



## **Allegato - Valutazione della performance individuale del personale non dirigente anno 2018**

Nel Documento Piano integrato 2018, in corso di approvazione, al paragrafo 5.2 viene esplicitata la valutazione della performance individuale del personale non dirigente per l'anno 2018.

In particolare è previsto che la valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo comprende sia la valutazione dei comportamenti organizzativi sia il raggiungimento degli obiettivi e la valutazione della soddisfazione dell'utenza con l'assegnazione dei seguenti pesi alle diverse componenti della performance:

- 90% comportamenti organizzativi;
- 5% obiettivi del Direttore Generale;
- 5% soddisfazione dell'utenza.

### **Criteria per la ripartizione delle risorse del fondo trattamento accessorio del comparto di categoria B-C-D. Anno 2018**

Attualmente le poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa della Scuola sono l'indennità di responsabilità cat. B-C-D (art. 88, c. 2, lett. b – CCNL 2006/2009) e l'indennità accessoria mensile (art. 88, c.2, lett. f – CCNL 2006/2009).

*Indennità di responsabilità cat. B-C-D (art. 88, c. 2, lett. b – CCNL 2006/2009)*

Per l'indennità di responsabilità si ricorda che l'art. 91, comma 4, del CCNL prevede per il personale di categoria D che l'importo sia compreso tra un minimo di € 1.033 ed un massimo di € 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Riguardo all'indennità di responsabilità si confermano le indennità di responsabilità corrisposte nel 2017. Tenuto conto della la proposta di suddivisione del fondo per l'anno 2018, la seguente tabella indica il valore massimo che sarà erogato per tali indennità:

RESP. SETTORE DIDATTICA E RICERCA	€ 2.010
RESP. SETTORE AMMINISTRAZIONE E FINANZA	€ 2.010
RESP. UFFICIO VALUTAZIONE	€ 1.050
RESP. UFFICIO CORSI ORDINARI	€ 1.410
RESP. UFFICIO AREE SCIENTIFICHE	€ 1.050
RESP. UFFICIO RISORSE UMANE E FINANZIARIE	€ 1.410
RESP. UFFICIO AFFARI GENERALI E LEGALI	€ 1.050

E' prevista nel corso dell'anno una riorganizzazione della struttura organizzativa che potrebbe comportare una modifica delle attuali indennità di responsabilità

Si precisa che:

- nel caso in cui alla stessa persona siano attribuite più responsabilità, la prima sarà retribuita al 100% mentre le eventuali altre responsabilità saranno retribuite al 50%;



- nel caso in cui il responsabile non sia presente per un periodo prolungato e continuativo l'indennità non verrà corrisposta.

Un terzo dell'importo massimo sarà erogato sulla base del livello di performance attribuito al valutato; in particolare verrà stabilito un livello di performance target al di sopra del quale la prestazione sarà ritenuta più che soddisfacente e verrà erogata l'indennità di responsabilità massima, se il valutato non raggiunge il livello target non sarà erogato il terzo dell'indennità di responsabilità che dovrebbe essere corrisposto a seguito dei risultati conseguiti dal dipendente come previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL. Per l'anno 2018 si stabilisce il seguente livello di performance target per l'erogazione della parte soggetta a valutazione:

<b>componenti della performance e pesi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>
90% comportamenti organizzativi	Schede di valutazione sui comportamenti organizzativo (utilizzo di scala di valutazione di tipo Likert a 5 punti)	Almeno pari a 4
5% obiettivi del DG	Delibera CDA	Valutazione almeno pari a 80%
5% soddisfazione dell'utenza	Questionario predisposto internamento	2/3 soddisfatti

*Indennità accessoria mensile (art. 88, c.2, lett. f – CCNL 2006/2009).*

Il livello di performance attribuito al valutato sarà utilizzato anche per l'erogazione dell'indennità accessoria mensile.

L'importo massimo dell'IMA sarà pari a € 126,10, di cui un terzo dell'importo massimo sarà erogato sulla base del livello di performance attribuito al valutato. Per l'anno 2018 si stabilisce il seguente livello di performance target per l'erogazione della parte soggetta a valutazione:

<b>componenti della performance e pesi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>	
90% comportamenti organizzativi	Schede di valutazione sui comportamenti organizzativo (utilizzo di scala di valutazione di tipo Likert a 5 punti)	Valutazione pari a 5	Corresponsione del 100%
		Valutazione pari a 4	Corresponsione del 50%
		Valutazione da 1 a 3	Nessuna
5% obiettivi del DG	Delibera CDA	Valutazione almeno pari a 80%	
5% soddisfazione dell'utenza	Good Practice	2/3 soddisfatti	

### **Criteri per attribuzione della retribuzione di risultato per il personale EP. Anno 2018**

La retribuzione di risultato è calcolata con l'aliquota del 30% della retribuzione di posizione. Per l'anno 2018 si stabilisce il seguente livello di performance target per l'erogazione della parte soggetta a valutazione:

<b>componenti della performance e pesi</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>
90% comportamenti organizzativi	Schede di valutazione sui comportamenti organizzativo (utilizzo di scala di valutazione di tipo Likert a 5 punti)	Almeno pari a 4
5% obiettivi del DG	Delibera CDA	Valutazione almeno pari a 80%
5% soddisfazione dell'utenza	Questionario predisposto internamento	2/3 soddisfatti