



Sistema di valutazione del Direttore Generale dell'Università degli Studi di Teramo





Indice

- 1. Principi generali**
- 2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (PO)**
 - 2.1 Natura obiettivi e relativi indicatori
 - 2.2 Calcolo del punteggio attribuito ad ogni obiettivo "i"
- 3. Valutazione delle competenze (PC)**
 - 3.1 Tipi di competenze
 - 3.2 Calcolo del punteggio attribuito al dirigente in funzione delle competenze riconosciute
- 4. Valutazione complessiva del DG e determinazione del livello della retribuzione di risultato**



1. Principi generali

Il sistema di valutazione si applica al Direttore Generale (d'ora in poi DG) dell'Università degli studi di Teramo (d'ora in poi Università).

La valutazione del DG è effettuata dal Rettore, con il supporto del Nucleo di Valutazione – Organismo Interno di Valutazione (d'ora in poi NuVa-OIV).

Con il metodo di valutazione al DG viene attribuito un punteggio in base al quale viene determinato il livello della retribuzione legata al risultato.

Il punteggio complessivo attribuito (punteggio totale = PT) è ottenuto dalla media ponderata dei punteggi attribuiti in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (Punteggio Obiettivi = PO) e del livello riconosciuto di competenze (Punteggio Competenze = PC).

I pesi per il calcolo della media ponderata sono 0,60 per il PO e 0,40 per il PC.

$$(1) \text{ PT} = 0,60 \text{ PO} + 0,40 \text{ PC}$$

2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (PO)

2.1 Natura obiettivi e relativi indicatori

Ogni obiettivo di I livello deve essere chiaramente attribuito alla responsabilità del DG.

La valutazione è effettuata, di norma, in base a due tipi di indicatori:

- *indicatori di tipo fisico;*
- *indicatori di tipo finanziario.*

La valutazione si esprime con un punteggio (PO) ottenuto dalla media ponderata dei punteggi attribuiti in relazione ai risultati di gestione misurati dall'indicatore fisico (POfis) e dall'indicatore di risultato finanziario (POfin).

I pesi per il calcolo della media ponderata sono 0,70 per il punteggio POfis e 0,30 per il punteggio POfin.

$$(2) \text{ PO} = 0,70 \text{ POfis} + 0,30 \text{ POfin}$$

Se l'obiettivo e le collegate attività non hanno risvolti finanziari il DG viene valutato solo in base al risultato misurato dall'indicatore fisico senza bisogno di effettuare alcuna media ponderata.

Indicatori fisici del tipo "fatto/non fatto entro un dato termine" sono da considerarsi come espressi nella forma "0%-100%" (con possibilità di proporre valori intermedi nel caso di parziale realizzazione dell'obiettivo).

Gli indicatori fisici di tipo qualitativo devono essere espressi in forma numerica (il risultato deve essere misurabile).



2.2 Calcolo del punteggio attribuito ad ogni obiettivo “i”

2.2.1 Il grado di realizzazione dell’obiettivo misurato dall’indicatore fisico viene classificato e valutato nel modo seguente:

grado di realizzazione	punti assegnati
indice < 50%	0
50% ≤ indice < 80%	50
indice ≥ 80%	100

2.2.2 Il grado di realizzazione finanziaria per le attività che comportino spesa viene valutato con l’indicatore finanziario: “capacità di impegno = impegnato/assegnato”. Nella prospettiva dell’applicazione della Contabilità economico-finanziaria, l’indicatore finanziario si trasformerà in “valore economico programmato = valore economico realizzato”.

Ottenuto il livello relativo di realizzazione finanziaria, questo viene classificato e valutato nel modo seguente:

grado di realizzazione	punti assegnati
indice < 50%	0
50% ≤ indice < 100%	50
indice ≥ 100%	100

2.2.3 I punti assegnati secondo le due prospettive di realizzazione degli obiettivi sono sommati seguendo la formula (2) (si veda l’esempio dell’Allegato n. 1).

3. Valutazione delle competenze (PC)

La valutazione è espressa in relazione al livello medio di competenze dimostrate dal DG.

3.1 Tipi di competenze

Si considerano quattro tipi di competenze:

1) **competenza manageriale (cm)** ovvero la capacità di:

- operare con atteggiamento positivo nei confronti dei problemi che dovessero incontrarsi nella gestione dell’attività eventualmente incidendo su prassi e comportamenti consolidati non più funzionali ad affrontare le nuove situazioni di criticità e introducendo nuove procedure di lavoro;
- utilizzare ai fini della miglior gestione della propria attività le metodologie per i controlli interni;
- valutare in maniera analitica l’attività dei propri collaboratori; affrontare i problemi connessi a prestazioni non soddisfacenti adottando i provvedimenti del caso;
- assumere un adeguato grado di rischio decisionale;
- proporre progetti e iniziative innovativi;
- ricercare, proporre e gestire innovazioni tecnologiche ed organizzative che consentano più elevati livelli di efficienza ed efficacia dell’attività dell’Ateneo;
- esprimere un contributo propositivo al processo di programmazione triennale.



2) **competenza organizzativa (co)** ovvero la capacità di:

- motivare, guidare e valorizzare i collaboratori costruendo un clima partecipativo, favorevole alla migliore gestione dell'attività;
- assegnare obiettivi ai collaboratori in modo compatibile con le caratteristiche personali cercando di favorire la loro autonomia e crescita professionale;
- contenere i costi. In particolare, contenere i costi relativi al personale, agli incarichi esterni ed alle collaborazioni coordinate.

3) **competenza tecnico-professionale (ct)** ovvero la capacità di:

- migliorare le proprie conoscenze professionali con un'attività di formazione continua;
- confrontarsi con i colleghi interni e di altre amministrazioni assumendo, nel caso, la leadership nell'area di competenza e il ruolo di esperto autorevole;
- mostrare flessibilità e adattamento della propria prestazione lavorativa assicurando nelle diverse condizioni operative contingenti l'adeguato livello qualitativo e quantitativo del lavoro svolto;
- presidiare più attività.

4) **competenza relazionale (cr)** ovvero la capacità di:

- relazionarsi con i "clienti" interni ed esterni, enti ed istituzioni valorizzando la propria attività e l'immagine dell'Università;
- fornire collaborazione attiva a interlocutori esterni ed interni all'Università;
- esprimersi in modo chiaro e sintetico.

3.2 Calcolo del punteggio attribuito al dirigente in funzione delle competenze riconosciute

Per ognuno dei quattro tipi di competenza viene assegnato un punteggio compreso tra 0 e 100.

Il punteggio complessivo attribuito al DG per la competenza (PC) è dato dalla media dei quattro punteggi ponderati con i pesi 0,40 per la competenza manageriale e 0,20 per i tre restanti tipi di competenza.

$$(3) PC = 0,40 P_{cm} + 0,20 P_{co} + 0,20 P_{ct} + 0,20 P_{cr}$$

dove: P_{cm} è il punteggio attribuito per la competenza manageriale, P_{co} è il punteggio attribuito alla competenza organizzativa, P_{ct} è il punteggio attribuito per la competenza tecnica e P_{cr} è il punteggio attribuito per la competenza relazionale.

Nel caso in cui venga attribuito punteggio 0 ad uno o più tipi di competenza il punteggio complessivo PC è nullo.

4. Valutazione complessiva del DG e determinazione del livello della retribuzione di risultato

La valutazione complessiva del DG si esprime con il punteggio totale (PT) ottenuto dalla media ponderata dei punteggi PO e PC secondo la formula (1).

