



**Regolamento disciplinante i criteri relativi
alla valutazione dei risultati connessi all'attività svolta dal
personale di categoria "d"
cui sono state attribuite le funzioni
di cui all'art.63 – comma 3 - ccnl,
al fine della corresponsione della relativa indennità di risultato**

Art.1 – Finalità

Il presente regolamento disciplina le procedure ed i criteri relativi alla valutazione annuale dei risultati connessi all'attività svolta dalle unità di personale di categoria "D" cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art.63 – comma 3, al fine della corresponsione della relativa indennità di risultato.

Art.2 - Procedure e criteri relativi alla valutazione annuale dei risultati connessi all'attività svolta dalle unità di personale di categoria "D" cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art.63 – comma 3.

La valutazione dei risultati connessi all'attività svolta dalle unità di personale di categoria "D", cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art.63 – comma 3, è effettuata annualmente, così come disposto dall'art.63 – comma 4 CCNL, dall'Amministrazione (con delibera del Consiglio di Amministrazione) su proposta del Direttore Amministrativo per il personale afferente al Rettorato e del Direttore delle Strutture decentrate per il restante personale.

Nel caso particolare dei Segretari di Dipartimento afferenti a più Strutture, tale proposta deve essere concordata dai Direttori interessati.

Le citate proposte vengono formulate sulla base di indicatori e parametri all'uopo definiti in apposite schede, finalizzati a rappresentare i sottoelencati gradi di efficienza, efficacia e produttività raggiunti:

- 1) Indicatore di efficienza: finalizzato a valutare i risultati (in termini di soddisfazione della domanda di servizi) che si sono mantenuti al di sopra dei normali standard, a parità di risorse utilizzate, di informazioni acquisite e di tempi impiegati, che hanno comportato un miglioramento qualitativo-quantitativo dell'attività;

- 2) Indicatore di efficacia: finalizzato a valutare la capacità di ottenere il risultato desiderato o a realizzare i programmi a fronte dei mutamenti organizzativi o delle criticità intervenute;

- 3) Indicatore di produttività: finalizzato a valutare la capacità di conseguire la realizzazione dei programmi al minor costo, mediante la semplificazione delle procedure, la riduzione dei tempi di realizzazione e la riduzione delle fasi progettuali.

Al fine di formulare un giudizio finale (come indicato all'art.3) per ciascun indicatore, vengono adottati i seguenti parametri classificati per livelli ed espressi da un punteggio:

INDICATORI	PARAMETRI	LIVELLI	PUNTEGGI
Efficienza	1) Livello di assiduità e tempestività delle prestazioni nella soddisfazione della domanda di servizi: rileva il grado di assiduità e tempestività nell'assolvimento delle proprie funzioni rivolte al miglioramento dei servizi a favore dell'utenza (sia interna che esterna).	a) <i>elevato</i>	Alto= 10
		b) <i>rilevante</i>	Medio= 7
		c) <i>significativo</i>	Basso= 4
	2) Livello di qualità della prestazione individuale resa: esprime il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle proprie funzioni e nelle attività rivolte all'utenza (sia interna che esterna)	a) <i>elevato</i>	Alto= 10
		b) <i>rilevante</i>	Medio= 7
		c) <i>significativo</i>	Basso= 4
	3) Livello di polivalenza funzionale: rileva il grado di capacità nell'assolvimento di funzioni altamente complesse ed eterogenee nell'ambito delle interrelazioni con soggetti istituzionali esterni o con operatori interni.	a) <i>elevato</i>	Alto= 10
		b) <i>rilevante</i>	Medio= 7
		c) <i>significativo</i>	Basso= 4

Efficacia	<p>1) Livello di capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi: esprime il livello di capacità di realizzare gli obiettivi, in fasi di rinnovamento del contesto organizzativo che richiedono duttilità gestionale, mediante azioni di intervento e di adeguamento.</p> <p>2) Livello di capacità propositiva: esprime il grado di capacità dimostrata nell'adottare soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro finalizzate alla soddisfazione della domanda di servizi.</p> <p>3) Livello di capacità nel fronteggiare le criticità: rileva il grado di capacità di realizzare gli obiettivi a fronte di criticità intervenute, nonché il grado di abilità ed autonomia funzionale nell'assolvimento delle problematiche connesse al contesto lavorativo.</p>	<p>a) <i>elevato</i></p> <p>b) <i>rilevante</i></p> <p>c) <i>significativo</i></p> <p>a) <i>elevato</i></p> <p>b) <i>rilevante</i></p> <p>c) <i>significativo</i></p> <p>a) <i>elevato</i></p> <p>b) <i>rilevante</i></p> <p>c) <i>significativo</i></p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio= 7</p> <p>Basso= 4</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio= 7</p> <p>Basso= 4</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio= 7</p> <p>Basso= 4</p>
Produttività	<p>1) Livello di abilità nell'utilizzo delle informazioni per la realizzazione dei risultati richiesti dall'Amministrazione: indicatore che esprime il grado di abilità nell'utilizzo, in ambito operativo, delle informazioni apprese in seguito a processi formativi o nell'ambito dell'esperienza lavorativa, per la realizzazione dei progetti e programmi definiti dall'Ente.</p>	<p>a) <i>elevato</i></p> <p>b) <i>rilevante</i></p> <p>c) <i>significativo</i></p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio= 7</p> <p>Basso= 4</p>

	<p>2) Livello di capacità di creare un “clima” produttivo: esprime il grado di capacità dimostrata di creare un “clima” produttivo in termini sia di apporto “motivazionale” nei confronti del personale coordinato (finalizzato al conseguimento del massimo risultato possibile da ciascuna professionalità), sia di abilità nel creare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni.</p> <p>3) Livello di capacità di ottimizzare e semplificare gli ambiti gestionali di intervento: rileva la capacità dimostrata di proporre soluzioni finalizzate alla semplificazione delle fasi progettuali dell’Ente o delle procedure comportanti una flessibilità dell’attività amministrativa.</p>	<p>a) <i>elevato</i></p> <p>b) <i>rilevante</i></p> <p>c) <i>significativo</i></p> <p>a) <i>elevato</i></p> <p>b) <i>rilevante</i></p> <p>c) <i>significativo</i></p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio= 7</p> <p>Basso= 4</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio= 7</p> <p>Basso= 4</p>
--	---	---	---

La valutazione deve tenere conto delle caratteristiche dell’incarico affidato e, pertanto, della natura delle funzioni ed attività svolte, nonché del contesto funzionale ed organizzativo gestito.

Art.3 – Determinazione del giudizio conclusivo e dell’indennità di risultato da attribuire.

A ciascun indicatore, in seguito alla valutazione effettuata per ciascun parametro, corrisponde un determinato punteggio complessivo abbinato ad un giudizio finale. Il punteggio conclusivo per indicatore corrisponde alle seguenti valutazioni:

da 26 a 30 punti = **Giudizio Ottimo**

da 21 a 25 punti = **Giudizio Buono**

da 15 a 20 punti = **Giudizio Discreto**

inferiore a
15 punti = **Giudizio Sufficiente**

A seconda del tipo di giudizio ottenuto per indicatore va attribuito il seguente punteggio:

Giudizio Ottimo = 10 punti

Giudizio Buono = 7 punti

Giudizio Discreto = 4 punti

Giudizio Sufficiente = 0 punti

Al fine di determinare l'importo dell'indennità di risultato da corrispondere al dipendente deve essere formulata una valutazione finale corrispondente alla somma dei punteggi ottenuti in corrispondenza di ciascun indicatore.

Tale somma da diritto alla corresponsione (diversificata per fasce di punteggi ottenuti) delle seguenti retribuzioni di risultato espresse in percentuali rapportate all'importo massimo attribuibile (che, ai sensi dell'art.63 – comma 4 –, è pari ad un terzo dell'indennità di responsabilità individuata nell'anno di riferimento):

da 26 a 30 punti = 100% dell'importo massimo attribuibile

da 21 a 25 punti = 2/3 dell'importo massimo attribuibile

da 15 a 20 punti = 1/3 dell'importo massimo attribuibile

inferiore a
15 punti = Valutazione potenzialmente non positiva al fine della
corresponsione dell'indennità di risultato

L'Amministrazione, così come previsto dal CCNL, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, che non dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.