



03/08/2016 0075757 UNINA FEDII

data

numero di protocollo

URSTA-VIII/6

posizione

Ai Direttori dei Dipartimenti Universitari  
Ai Presidenti/Direttori dei Centri  
Al Responsabile dell'Area di Supporto e  
Coordinamento Corsi Scienze Biotechologiche  
Al Direttore dell'Azienda Agraria Zootecnica  
Al Direttore dell'Orto Botanico  
Al Direttore della Scuola di Specializzazione  
per le Professioni Legali  
Al Direttore della Scuola Interuniversitaria  
Campana di Specializzazione all'Insegnamento  
Al Direttore della Scuola di Specializzazione in  
Beni Architettonici e del Paesaggio

LORO SEDI

e p.c. Alla F.I.c. - C.G.I.L.  
[flc-cgil@pec.unina.it](mailto:flc-cgil@pec.unina.it)  
Alla Federazione  
C.I.S.L. - UNIVERSITA'  
[cisl@pec.unina.it](mailto:cisl@pec.unina.it)  
Alla U.I.L. RUA  
[uil-rua@pec.unina.it](mailto:uil-rua@pec.unina.it)  
Alla CSA di C.I.S.A.L. Università  
[csa-cisal@pec.unina.it](mailto:csa-cisal@pec.unina.it)  
Alla CONFISAL Federazione SNALS  
Università/CISAPUNI  
[confisal-snals-cisapuni@pec.unina.it](mailto:confisal-snals-cisapuni@pec.unina.it)  
Alla USB Università  
[rdb-cub@pec.unina.it](mailto:rdb-cub@pec.unina.it)  
Al Coordinatore della RSU  
[mecarlo@pec.unina.it](mailto:mecarlo@pec.unina.it)

**OGGETTO: Performance organizzativa - Nuovo modello di valutazione delle performance individuali del personale tecnico-amministrativo, inquadrato nelle categorie B, C e D - destinatario della retribuzione accessoria correlata alla produttività per l'anno 2016.**

Si fa seguito alla nota direttoriale circolare prot. n. 28000 del 24.3.2016 con cui furono diramate le disposizioni attuative del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2016 sottoscritto in data 14.3.2016, ed in particolare si richiama integralmente quanto in essa comunicato in relazione all'art. 10, lettera A.

L'articolo in parola prevede che, **per il solo anno 2016, la corresponsione dell'elemento retributivo annuo di produttività collettiva volto ad incentivare l'incremento dei servizi, destinato esclusivamente al personale inquadrato nelle categorie B, C e D nella misura annua lorda di € 780,00 pro capite e da erogarsi in conformità al modello di valutazione vigente in Ateneo, sia estesa anche al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture universitarie in indirizzo**, non ricomprese tra quelle già destinatarie dell'emolumento negli anni precedenti, come individuate alla lettera Ag) del citato articolo 10.

Giova ricordare che, in base all'articolo in discorso, l'emolumento in discorso sarà corrisposto nella misura indicata sempreché il personale destinatario non abbia percepito nell'anno 2015 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore a € 780,00 annui lordi, ovvero sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra tale importo e quello complessivamente percepito per conto terzi.

Con delibera del 26.7.2016 il Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo **ha approvato la modifica del modello di valutazione delle performance individuali**, già approvata dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 66 del 18.7.2016 e consultabile sul sito web di Ateneo nella sezione "Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance", con cui, tra l'altro, **per l'anno 2016, è stata estesa al personale di cui all'art. 10, lettera Ag) del contratto collettivo integrativo anno 2016 sottoscritto il 14.3.2016 la valutazione "dei comportamenti" già applicata al personale tecnico-amministrativo destinatario del medesimo emolumento negli anni precedenti, utilizzando le apposite schede scaturenti dal modello di valutazione in essere nell'Ateneo che, ad ogni buon fine, si allegano alla presente (all.ti 1, 2 e 3).**

In merito alla valutazione dei comportamenti, il modello in discorso prevede che ciascuna unità di personale tecnico amministrativo compili, in base alla categoria di inquadramento, un'apposita scheda, valorizzando un punteggio in autovalutazione, secondo la seguente scala di valori:

- 0 = Non soddisfacente
- 1 = Raramente
- 2 = In alcuni casi
- 3 = Nella maggior parte dei casi
- 4 = Sistematicamente

Le schede in formato excel da utilizzare per la compilazione sono disponibili sul sito web di Ateneo nella sezione "Modulistica/Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" e sono denominate Ob\_Cat B, Ob\_Cat C, Ob\_Cat D, in relazione alla categoria di inquadramento.

Il Responsabile della valutazione dei comportamenti sarà il responsabile della struttura (Direttore di Dipartimento, Presidente/Direttore di Centro, etc). Tali soggetti, per ciascuna unità di personale sopra indicato, a loro volta esprimeranno un punteggio di valutazione, attenendosi alla predetta scala di valori.

Considerando tale scala di valori, la valutazione globale del comportamento è misurata da una percentuale che varia dallo 0% (nel caso in cui la valutazione di tutti i comportamenti è pari al valore "0") al 100% (nel caso in cui la valutazione di tutti i comportamenti è pari al valore "4"). La percentuale da utilizzare per l'erogazione della quota di retribuzione accessoria relativa ai comportamenti si calcola mediante una funzione a gradino, secondo i seguenti intervalli specificati dal modello di valutazione:

- [100%; 87,5%]: il 100% si ottiene se la valutazione di tutti i comportamenti è pari a 4; l'87,5% si ottiene se la valutazione globale di comportamento è esattamente intermedia tra un profilo per il quale sono presenti tutti 4 ed un profilo per il quale sono presenti tutti 3;
- [87,5%; 75%]: il 75% si ottiene se la valutazione di tutti i comportamenti è pari a 3;
- [75%; 62,5%]: il 62,5% si ottiene se la valutazione globale di comportamento è esattamente intermedia tra un profilo per il quale sono presenti tutti 3 ed un profilo per il quale sono presenti tutti 2;
- [62,5%; 50%]: il 50% si ottiene se la valutazione di tutti i comportamenti è pari a 2;
- [50%; 37,5%]: il 37,5% si ottiene se la valutazione globale di comportamento è esattamente intermedia tra un profilo per il quale sono presenti tutti 2 e un profilo per il quale sono presenti tutti 1;
- [37,5%; 25%]: il 25% si ottiene se la valutazione di tutti i comportamenti è pari a 1;
- [25%; 12,5%]: il 12,5% si ottiene se la valutazione globale di comportamento è esattamente intermedia tra un profilo per il quale sono presenti tutti 1 e un profilo per il quale sono presenti tutti 0.

Pertanto, l'erogazione della retribuzione accessoria correlata alla valutazione dei comportamenti sarà legata al seguente andamento percentuale (in cui X è la percentuale di valutazione globale dei comportamenti:

Percentuale globale valutazione comportamenti	Percentuale erogazione emolumento comportamenti
87,5% < X ≤ 100%	100%
75% < X ≤ 87,5%	87,5%
62,5% < X ≤ 75%	75%
50% < X ≤ 62,5%	62,5%
37,5% < X ≤ 50%	50%
25% < X ≤ 37,5%	37,5%
12,5% < X ≤ 25%	25%
0 < X ≤ 12,5%	X

Tanto premesso, le SS.LL., ai fini della corresponsione dell'elemento retributivo in oggetto, sono invitate a trasmettere all' Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio (URSTA), secondo le modalità di seguito indicate, **entro e non oltre il 7 novembre 2016** (eccezionalmente in quanto il 5 novembre 2016 ricade di sabato), **le schede di valutazione dei comportamenti relative al periodo 1.1.2016-30.10.2016.**

Nello specifico:

- a) ciascuna unità di personale tecnico amministrativo oggetto di valutazione, in base alla propria categoria di inquadramento, provvederà a compilare la scheda di valutazione dei comportamenti utilizzando a tal fine il relativo file disponibile in formato excel sul sito web di Ateneo nella sezione "Modulistica/Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" (Ob\_Cat B, Ob\_Cat C, Ob\_Cat D), valorizzando i campi in autovalutazione secondo la seguente scala di valori:
  - 0 = Non soddisfacente
  - 1 = Raramente
  - 2 = In alcuni casi
  - 3 = Nella maggior parte dei casi
  - 4 = Sistematicamente
- b) il predetto personale provvederà, altresì a compilare la colonna dedicata al "commento", laddove in sede di autovalutazione abbia espresso un valore pari a 4 ;
- c) al termine di tali operazioni il personale medesimo provvederà a consegnare la scheda in parola al Responsabile di struttura (Direttore di Dipartimento, Presidente/Direttore di Centro, etc);
- d) i Responsabili di struttura provvederanno ad effettuare la valutazione delle singole unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso le strutture di propria competenza, compilando, per ciascuna di esse la scheda di valutazione dei comportamenti – già riportante i punteggi in autovalutazione - valorizzando i campi in valutazione nonché la colonna dedicata al "commento" laddove debbano motivare un valore "non soddisfacente" oppure la "non riferibilità dell'indicatore al valutato" e apporranno la loro firma;
- e) sarà cura del Responsabile di struttura comunicare gli esiti della valutazione al personale di rispettiva afferenza;
- f) il Responsabile di struttura trasmetterà, **entro il 7 novembre 2016**, la documentazione sopra indicata in formato pdf, al sopraccitato Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio (URSTA), via e-mail (all'indirizzo [ursta@unina.it](mailto:ursta@unina.it)) e per protocollo informatico, per i successivi provvedimenti di competenza.

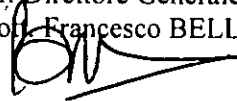
Si precisa, inoltre, che **laddove si dovesse verificare, in corso di anno, una mobilità di personale tra strutture diverse, i soggetti preposti alla valutazione saranno tutti i responsabili di struttura pro-tempore, ciascuno per il periodo di rispettiva competenza.**

Per completezza, si rammenta che il sistema di valutazione in essere nell'Ateneo, prevede una procedura tesa a risolvere eventuali contestazioni e/o conflitti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati: sarà cura del Nucleo di Valutazione, previa analisi della documentazione trasmessa dall'URSTA ed eventualmente sentiti il soggetto valutatore e valutato, cercare di ricomporre le divergenze per giungere ad un giudizio definitivo che valorizzi gli elementi oggettivi di valutazione. Qualora il Nucleo non riesca a comporre le divergenze, sulla base della documentazione acquisita effettuerà la valutazione.

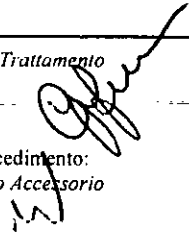
Si ricorda infine che tale emolumento, destinato esclusivamente al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D, è compatibile con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità ed **è incompatibile con i compensi connessi ad attività che comportano oneri, rischi o disagi, compresa la prestazione lavorativa articolata in turni, nonché con i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.**

La presente nota viene pubblicata anche sul sito web di Ateneo e si invita a diffonderne il contenuto tra tutto il personale tecnico amministrativo interessato.

Il Direttore Generale  
Dott. Francesco BELLO



*Ripartizione personale contrattualizzato, Trattamento pensionistico e Affari speciali*  
*Dirigente della Ripartizione:*  
dott.ssa Gabriella Formica  
Unità organizzativa responsabile del Procedimento:  
*Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio*  
Responsabile del procedimento:  
*Sig.ra Antonia Nastri, Capo Ufficio*  
Per chiarimenti: Sig.ra Antonia Nastri tel. 081 2537815







**VALUTAZIONE DEI PERSONALE DI CATEGORIA C  
SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI**

Data:  
Soggetto valutatore  
Nome Valutato:

**LEGENDA**       comportamenti rilevati in autovalutazione      **N.B. =** nel caso in cui alcuni comportamenti non sono riferibili al valutato inserire nella colonna "peso indicatori" il valore 0. Il peso degli indicatori verrà automaticamente normalizzato

comportamenti rilevati dal valutatore

Comportamenti	PESO	Indicatori	Domande di controllo	Peso Indicatori	Peso Indicatori Normalizzato	Non soddisfacente		Raramente		In alcuni casi		Nella maggior parte dei casi		Sistematicamente		Autovalutazione	Valutazione	Punteggio ottenuto in base alla valutazione	Punteggio	Commento
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Punteggio	%					
CONOSCENZE PROFESSIONALI	10%	Interesse a colmare gap di conoscenza	Domande di controllo	70%	70%	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0	0	0		
		Interesse ad acquisire nuove conoscenze per nuove attività	Dimostra interesse e volontà nel colmare eventuali lacune nelle conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, informatiche, etc.) relative alle attività della propria posizione lavorativa			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0	0	0	
COMPETENZE PROFESSIONALI	10%	Capacità di applicare le conoscenze	Domande di controllo	60%	60%	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0	0	0		
		Capacità di utilizzo dei sistemi informatici	Dimostra interesse e volontà nell'acquisire le conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, etc.) relative a programmi e progetti ai quali partecipa o dovrà partecipare			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0	0	0	

Componenti	Peso	Indicatori	Domande di controllo	Peso Indicatori	Peso Indicatori Normalizzato	Non soddisfacente		Raramente		In alcuni casi		Nella maggior parte dei casi		Sistematicamente		Autovalutazione Punteggio	Valutazione Punteggio	Punteggio ottenuto in base alla valutazione %	Commento Autovalutazione: motivazione per giustificare il valore 4 Valore "non soddisfacente": riportare la motivazione da parte del valutatore Indicatore non riferibile al valutatore: riportare la motivazione da parte del valutatore
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
AFFIDABILITA'	50%	Respetto dei tempi	Rispetta i tempi indicati dal proprio superiore gerarchico della struttura	25%	25%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Qualità del lavoro svolto	Svolge il lavoro in modo completo, preciso e accurato	25%	25%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Apporto alle attività della struttura di servizio	L'apporto dato alle attività svolte nella struttura di servizio risulta valutabile tenuto conto della effettiva presenza in servizio?	50%	50%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
LAVORO DI GRUPPO	10%	Collaborazione con i colleghi dell'unità di appartenenza	Interagisce in modo collaborativo con i colleghi nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza	70%	70%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Disponibilità ad interagire con altre unità organizzative	Dimostra propensione a farsi coinvolgere da colleghi di altre unità organizzative per quanto riguarda processi o progetti di tipo interfunzionale	20%	20%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Capacità di coinvolgimento	Dimostra spirito di iniziativa nel coinvolgere colleghi di altre unità organizzative per quanto riguarda processi o progetti di tipo interfunzionale	10%	10%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
ORIENTAMENTO AL CLIENTE	10%	Attenzione agli utenti interni	Mostra attenzione alle esigenze degli utenti interni	25%	25%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Attenzione agli utenti esterni	Mostra attenzione alle esigenze degli utenti esterni	25%	25%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Attenzione alla semplificazione	Promuove la comunicazione all'utente finalizzata alla semplificazione dell'accesso e degli adempimenti	25%	25%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
PROBLEM SOLVING TECNICO	10%	Attenzione alla qualità del servizio offerto	Mostra sensibilità, attenzione e spirito di iniziativa nella identificazione e risoluzione di problematiche che danno origine a disservizi all'utenza	25%	25%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Attenzione alle criticità attuali	Individua problemi pratici e li comunica e/o risolve con tempestività	50%	50%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
		Anticipazione delle eventuali criticità	Analizza nel corso del tempo le situazioni critiche ricorrenti prendendone possibili soluzioni	50%	50%	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	0	
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	



VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA D  
 SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI

Data:  
 Soggetto valutatore  
 Nome Valutato:

comportamenti rilevati in autovalutazione  
 O  
 comportamenti rilevati dal valutatore  
 X

M.B. = nel caso in cui alcuni comportamenti non sono riferibili al valutato inserire nella colonna "peso indicatori" il valore 0. Il peso degli indicatori verrà automaticamente normalizzato

Comportamenti	Peso	Indicatori	Descrizione di controllo	Peso Indicatori	Peso Indicatori Normalizzato	Non soddisfacente				Sistematicamente				Autovalutazione Punteggio	Valutazione Punteggio	Punteggio ottenuto in base alla valutazione	Commento
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
CONOSCENZE PROFESSIONALI	15%	Indicatori	Domande di controllo	50%	50%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	Autocalcolazione: mediazione per giustificare il valore 4 Valore "non soddisfacente": riportare la mediazione da parte del valutatore Indicatore non riferibile al valutato: riportare la mediazione da parte del valutatore
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
COMPETENZE PROFESSIONALI	15%	Indicatori	Dimostra interesse e volontà nel compiere eventuali lavori nelle conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, informatiche, etc.) relative alle attività della propria posizione lavorativa	50%	50%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
AFFIDABILITA'	25%	Indicatori	Dimostra interesse e volontà nell'acquisire le conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, informatiche etc.) relative a nuove attività o dovrà partecipare	50%	50%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	Capacità di applicare le conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, etc.) relative alle attività da svolgere	50%	50%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	Mostra padronanza ed autonomia nell'utilizzo dei sistemi informatici	50%	50%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	Rispetta i tempi indicati dal proprio superiore gerarchico	25%	25%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	Svolge il lavoro in modo completo, preciso e accurato	25%	25%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	L'apporto dato alle attività svolta nella struttura di servizio risulta valutabile tenuto conto della effettiva presenza in servizio	50%	50%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	Interagisce in modo collaborativo con i colleghi nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza	45%	45%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	Dimostra propensione a farsi coinvolgere da colleghi di altre unità organizzative per quanto riguarda processi o progetti di tipo interfunzionale	35%	35%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				
LAVORO DI GRUPPO	15%	Indicatori	Dimostra spirito di iniziativa nel coinvolgere colleghi di altre unità organizzative per quanto riguarda processi o progetti di tipo interfunzionale	20%	20%	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	0	
						Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.	Auto	Val.				
						X	O	X	O	X	O	X	O				

