUNTI 0,50- 0,59	= 30%
FASCIA –E- RANGE PUNTI 0-0,49	= 0%