



SISTEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI 2014

(estratto delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 novembre 2015)

Processo di assegnazione degli obiettivi individuali

1. All'inizio di ogni anno, di norma entro la fine di marzo, il Direttore Generale assegna ai dirigenti gli obiettivi individuali, in coerenza con gli obiettivi previsti nel Piano triennale della Performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.
2. L'Assegnazione degli obiettivi avviene durante uno o più incontri tra il Dirigente e il Direttore Generale nei quali vengono definiti le finalità, i requisiti dimensionali, qualitativi e temporali (priorità e scadenze) e valutate le risorse disponibili per la realizzazione di ogni obiettivo assegnato. Al termine dei colloqui ciascun dirigente firma per accettazione un'apposita scheda che riporta gli obiettivi individuali. Le schede degli obiettivi individuali sono pubblicate sulla pagina Amministrazione Trasparente del portale di Ateneo come allegato al Piano della Performance.
3. Gli obiettivi individuali devono essere accompagnati dalla descrizione del risultato atteso, devono essere significativi e coerenti rispetto alle responsabilità e all'ambito funzionale della posizione dirigenziale. Gli obiettivi possono avere una prospettiva temporale pluriennale, quando per realizzarli sono necessari interventi articolati in fasi che danno luogo a risultati intermedi significativi per la realizzazione del risultato finale. Nella descrizione degli obiettivi vengono di norma indicate le attività da svolgere e gli indicatori temporali e dimensionali utili alla misurazione dei risultati, ai fini della valutazione finale.

Processo di verifica e di valutazione dei risultati

4. Di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo è svolta, in corrispondenza con l'approvazione del Conto Consuntivo, la valutazione dei risultati individuali conseguiti dai dirigenti sugli obiettivi programmati per l'anno di riferimento.
5. La valutazione dei risultati dei dirigenti è di competenza del Direttore Generale. Ciascun dirigente compila, utilizzando un'apposita scheda di rendicontazione, una relazione annuale sugli obiettivi assegnati e sui risultati conseguiti, nella quale fornirà
6. I dati e le informazioni necessarie alla valutazione documentata del grado di corrispondenza tra i risultati attesi e i risultati conseguiti. Nella relazione il dirigente fornirà anche un'autovalutazione del grado di realizzazione del risultato attribuendo a ciascuno un punteggio da 0 a 1 e fornirà evidenza delle criticità e vincoli incontrati.
7. Nel corso di appositi colloqui il Direttore Generale valuta, sulla base della relazione presentata dal Dirigente, il grado di raggiungimento del risultato di ciascun obiettivo e formula la valutazione finale.

Metodo di valutazione

Il metodo di misurazione e di valutazione della performance individuale dei dirigenti prende in considerazione con egual peso:

- i risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi di performance assegnati annualmente dal Direttore Generale nell'ambito del Piano della Performance (di seguito lett.a) valutazione dei risultati);



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

- il contributo professionale e manageriale dimostrato nello svolgimento del ruolo organizzativo attribuito a ciascuna posizione dirigenziale (di seguito lett.b) valutazione di posizione).

a) Valutazione dei risultati

La valutazione del grado di raggiungimento dei risultati individuali dei dirigenti fa riferimento ad una scala di sei giudizi a cui corrispondono i punteggi indicati nella tabella sottostante, incrementabili di 0,05 fino alla soglia del punteggio corrispondente al giudizio superiore.

GIUDIZIO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Risultato pienamente raggiunto con contributi originali su obiettivi di elevata complessità	1
Risultato raggiunto coerentemente con la definizione dell'obiettivo atteso	0,9
Risultato sostanzialmente raggiunto in relazione alla definizione dell'obiettivo atteso	0,8
Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, con carenze non dovute a responsabilità del dirigente	0,6
Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, con carenze direttamente ascrivibili a responsabilità del dirigente	0,4
Risultato non raggiunto a causa di inadempienza del dirigente	0

Azioni previste e non avviate o rinviata ad anno successivo per fattori indipendenti dalla responsabilità del dirigente, in presenza di priorità o vincoli condivisi con la direzione, non sono oggetto di valutazione.

b) Valutazione di posizione

La valutazione di posizione è focalizzata sulle seguenti capacità/competenze e prevede quattro livelli di giudizio corrispondenti ai seguenti punteggi:

COMPETENZE	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Capacità di assolvimento dei compiti e di esercizio della responsabilità	Ottima	1
Capacità di gestione e motivazione dei collaboratori	Buona	0,8
Collaborazione nei rapporti con i colleghi	Da migliorare	0,5
Collaborazione nel rapporto con il Direttore Generale	Scarsa	0,2

Comunicazione della valutazione e procedure di conciliazione

La valutazione viene comunicata al termine del ciclo di colloqui di valutazione.

In caso di disaccordo sulla valutazione attribuita il valutato (dirigente) può inviare le proprie controdeduzioni al valutatore (direttore generale) e per conoscenza all'OIV, entro 5 giorni dalla formalizzazione della valutazione. Il direttore convoca il collaboratore interessato entro i successivi 5 giorni per un contraddittorio ed esprime il suo giudizio entro 30 giorni. Il collaboratore può anche farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale, di sua fiducia.



Il valutato può at tivare qualora non ritenga soddisfacente la risposta fornita dal valutatore, le procedure di cui all'art.31 della legge 4 novembre 2010, n.183.

Determinazione della retribuzione di risultato

Alla valutazione di risultato e di posizione è collegata la retribuzione di risultato del dirigente. Il punteggio finale che determina la quota di retribuzione di risultato è ottenuto dalla media tra il punteggio medio ottenuto nella valutazione di risultato e il punteggio medio ottenuto nella valutazione di posizione. La corrispondenza tra punteggio finale ottenuto e quota spettante di retribuzione di risultato è determinata per "fasce" di punteggio come risulta dalla tabella seguente.

Le fasce di punteggio medio aggregate individuano 4 livelli di performance dei dirigenti: elevata (0,85-1); buona (0,75-0,84); media (0,60-0,74); bassa (<0,60).

Corrispondenza tra fasce di punteggio medio complessivo e quote di retribuzione di risultato

FASCE DI PUNTEGGIO MEDIO	QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PUNTEGGIO MEDIO COMPLESSIVO TRA 0,85 e 1	100%
PUNTEGGIO MEDIO COMPLESSIVO TRA 0,75 e 0,84	85%
PUNTEGGIO MEDIO COMPLESSIVO TRA 0,60 e 0,74	70%
PUNTEGGIO MEDIO COMPLESSIVO TRA 0,50 e 0,59	30%
PUNTEGGIO MEDIO COMPLESSIVO TRA 0 e 0,49	0