

## Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance dell'Università degli Studi di Catania

### PREMESSA

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 150/2009 "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'Università degli Studi di Catania ha elaborato il presente documento nella visione dell'accessibilità totale da parte degli stakeholder interni ed esterni (prospettiva a breve termine), del miglioramento della qualità dei servizi offerti (prospettiva a medio termine) e della crescita complessiva dell'intero Ateneo da realizzarsi attraverso la valorizzazione del "capitale umano" con il ricorso a strategie di incentivazione meritocratica (prospettiva a lungo termine).

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP) illustrato nel presente documento ha lo scopo di porre le basi metodologiche e strumentali per la misurazione e valutazione degli obiettivi, ma anche del complessivo *modus gerendi* di ciascuno dei soggetti sottoposti a monitoraggio e valutazione.

Si evidenzia l'opportunità di procedere con gradualità all'introduzione nell'organizzazione dell'Ateneo di Catania del modello di misurazione e valutazione delle performance prospettato dal legislatore; e questo con particolare riferimento alla valutazione del personale non dirigenziale che costituirà, pertanto, la fase finale del complessivo processo di implementazione della nuova metodologia.

Questo per consentire il progressivo adattamento sistemico ad una disciplina la cui applicazione, sino a questo momento, è stata esclusa a fronte di una peculiare lettura interpretativa del DL 69/2013 (specie l'art. 60 comma 2); interpretazione oggi non più in linea con il complessivo contesto normativo di riferimento.

Poste queste premesse, in fase di prima applicazione, il modello di SMVP proposto, riguarderà essenzialmente il Direttore Generale, la dirigenza e le Elevate Professionalità (d'ora in poi EP).

## 2. Obiettivi del Sistema

Nella costruzione del modello di seguito prospettato si è inteso raggiungere tre obiettivi sistemici:

- 1) implementare la *ratio* della riforma (di cui al d.lgs 150/2009) con una interpretazione volta a coglierne la reale portata innovativa,
- 2) interpretare ed evidenziare le peculiarità dell'attività amministrativa a supporto delle funzioni chiave universitarie per strutturare un processo di valutazione effettivamente capace di adattarsi alle specificità delle medesime
- 3) recuperare, almeno in fase di prima attuazione, l'attuale sistema organizzativo di valutazione dell'Ateneo di Catania, pur coniugandolo con il dettato della riforma, giusta l'indicazione proveniente dalla stessa Civit, oggi ANAC, nella delibera 104/2010 che afferma proprio come "nell'ambito degli indirizzi contenuti nella presente delibera, le amministrazioni potranno: valorizzare i metodi e gli strumenti esistenti, qualora rispondano alle esigenze di compiuta rappresentazione della performance [...]".

A fronte di tale ultima indicazione l'Ateneo intende integrare i processi relativi alla programmazione triennale per le Università (L. 43/2005) con il ciclo di gestione della Performance (L. 15/2009, D.Lgs 150/2009).

La formulazione del Piano Strategico diverrà, pertanto, parte integrante del ciclo, in modo da rappresentare uno strumento fondamentale per individuare le aree di misurazione della performance organizzativa.

Sulla base delle indicazioni fornite dalla delibera 89/2010 della CIVIT, l'Ateneo sviluppa un piano di obiettivi a cascata, che prende le mosse dal "Piano strategico" dal quale originano, in sequenza, il Piano Direzionale e, quindi, il Piano degli Obiettivi Dirigenziali.

## 3. Il modello in progress.

La valutazione delle performance della dirigenza e delle EP dell'Ateneo di Catania è collegata al controllo della gestione dei processi e mira, con una implementazione in progress, al conseguimento delle finalità di seguito descritte che rappresentano la proiezione della *ratio* complessiva sottesa alla normativa fondamentale in materia, che è il d.lgs 150/2009:

- a) effettuare una valutazione in termini di efficienza, efficacia, etica comportamentale, nonché di qualità percepita (*outcome*) delle strutture amministrative e del loro personale;

- b) realizzare un corretto collegamento tra la valutazione delle *performance* delle strutture amministrative e la valutazione del personale con incarico di responsabilità (Dirigenza ed EP);
- c) costituire un ponte tra la programmazione (strategica, operativa e finanziaria) – e la relativa assegnazione di obiettivi ai responsabili – e la valutazione delle *performance*;
- d) arrivare a contemplare, come effetto finale del processo, nella valutazione delle *performance*, anche la qualità percepita tanto dagli utenti esterni (*stakeholder*) quanto dal personale dipendente, intesa come capacità di implementazione di un buon clima organizzativo e come realizzazione di virtuose politiche per le pari opportunità.

L'attività di misurazione e valutazione della performance individuale nell'Ateneo assume, in questi termini, la funzione principale di strumento a sostegno dei processi di sviluppo individuale e organizzativo.

Resta fuori dal SMVP, al momento, la valutazione del personale non dirigenziale, sebbene il relativo modello si trovi in fase di elaborazione e costruzione proprio al fine di realizzare, con un orizzonte temporale di riferimento pari a un triennio, una valutazione annuale e permanente per tutti i dipendenti.

#### **4. I soggetti della Misurazione e Valutazione**

La funzione di misurazione e valutazione della performance, in conformità agli articoli 7 e 9 del D.lgs 150/09, è svolta in fase di prima attuazione:

- a) dal Nucleo di Valutazione che, con il supporto di un ufficio all'uopo individuato dal Direttore Generale, in maniera integrata e sistemica, valida il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e valuta il Direttore Generale e i Dirigenti.
- b) dal Direttore Generale e dai Dirigenti, che provvedono alla misurazione e valutazione della performance individuale delle EP correlate ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito.

#### **5. Funzioni del Nucleo di Valutazione**

Al Nucleo di valutazione sono così attribuite, ai sensi dell'art. 10 dello Statuto dell'Ateneo di Catania, le funzioni di cui all'art. 14 del d.lgs 150/2009, relative alle procedure di valutazione



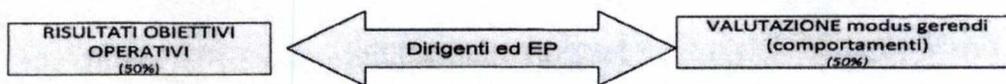
delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle Università, in piena autonomia e con le modalità organizzative descritte in questo modello di SMVP, il merito e il miglioramento progressivo della performance organizzativa e individuale.

#### 6. Monitoraggio e raccolta dei report.

Il monitoraggio e la raccolta dei report relativi alla performance dei soggetti coinvolti nella procedura di cui al presente SMVP spetta all'ufficio di cui all'art. 4 lett a) del presente documento, a ciò preposto, che provvede alla fine dell'anno solare di riferimento alla consegna dei dati al Nucleo di Valutazione e, per la valutazione di rispettiva competenza, al Direttore e ai Dirigenti.

#### 7. La performance contemplata ai fini della valutazione come concetto multidimensionale.

##### IL MODELLO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE e delle elevate professionalità (EP)



RISULTATO VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE o delle EP =  
[50% OBIETTIVI OPERATIVI + 50% COMPORAMENTI]

Il Sistema prevede una equilibrata ponderazione tanto del raggiungimento dell'obiettivo quanto del *modus gerendi* dei Dirigenti e delle EP dell'Ateneo.

I soggetti preposti alla valutazione possono, secondo le contingenze annuali, determinare dei temperamenti rispetto all'obiettivo operativo stricto sensu inteso, giungendo a ricomprendere, entro i relativi argini, pure obiettivi in sè non operativi ma riferiti ad attività di ordinaria amministrazione che abbiano per una qualsiasi ragione determinato un quid pluris di impegno gestionale tale da averle fatte comunque assurgere alla dignità di obiettivo operativo.

gr

M

Il peso assegnato a ciascuna delle componenti della performance (modus gerendi-obiettivo) è pari al 50% della retribuzione correlata alla performance complessivamente intesa.

La qualità dei comportamenti (modus gerendi) sarà evidenziata all'interno di schede di valutazione debitamente compilate dal valutatore.

Dette schede contemplano indicatori di performance naturalmente vocati a variare in funzione dei mutamenti organizzativi e della evoluzione delle attese e pretese dell'Amministrazione e degli stakeholder di riferimento.

In generale gli indicatori che saranno utilizzati sui diversi piani di indagine prendono le mosse dalle *guidelines* tracciate dalla Civit (oggi Anac) al riguardo e precisamente devono riuscire ad esprimere la:

- a) **strategicità** dell'attività delle strutture; per tale motivo, la loro definizione segue la mappatura delle attività stesse in termini di maggiore o minore significatività per l'Amministrazione;
- b) **controllabilità** da parte del valutatore;
- c) **misurabilità** nelle dimensioni indagate, e cioè basati il più possibile su dati e informazioni misurati;
- d) **indipendenza** dall'apprezzamento soggettivo del valutatore;
- e) **trasparenza** del processo di raccolta ed elaborazione dell'informazione.
- f) **Cadenza temporale** delle informazioni.

#### **Performance dirigenziale.**

Per la valutazione dei dirigenti si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 9 comma 1 D.Lgs 150/2009 oltre che al CCNL dirigenziale per il quadriennio 2006-2009 sottoscritto il 28/07/2010 che prevede in particolare che la retribuzione di risultato (quota di retribuzione variabile annuale del dirigente) è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

La cornice normativa che si pone da sfondo al modello proposto in questo SMVP prevede quindi un mix virtuoso di ponderazione degli obiettivi e dei comportamenti o prestazioni.



Occorre così specificare che gli indicatori della porzione di performance correlata ai comportamenti gestionali (modus gerendi) dei Dirigenti e delle EP sono differenti dagli indicatori che rilevano il grado di raggiungimento degli obiettivi, in quanto essi definiscono lo standard "normale" di funzionamento dello struttura, avendo riguardo alle funzioni esercitate in continuità dalla struttura stessa; prescindendo, cioè, dalla variabile dell'obiettivo che può mutare in considerazione dei contesti e delle esigenze triennali e annuali dell'Ateneo.

In fase di prima attuazione (e cioè per l'anno 2014) si farà ricorso, con riguardo agli obiettivi, al modello di indicatori ed alle schede già utilizzate e, quindi conosciute dal dirigente/valutato, per il 2013.

#### **Performance del personale inquadrato come EP.**

Premesso quanto sopra, va precisato che le schede dei comportamenti utilizzate per la dirigenza sono finalizzate all'erogazione della retribuzione collegata al "risultato" ed essendo il personale EP non destinatario di tale voce retributiva, tipicamente dirigenziale, in attuazione dell'art. 76 del CCNL del 16/10/2010, si provvederà ad elaborare una scheda di valutazione dei comportamenti, simmetrica a quella utilizzata per l'erogazione della retribuzione di risultato, adeguando gli indicatori della performance alle peculiarità di questi soggetti.

Quanto al raggiungimento degli obiettivi da parte della dirigenza, e conseguentemente delle EP, per l'anno 2014 questi ultimi restano i medesimi individuati a partire dall'assegnazione del Direttore Generale, seppure sottoposti alle metodologie di misurazione e valutazione di cui al presente Sistema, specie con riguardo ai soggetti preposti alla ricognizione dei relativi report ed a quelli destinatari del potere di valutazione finale. In fase di prima attuazione (e cioè per l'anno 2014) si farà ricorso, con riguardo agli obiettivi, al modello di indicatori ed alle schede già utilizzate e, quindi conosciute dal valutato, per il 2013.

\*\*\*\*

Di seguito la descrizione dei contenuti macro degli indicatori:

a) indicatori di produttività e innovazione

Tali indicatori definiscono la capacità dei Dirigenti e delle EP di gestire le risorse a propria disposizione in funzione del traghettamento dell'agire pubblico verso dimensioni di maggiore produttività e di contenimento, ove possibile, dei costi. Questo al fine del miglioramento dei processi amministrativi anche in termini di target temporali.

b) indicatori di qualità

Si tratta di indicatori che esprimono la capacità di adempiere alla domanda dell'utenza (interna ed esterna) con attenzione specifica ai livelli qualitativi erogati.

c) indicatori di clima organizzativo

Si tratta della tipologia di indicatori sui quali questo Ateneo vuole misurare la propria scommessa di cambiamento in funzione della "buona amministrazione" di ispirazione pure comunitaria (art. 41 della Carta dei diritti fondamentali europea) che sono specificamente destinati a migliorare l'ambiente di lavoro in modo da renderlo *attraente* e da generare un contesto virtuoso che induca il capitale umano dell'Ateneo a migliorare la qualità intrinseca delle proprie prestazioni.

Questo Ateneo è fortemente convinto che in tempi di risorse scarse, e di strategie trasversali di *spending review*, l'unica risorsa sulla quale sia possibile investire, perché capace di andare a diverse velocità, prescindendo quindi dagli strumenti materiali ed economici a disposizione, sia proprio quella "umana".

Ciò per la consapevolezza che quanto più un lavoratore si sente di appartenere ad un'organizzazione – perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi e si sente dunque accettato e coinvolto – tanto più trova motivazione nel proprio lavoro e incentivo a produrre.

Questi indicatori presuppongono anche, come adempimento ultimo del modello, al termine del triennio, la creazione di un sistema di raccolta dei feedback del personale strutturato e degli utenti (almeno il personale docente), in modo da creare un ponte virtuoso con il processo *good practice* cui si intende dare attuazione pure nel nostro Ateneo. Nella scelta delle dimensioni da analizzare può essere utilizzata come bussola interpretativa la Delibera Civit 89/2010 che enumera le seguenti necessità applicative:

- 1) individuare gli stakeholder di riferimento e cioè i soggetti sui quali ricade l'outcome del servizio

- 2) apprezzare l'effettivo contributo della struttura alla realizzazione dell'outcome, anche in considerazione della particolare attività dell'Ateneo, concentrato sulle funzioni chiave di ricerca e didattica, rispetto alle quali i servizi amministrativi si pongono in posizione di supporto.

L'analisi su opinioni espresse dagli stakeholder garantiranno l'anonimato e la significatività statistica dei campioni esaminati.

Tuttavia, per l'anno 2014 questo indicatore non sarà utilizzato; ciò perché si tratta di un anno di transizione che prevede la convivenza del modello ancora parzialmente utilizzato e di quello che ci si avvia ad implementare a regime, a partire dal prossimo anno.

Occorre, altresì, specificare che in fase di prima applicazione non si farà ricorso all'indicatore relativo alla "capacità di valutare in maniera differenziata" i propri collaboratori; tale indicatore entrerà nel Sistema, a regime, quando la misurazione e valutazione delle performance sarà in grado di coinvolgere tutto il personale dell'Ateneo.

## 8. Gli obiettivi

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 150/2009 gli obiettivi strategici sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici amministrativi (Direttore Generale) che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative; ciò in un percorso di virtuosa osmosi fra i due poli che questo Ateneo intende avviare.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, ma anche in linea di continuità con gli altri strumenti di programmazione dell'Ateneo<sup>1</sup>, nel rispetto di quel processo di integrazione sistemica e ragionata di cui alla Premessa, e il relativo conseguimento, misurato su base annuale, costituisce condizione per l'erogazione della componente retributiva incentivante prevista dalla contrattazione integrativa.

La definizione di tali obiettivi passa attraverso un processo "negoziale" che dovrebbe produrre una forte condivisione della strategicità effettiva dei medesimi, tra Dirigenza/EP e

---

<sup>1</sup> Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) che integra anche il Piano triennale per la trasparenza e integrità (PTTI), Bilancio preventivo, Piano strategico d'Ateneo, Programmazione triennale.

parte datoriale pubblica; posto che per il tramite dell'incarico e del correlato obiettivo, si ha, in capo alle dirigenze, l'assunzione di un elevato rischio professionale<sup>2</sup>.

Nell'Ateneo di Catania si intende rimodellare e mettere in connessione costante e sinergica i diversi piani di programmazione esistenti, specie finanziari, in modo che gli obiettivi strategici di lungo periodo tengano conto delle contingenze sistemiche peculiari dell'apparato.

Per l'anno 2014, e dunque nella fase di traghettamento del complessivo assetto sistemico al nuovo modello, per il Direttore Generale, per i dirigenti e per le EP, gli obiettivi sono quelli assegnati ai sensi degli artt. 4 del Regolamento per la valutazione dei risultati del Direttore e dei dirigenti nonché il Regolamento per la valutazione dei risultati del personale inquadrato nella categoria EP.

Dal 2015 gli obiettivi dovranno presentare le caratteristiche di seguito descritte:

Rilevanti e pertinenti rispetto a	Bisogni della collettività Missione istituzionale Priorità politiche Strategie dell'amministrazione
Specifici e misurabili	Concreti Chiari
Atti a determinare un significativo cambiamento in meglio e non a preservare solo l'ordinaria amministrazione con riguardo a	Qualità dei Servizi  Qualità e innovatività degli interventi
Temporizzati	Collegati a precise scadenze temporali, preferibilmente su base annuale
Confrontabili	Con i trend di produttività dell'amministrazione almeno rispetto al triennio precedente
Correlati alla	Quantità delle risorse disponibili Qualità delle risorse disponibili
Ragionevolmente realizzabili	Nel rispetto delle disposizioni introdotte dalla normativa in materia di spending review (cfr. art. 11 l. 135/2012)

Dall'art. 5, Il comma, del d.lgs 150/2009 si evince che gli obiettivi devono essere, in primo luogo, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle complessive strategie dell'amministrazione.

<sup>2</sup> Con la consapevolezza che il mancato raggiungimento dell'obiettivo, valutato grave dall'Amministrazione, può condurre persino al recesso dal rapporto di lavoro dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs 165/2001.

Gli obiettivi dell'Ateneo devono pertanto derivare dai bisogni della collettività e dalla missione strategica dell'amministrazione.

La delibera Civit n. 89/2010, di cui si è più volte detto, può essere presa a riferimento per enucleare un percorso tale per cui l'Ateneo, sulla base dei bisogni della collettività, definisce gli obiettivi; gli obiettivi diventano cioè risultati raggiunti in termini di outcome e quindi di impatto per la comunità.

#### **9.1. Il monitoraggio in corso d'esercizio. a) degli obiettivi.**

Gli obiettivi dell'Ateneo devono essere costantemente monitorati. Lo stesso art. 6 del D.lgs. 150/2009 stabilisce che "gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio". E ancora "gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione".

Il controllo di gestione si inserisce nel più ampio processo di Pianificazione, Programmazione e Controllo attraverso il quale le finalità e le strategie dell'Ateneo, definite dall'organo politico, vengono declinate in obiettivi di medio lungo termine (obiettivi strategici) e obiettivi di breve termine (obiettivi specifici o gestionali o operativi) per collegare la strategia dell'amministrazione con l'azione operativa.

Lo strumento del controllo di gestione consente di tradurre la strategia dell'amministrazione in azioni operative di coloro che hanno il potere decisionale all'interno dell'amministrazione (dirigenza) mediante un processo di responsabilizzazione che si concretizza:

a) nella definizione e nell'assegnazione di obiettivi gestionali e risorse umane e finanziarie (budget);

b) in un processo di monitoraggio e controllo (feedback) attraverso il quale si verificano i risultati conseguiti in rapporto a quelli attesi, si verificano le modalità di impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie e vengono apportate eventuali azioni correttive.

La programmazione rappresenta, pertanto, il momento preminente dell'azione dell'organizzazione, nella quale prima si individuano i risultati da raggiungere, poi si associano a tali risultati le risorse necessarie a raggiungerli ed, infine, ci si organizza nella maniera più adeguata per raggiungere quanto previsto in sede di programmazione.

Organizzarsi in maniera adeguata per raggiungere gli obiettivi programmati significa attuare un'attività di monitoraggio periodica e proporre interventi correttivi qualora la gestione non sia indirizzata verso il raggiungimento di quegli obiettivi.

L'attività di monitoraggio avviene mediante la registrazione, su un costituito sistema informatico di gestione della performance, dell'avvenuto svolgimento delle attività pianificate in fase di definizione dell'obiettivo e mirate alla realizzazione del medesimo.

In fase di prima attuazione si farà ricorso agli strumenti di cui dispone l'Ateneo.

Il monitoraggio ha, dunque, lo scopo di dare una visione tempestiva sulla "formazione" dei risultati di gestione; fornisce, cioè, un segnale sull'efficacia delle scelte effettuate in sede di programmazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi specifici, configurando l'esigenza di avviare un ciclo di pianificazione e revisione degli stessi.

Questo significa anche prevedere l'ipotesi di eventuali rinegoziazioni di obiettivi in presenza di distonie sistemiche che ne impediscano l'effettivo raggiungimento.

L'unità temporale di riferimento per la valutazione è, infatti, quella annuale. Nel corso dell'anno sono, tuttavia, previsti momenti di coinvolgimento del valutato nella procedura di valutazione in modo che possano essere evidenziati profili di criticità sistemiche ed eventuali presumibili scostamenti dalla percentuale di raggiungimento atteso degli obiettivi.

#### **b) dei comportamenti (modus gerendi).**

Il modus gerendi (le strategie gestionali), al pari degli obiettivi, dovrà essere costantemente monitorato nel corso dell'intero periodo di applicazione e validità dei parametri definiti nel presente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La valutazione deve riferirsi al comportamento organizzativo dei dirigenti e delle EP prescindendo dal loro carattere e si basa, in particolare, sul confronto tra comportamento lavorativo atteso e comportamento lavorativo effettivo.

Ai dirigenti dell'Ateneo e alle EP è attribuita la responsabilità di fornire tutte le informazioni necessarie all'ufficio di cui all'art. 4 lett. a) di questo documento, nelle tempistiche concordate con il Nucleo di Valutazione e nel rispetto delle linee guida generali.

Il monitoraggio delle prestazioni deve avvenire con riferimento agli obiettivi di Ateneo e, quindi, individuali.

af

M

La comunicazione delle performance contempla una sessione di feedback formale intermedio relativo a ciascun dirigente/EP ai fini della registrazione del livello di performance misurata fino a quel momento e delle eventuali criticità emerse in fase di adempimento.

Queste sessioni di feedback intermedio devono avvenire con le seguenti tempistiche: non prima di 5 mesi dall'avvio del periodo di valutazione e non oltre 3 mesi dalla conclusione del periodo di valutazione annuale.

Il monitoraggio complessivo delle performance dell'Ateneo è certificato dal Nucleo di Valutazione e deve prevedere una rendicontazione dei risultati ottenuti con cadenza almeno trimestrale.

Le modalità di comunicazione dei risultati del monitoraggio, intermedi e finali, sono definite dal Nucleo di Valutazione ed approvate dagli organi politici ed amministrativi dell'Ateneo.

La comunicazione interna sulle performance complessive dell'Ateneo dovrà avvenire non oltre 3 mesi dalla conclusione del periodo di valutazione considerato sull'unità annuale di riferimento (prevedibilmente intorno a marzo/aprile dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione).

#### **10. Fasi e responsabilità nel ciclo delle performance**

La misurazione e valutazione avvengono mediante l'intervento di diversi soggetti ai quali sono riconducibili diverse responsabilità operative:

- a) ai massimi organi accademici, ai quali competono le principali decisioni in ordine alla definizione del modello ed alla individuazione delle traiettorie di virtuosa amministrazione e gestione nell'orizzonte temporale di riferimento
- b) la struttura amministrativa di supporto alla valutazione raccoglie le informazioni necessarie a costruire il completo quadro comportamentale dei soggetti sottoposti a valutazione e i report relativi agli obiettivi
- c) il Nucleo di Valutazione valida il sistema di valutazione nel suo complesso, redige le schede di valutazione del Direttore e dei dirigenti e valida quelle redatte dai dirigenti rispetto agli EP e la proposta di ripartizione della retribuzione accessoria.

Responsabilità	Azione	Soggetto	SUPPORTO
Piano strategico Programmazione triennale	Adozione del piano	Governance ( Rettore, CdA, parere Senato)	
Piano delle performance	Scelta degli indicatori	Nucleo di Valutazione Direttore Generale Dirigenti	Struttura di supporto alla valutazione e controllo di gestione
	Adozione del piano	CDA	Supporto al NdV
	Monitoraggio	Nucleo di Valutazione	
Sistema di Misurazione (SMVP)	Adozione/aggiornamento annuale	Organi accademici NdV	
	Applicazione sistema indicatori	DG e dirigenti	Struttura di supporto alla valutazione e controllo di gestione
	Delibera retribuzione accessoria		
Relazione sulle performance	Validazione della valutazione annuale	Nucleo di Valutazione	Supporto al NdV
Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione	Relazione	Nucleo di Valutazione	Supporto al NdV

### Disposizioni finali e transitorie

Il presente SMVP, atto di macro organizzazione, dell'Ateneo di Catania, sostituisce i regolamenti attualmente vigenti in materia di valutazione dei risultati del Direttore Generale (ex Direttore Amministrativo), dei dirigenti e del personale EP, fatta eccezione per l'art 4, relativo a ciascuno dei Regolamenti in questione, nella parte riguardante le modalità della pianificazione, assegnazione e valutazione degli obiettivi che esplicherà i suoi effetti sino alla chiusura della prima metodologia di valutazione avviata ai sensi del presente SMVP.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CATANIA Protocollo Generale
26 LUG. 2014
Prot. 92128 Tit. 11 Cl. 6

