

## **Criteria della valutazione individuale 2017 e retribuzione di risultato dei dirigenti di II fascia (ex delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2018)**

Il sistema di valutazione della Performance individuale dei Dirigenti dell'Amministrazione (analogamente a quello del Direttore Generale) è stato ridefinito all'interno del Piano Integrato della Performance 2017-19 (approvato dal CdA del 30 maggio 2017), modificando gli oggetti di valutazione precedentemente adottati basati, con egual peso, sui risultati degli obiettivi assegnati alla struttura nell'anno di riferimento e sulla valutazione di comportamento organizzativo (criteri approvati nella delibera del 24 novembre 2015).

Nel nuovo sistema di valutazione si è data una maggiore rilevanza al collegamento tra Obiettivi strategici, Performance Organizzativa e Performance individuale. A partire dalla valutazione dei risultati di Performance dell'anno 2017, si è voluto tenere conto, oltre che dei risultati di performance organizzativa della struttura diretta dal dirigente, del contributo di ciascuna posizione al risultato di sistema, in termini di efficienza e semplificazione del funzionamento complessivo, e del contributo "collettivo" della dirigenza al raggiungimento di standard di risultato misurabili con indicatori quantitativi su obiettivi del sistema ateneo nelle sue aree Core Formazione, Ricerca e Governo responsabile delle risorse.

La valutazione della performance individuale dei Dirigenti dell'Amministrazione è centrata sulle seguenti tipologie di risultati, a ciascuna delle quali è dato un peso differenziato ai fini del punteggio di valutazione finale:

- a) risultati di performance organizzativa: peso 70%
- b) risultati di economicità, semplificazione efficienza: peso 20%
- c) risultati strategici di Ateneo: peso 10%

Il Direttore Generale nell'effettuare la valutazione finale si è basato sulla rendicontazione della Performance organizzativa della struttura di responsabilità di ciascun dirigente (punto a), compilata e fornita dal dirigente stesso, e sulle evidenze relative agli indicatori di economicità, semplificazione, efficienza (punto b) e agli indicatori strategici (punto c) raccolti dallo staff di supporto. La valutazione della Performance organizzativa delle strutture è contenuta nell'allegato 1 alla Relazione sulla Performance 2017; le schede individuali di valutazione dei punti b e c sono depositate agli atti dell'Amministrazione.

L'esito della valutazione ha portato alla seguente distribuzione di punteggi e all'attribuzione delle corrispondenti quote di retribuzione di risultato spettanti secondo lo schema approvato nella seduta del CdA del 26 ottobre 2017.

Distribuzione aggregata delle fasce di punteggio e quote di retribuzione (ex delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2018).

n. ° posizioni dirigenti	Fascia di punteggio	Quota retribuzione
0	da 0,95 a 1	100%
2	da 0,90 a 0,94	95%
5	da 0,85 a 0,89	95%
1	da 0,75 a 0,84	85%
1	da 0,60 a 0,74	70%
0	da 0,50 a 0,59	30%
0	<0,49	0%

Numero totale dirigenti: 9

---

---

Schema approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2017  
utilizzato per l'assegnazione delle retribuzioni di risultato dei dirigenti per l'annualità 2017.

Tabella Fasce di punteggio e quote di retribuzione di risultato (modello modificato)

Fasce di punteggio finale	Percentuale di retribuzione di risultato
Punteggio complessivo compreso tra 0,95 e 1	100%
Punteggio complessivo compreso tra 0,85 e 0,94	95%
Punteggio complessivo compreso tra 0,75 e 0,84	85%
Punteggio complessivo compreso tra 0,60 e 0,74	70%
Punteggio complessivo compreso tra 0,50 e 0,59	30%
Punteggio complessivo compreso tra 0 e 0,49	0%

Sintesi dei punteggi di valutazione di performance individuale dei dirigenti, retribuzione di risultato effettiva e retribuzione teorica

DIRIGENTE	VALUTAZIONE DG PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PESATO 70%	PUNTEGGIO OBIETTIVI COMUNI	PESATO 20%	PUNTEGGIO OBIETTIVI STRATEGICI ATENEEO	PESATO 10%	SOMMA PUNTEGGI PESATI	QUOTA RETRIBUZIONE RISULTATO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO EFFETTIVA	RETRIBUZIONE TEORICA
dirigente_h	0,90	0,63	0,70	0,14	0,96	0,10	0,86	95%	14.511,00	15.274,00
dirigente_t	0,92	0,65	0,88	0,18	0,96	0,10	0,92	95%	13.301,75	15.274,00
dirigente_x	0,75	0,52	0,76	0,15	0,96	0,10	0,77	85%	12.984,00	15.275,00
dirigente_w	0,94	0,66	0,68	0,14	0,96	0,10	0,89	95%	17.413,00	18.329,00
dirigente_s	0,92	0,65	0,60	0,12	0,96	0,10	0,87	95%	14.511,00	15.274,00
dirigente_k	0,72	0,50	0,64	0,13	0,96	0,10	0,73	70%	10.693,00	15.275,00
dirigente_y	0,98	0,68	0,80	0,16	0,96	0,10	0,94	95%	14.511,00	15.274,00
dirigente_z	0,94	0,66	0,68	0,14	0,96	0,10	0,89	95%	14.511,00	15.274,00
dirigente_p	0,95	0,67	0,58	0,12	0,96	0,10	0,88	95%	14.511,00	15.274,00
	PESO	70%	PESO	20%	PESO	10%	100%			