

MODELLO DI VALUTAZIONE

delle Performance Individuali del Personale Tecnico-
Amministrativo destinatario della retribuzione
accessoria correlata alla produttività

**definito dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nella riunione
del 3 dicembre 2013**

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

IL MODELLO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DESTINATARIO DI RETRIBUZIONI ACCESSORIE CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ



RISULTATO VALUTAZIONE DEL DESTINATARIO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA =
(50% OBIETTIVO DI CONTINUITÀ + 50% COMPORAMENTI)

Il personale in servizio presso le strutture nell'ambito delle quali è prevista la corresponsione di retribuzioni accessorie correlate alla produttività (esempio Segreteria Studenti Area didattica..., Biblioteche di Area etc..) sarà valutato per il 50% rispetto al grado di raggiungimento da parte della struttura di servizio, nella sua unitarietà, dell'obiettivo di continuità assegnato (esempio vedi scheda n.1 :Segreteria Studenti Area didattica / Uffici dell'Amministrazione) e per il restante 50% rispetto ai comportamenti del singolo valutato.

La Funzione per valutare la percentuale di erogazione della retribuzione dell'accessorio relativa alla valutazione dei comportamenti

La valutazione dei comportamenti, effettuata attraverso la scheda di valutazione, è espressa in termini percentuali. La scheda prevede che i comportamenti siano valutati rispetto alla seguente scala:

- ✓0 = Non soddisfacente
- ✓1 = raramente
- ✓2= in alcuni casi
- ✓3 = nella maggior parte dei casi
- ✓4 = sistematicamente

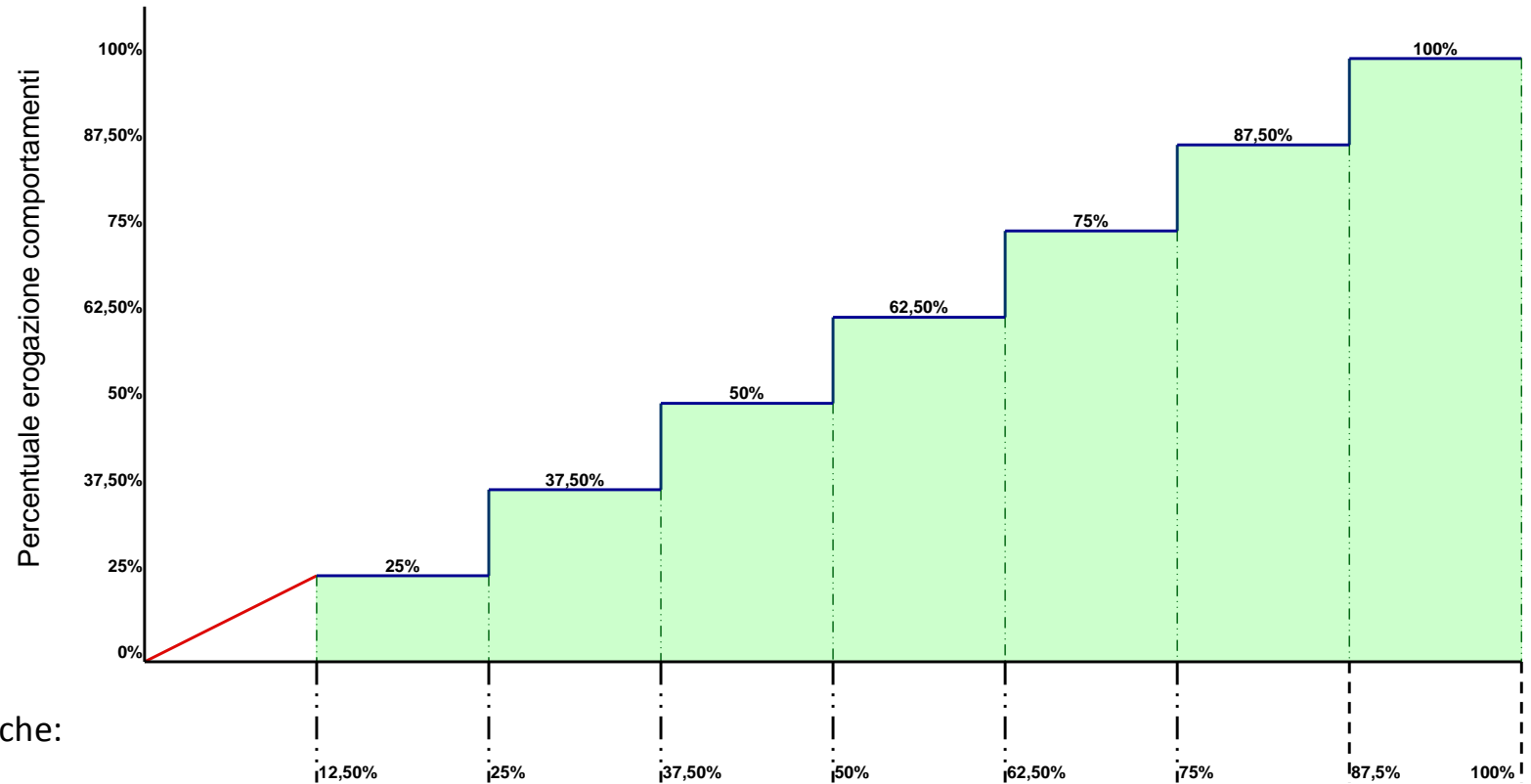
Considerando tale scala, la valutazione globale del comportamento è misurata da una percentuale che varia dal 0% (nel caso in cui la valutazione di tutti i comportamenti è pari al valore "0") al 100% (nel caso in cui la valutazione di tutti i comportamenti è pari al valore "4"). La percentuale da utilizzare per l'erogazione della retribuzione accessoria relativa ai comportamenti, pari al 50% della retribuzione accessoria totale, si calcola mediante una funzione a gradino la cui variabile indipendente è la valutazione globale del comportamento e la variabile dipendente è la percentuale di erogazione della retribuzione collegata ai comportamenti, denominata per brevità "percentuale erogazione comportamenti".

La funzione a gradino prevede per un andamento lineare per una valutazione globale del comportamento inferiore o uguale a 12,5%.

Gli intervalli della funzione a gradino sono i seguenti:

- **[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" ed 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" ed un profilo per il quale sono presenti tutti "0".

La Funzione a gradino per l'individuazione della percentuale di erogazione della retribuzione collegata all'accessorio relativamente ai comportamenti



In base a tale funzione, si ha che:

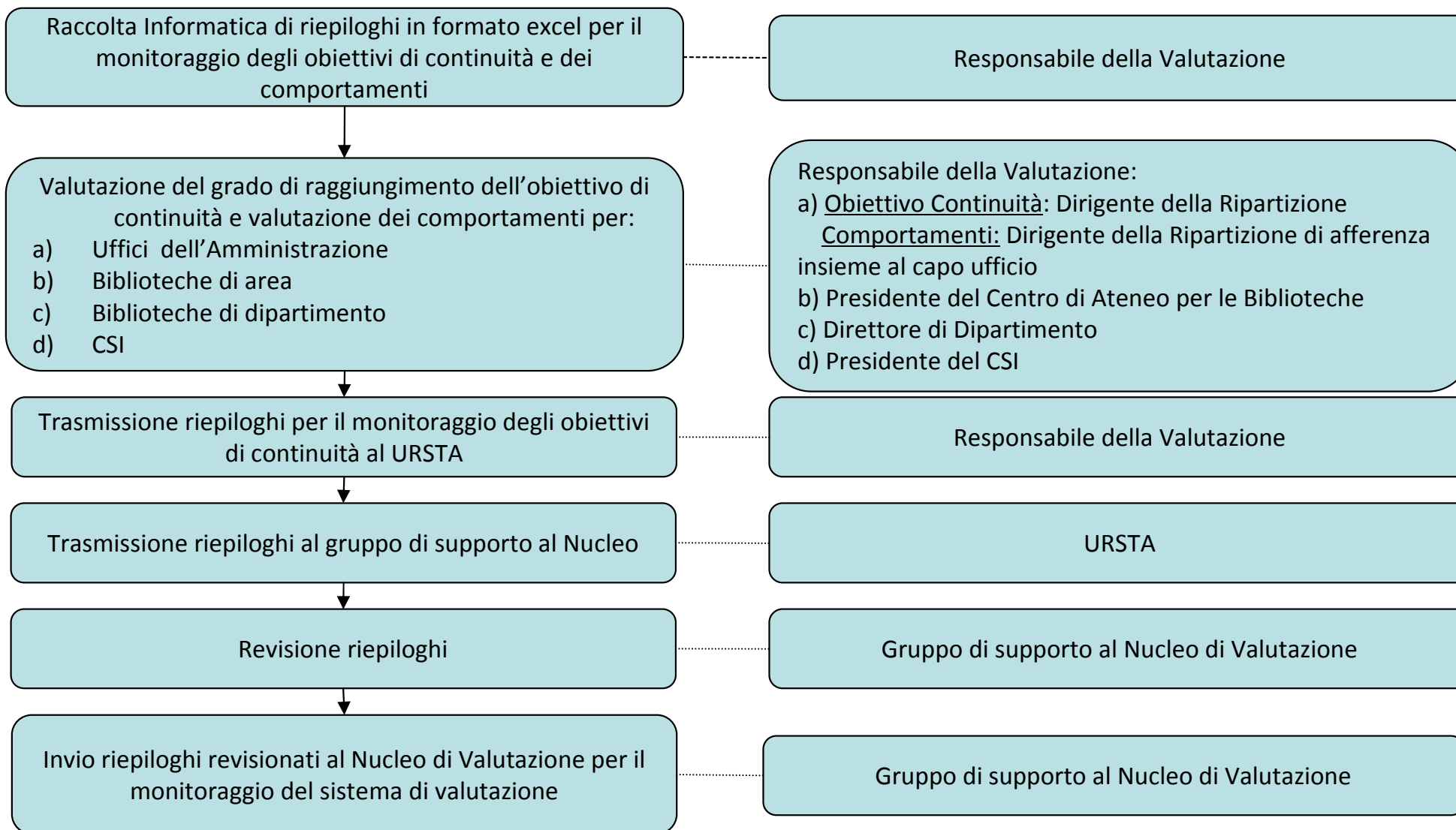
Percentuale di Valutazione Globale dei Comportamenti (X)	Percentuale erogazione comportamenti
$87,5\% < X \leq 100\%$	100%
$75\% < X \leq 87,5\%$	87,5%
$62,5\% < X \leq 75\%$	75%
$50\% < X \leq 62,5\%$	62,5%
$37,5\% < X \leq 50\%$	50%
$25\% < X \leq 37,5\%$	37,5%
$12,5\% < X \leq 25\%$	25%
$0 < X \leq 12,5\%$	X

$X =$ Percentuale di valutazione globale dei comportamenti

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITÀ

FASI

RESPONSABILE



La trasmissione dei riepiloghi in formato excel (di cui si allegano facsimili) per il monitoraggio degli obiettivi di continuità avverrà due volte nel corso dell'anno mentre la scheda dei comportamenti sarà inviata una volta ossia a novembre:

- invio riepiloghi della scheda di monitoraggio obiettivo continuità entro il 5 luglio per l'erogazione del 50% della retribuzione accessoria correlata alla produttività
- invio riepiloghi della scheda di monitoraggio obiettivo continuità e dei comportamenti entro il 5 novembre per il conguaglio della retribuzione accessoria correlata alla produttività

SCHEDA N.1

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITA' CONSEGUITI DALLA STRUTTURA DI AFFERENZA UNITARIAMENTE
INTESA

(Condizione fissata dal modello ai fini della retribuzione del 50% della retribuzione accessoria correlata alla produttività)

Data:
Soggetto reseponsabile della valutazione: Dirigente Ripartizione
Ufficio valutato:
Elemento retributivo annuo individuale (lordo) di produttività collettiva pari a €:

A	B	C	D	E	F
Obiettivi	Indicatore	Valore atteso dell'indicatore	Valore effettivo dell'indicatore	% Elemento retributivo corrisposto	Importo individuale corrispondente
Ob.: Abbattimento dei tempi fissati dal Regolamento di Ateneo in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documento emanato con Decreto del Decano n. 2294 del 02/07/2010 per il completamento di almeno un procedimento di competenza dell'ufficio concordato dal responsabile del medesimo ufficio con il dirigente ed il personale di afferenza:	N. provvedimenti conclusi in anticipo <hr/> N. provvedimenti conclusi totali al 30.10	60%			

Legenda:

Punteggio per la Valutazione:	1 = MOLTO inferiore alle attese	2 = INFERIORE alle attese	3 = IN LINEA con o SUPERIORE alle attese
Valore effettivo dell'indicatore	<30%	da >=30% a <60%	>=60%
Percentuale Elemento retributivo corrisposto	50%	90%	100%

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITÀ CONSEGUITI DALLA STRUTTURA DI AFFERENZA UNITARIAMENTE INTESA

(Condizione fissata dal modello ai fini della retribuzione del 50% della retribuzione accessoria correlata alla produttività)

Data:
Soggetto responsabile della valutazione: Presidente del CSI
Processo valutato: Processo di gestione reclami attraverso il Contact Center
Elemento retributivo annuo individuale (lordo) di produttività collettiva pari a €:

A	B	C	D	E	F
Obiettivi	Indicatore	Valore atteso dell'indicatore	Valore effettivo dell'indicatore	Punteggio per la valutazione (*)	Importo individuale corrispondente
Ob.: Migliorare i tempi di risposta ai reclami pervenuti tramite Contact Center	N. ticket evasi <= 48h <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> N. ticket evasi totali al 30 ottobre	60%			

Legenda:

Punteggio Valutazione:	1 = MOLTO inferiore alle attese	2 = ABBASTANZA inferiore alle attese	3 = DI POCO inferiore alle attese	4 = IN LINEA con o SUPERIORE alle attese
Valore effettivo dell'indicatore	<30%	da >=30% a <45%	Da >= 45% a <60%	da >=60% a 100%
Percentuale Elemento retributivo corrisposto	50%	80%	90%	100%

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITÀ CONSEGUITI DALLA STRUTTURA DI AFFERENZA UNITARIAMENTE INTESA

(Condizione fissata dal modello ai fini della retribuzione del 50% della retribuzione accessoria correlata alla produttività)

Data:
Soggetto responsabile della valutazione: Presidente del CSI
Processo valutato: Processo di supporto all'immatricolazione on line degli studenti – gestione ticket
Elemento retributivo annuo individuale (lordo) di produttività collettiva pari a €:

A	B	C	D	E	F
Obiettivi	Indicatore	Valore atteso dell'indicatore	Valore effettivo dell'indicatore	Punteggio per la valutazione (*)	Importo individuale corrispondente
Ob.: Migliorare i tempi di risposta ai reclami pervenuti tramite Contact Center	$\frac{\text{N. ticket evasi } \leq 48\text{h}}{\text{N. ticket evasi totali al 30 ottobre}}$	60%			

Legenda:

Punteggio Valutazione:	1 = MOLTO inferiore alle attese	2 = ABBASTANZA inferiore alle attese	3 = DI POCO inferiore alle attese	4 = IN LINEA con o SUPERIORE alle attese
Valore effettivo dell'indicatore	<30%	da >=30% a <45%	Da >= 45% a <60%	da >=60% a 100%
Percentuale Elemento retributivo corrisposto	50%	80%	90%	100%

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITÀ CONSEGUITI DALLA STRUTTURA DI AFFERENZA UNITARIAMENTE INTESA

(Condizione fissata dal modello ai fini della retribuzione del 50% della retribuzione accessoria correlata alla produttività)

Data:
Soggetto responsabile della valutazione: Presidente del CSI
Processo valutato: Processo di supporto all'immatricolazione on line degli studenti – aule informatizzate
Elemento retributivo annuo individuale (lordo) di produttività collettiva pari a €:

A	B	C	D	E	F
Obiettivi	Indicatore	Valore atteso dell'indicatore	Valore effettivo dell'indicatore	Punteggio per la valutazione (*)	Importo individuale corrispondente
Ob.: Migliorare i tempi di risoluzione dei problemi tecnici nel processo di immatricolazione on line degli studenti (ore di interruzione del sistema)	N. interruzioni di sistema < 8h <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> N. interruzioni di sistema totali al 30 ottobre	80%			

Legenda:

Punteggio Valutazione:	1 = MOLTO inferiore alle attese	2 = ABBASTANZA inferiore alle attese	3 = DI POCO inferiore alle attese	4 = IN LINEA con o SUPERIORE alle attese
Valore effettivo dell'indicatore	<40%	da >=40% a <65%	Da >= 65% a <80%	da >=80% a 100%
Percentuale Elemento retributivo corrisposto	50%	80%	90%	100%

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI CONTINUITA' CONSEGUITI DALLA STRUTTURA DI AFFERENZA UNITARIAMENTE INTESA

(Condizione fissata dal modello ai fini della retribuzione del 50% della retribuzione accessoria correlata alla produttività)

Data:
Soggetto responsabile della valutazione: Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche/Dirett. Dipart. Univ.
Servizio valutato: Servizio di Biblioteca di Area ovvero di Biblioteca Dipartimentale - Processo di informazione bibliografica all'utenza
Elemento retributivo annuo individuale (lordo) di produttività collettiva pari a €:

A	B	C	D	E	F
Obiettivi	Indicatore	Valore atteso dell'indicatore	Valore effettivo dell'indicatore	% Elemento retributivo corrisposto	Importo individuale corrispondente
Ob.: Miglioramento del processo di evasione delle richieste bibliografiche cartacee e/o on line pervenute	N. consultazioni e/o prestiti evasi <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> N. consultazioni e/o prestiti richiesti al 30 ottobre	70%			

Legenda:

Punteggio per la Valutazione:	1 = MOLTO inferiore alle attese	2 = ABBASTANZA inferiore alle attese	3 = DI POCO inferiore alle attese	4 = IN LINEA con o SUPERIORE alle attese
Valore effettivo dell'indicatore	<30%	da >=30% a <55%	da >=55% a <70%	da >=70% a 100%
Percentuale Elemento retributivo corrisposto	50%	80%	90%	100%

La scheda per la valutazione delle competenze differisce rispetto alla categoria di inquadramento ma non rispetto all'area. Pertanto si hanno le seguenti schede di valutazione dei comportamenti:

- 1.Scheda di valutazione dei comportamenti categoria D
- 2.Scheda di valutazione dei comportamenti categoria C
- 3.Scheda di valutazione dei comportamenti categoria B

Le schede di valutazione dei comportamenti sono riportate in documenti allegati separatamente dal presente documento. Si rammenta che la valutazione dei comportamenti è una condizione fissata dal modello ai fini della retribuzione del **50% della retribuzione accessoria correlata alla produttività**.

Si precisa che le suddette schede di comportamenti sono finalizzate all'erogazione della retribuzione collegata alla produttività ed essendo il personale EP non destinatario di detto compenso, in attuazione dell'art. 76 del CCNL del 16/10/2010, non si è provveduto ad elaborare una scheda simile di valutazione dei comportamenti, ulteriore a quella già utilizzata per l'erogazione della retribuzione di risultato, per il personale di detta categoria.