

Guida alla compilazione delle schede di valutazione del personale EP Responsabile, EP senza incarico, D Responsabile, D,C, B con incarico

Coerentemente con quanto stabilito dalla normativa vigente e dal [Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance](#) (SMVP) dell'Ateneo, per le tipologie di personale sopra indicate è previsto che la valutazione della prestazione individuale, cui è correlata l'attribuzione di indennità accessorie, contempra (in misura variabile per le diverse categorie) le seguenti sezioni:

1. valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi
2. valutazione della performance individuale su obiettivi relativi alla propria funzione
3. valutazione della performance individuale su eventuali obiettivi strategici

I modelli di scheda predefiniti guidano il Responsabile della valutazione, durante la fase di assegnazione degli obiettivi, ad una puntuale definizione degli elementi sulla base dei quali verrà condotta, successivamente, la valutazione:

- a. **Obiettivo:** si intende il risultato che si vuole raggiungere per migliorare la qualità dei servizi offerti e le prassi di lavoro. Gli obiettivi, che devono essere rilevanti per l'organizzazione, realistici ma sfidanti, non devono configurarsi come attività ordinaria.
Esempio: "Ridurre i tempi di pagamento delle fatture" e non "pagare le fatture"
- b. **Indicatore:** si intende un parametro misurabile, utile a quantificare il risultato dell'obiettivo.
Esempio: "numero medio di giorni che intercorrono tra la data di ricevimento della fattura e la data del pagamento".
- c. **Target:** si tratta del valore concreto, in relazione all'indicatore scelto, che deve essere raggiunto per considerare l'obiettivo come realizzato.
Esempio: "15 giorni".
- d. **Metrica:** si intende l'unità di misura con la quale verrà effettuata la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo con la relativa scala di graduazione.
Esempio: "entro 15 giorni = 100% obiettivo; entro 20 giorni = 75%; più di 20 giorni = 0%".
- e. **Peso:** rappresenta l'importanza attribuita al singolo obiettivo/comportamento in funzione dell'impegno atteso e/o della rilevanza per la struttura

Analizzando nel dettaglio i modelli di scheda è possibile leggere lungo l'asse orizzontale le informazioni che caratterizzano l'obiettivo, mentre nell'ultima colonna la lettura verticale restituisce la somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi che concorrono al massimale raggiungibile in quella sezione secondo quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP).

Obiettivo	Indicatore	Target	Metrica	Peso %
...	n%
...	n%
...	n%
Totale				Somma del peso degli obiettivi

Rispetto a ogni sezione della valutazione, ne vengono di seguito approfonditi i dettagli.

Sezione 1. La valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi

Ambito	Comportamento atteso	Elementi per il monitoraggio	Metrica	Peso %
<p>Sono definite le capacità manageriali e i comportamenti organizzativi oggetto di valutazione. Questa colonna, precompilata nelle schede di tutte le tipologie di personale, <u>non è modificabile</u> in quanto prevista dal SMVP.</p>	<p>È descritto il comportamento/ capacità che dimostra quanto riportato nella colonna precedente. La colonna è precompilata e non modificabile per la scheda di valutazione del personale EP Responsabile; deve invece essere compilata in fase di assegnazione della scheda a cura del valutatore per il personale EP senza incarico e per il personale D, C, B con incarico. Quanto indicato nella <u>scheda del personale EP Responsabile</u> può fungere da esempio.</p>	<p>Sono suggeriti alcuni strumenti con cui si può documentare il/la comportamento/ capacità descritto/a. Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osservazione diretta del comportamento da parte del responsabile della valutazione - Indicatori oggettivi del comportamento indicato - Evidenze dichiarate dall'interessato nelle relazioni intermedia e finale 	<p>Sono stabiliti il criterio di valutazione e la scala dei punteggi conseguenti. Questa colonna è precompilata e non modificabile nelle schede di tutte le tipologie di personale riportando come misura della valutazione il grado di esibizione del/la comportamento/capacità atteso/a su una scala di punteggio che va da 1 a 4.</p>	<p>Deve essere fissata la distribuzione percentuale del rilievo attribuito alla capacità/comportamento descritta/o. Il totale derivante dalla somma dei pesi attribuiti a ciascun ambito deve essere pari al totale indicato in questa sezione di valutazione; se si ritiene che un ambito di valutazione non sia pertinente per il caso specifico, scrivere NON APPLICABILE ed il suo peso, pertanto, sarà pari a 0.</p>
<p>Totale capacità manageriali e comportamenti organizzativi =</p>				<p>Somma del peso dei comportamenti/ capacità (massimale da SMVP)</p>

Sezione 2. La valutazione della performance individuale su obiettivi relativi alla propria funzione

Nella scelta degli obiettivi relativi alla propria funzione si invita a tenere conto di quanto disposto nel [Piano Integrato](#) nel quale sono stati approvati gli obiettivi direzionali di performance organizzativa, gli indicatori e i target per ogni struttura dell'Ateneo ([Allegato 4](#)).

N.B. L'assegnazione di eventuali obiettivi strategici al personale di categoria D, C, B con incarico deve essere indicata nella presente sezione applicando i criteri e le modalità descritte, in questa guida, alla sezione successiva.

Obiettivo	Eventuali altre strutture coinvolte	Indicatore	Target	Metrica	Peso %
<p>Individuare specifici obiettivi di miglioramento della performance tecnico-amministrativa (non attività ordinaria) legati a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla promozione della trasparenza e dell'anticorruzione e/o - agli obiettivi direzionali assegnati alla struttura o autonomamente scelti dal responsabile della valutazione in coerenza con il <i>Piano Integrato</i> e/o - attività del singolo 	<p>Indicare se è previsto un coinvolgimento di altre strutture ai fini di una eventuale compartecipazione all'attuazione dell'obiettivo distinguendo in maniera puntuale le azioni di competenza di ciascuna struttura</p>	<p>Descrivere gli indicatori utili a dare evidenza del conseguimento dell'obiettivo.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produzione del documento/atto X - Aumento/diminuzione percentuale del fenomeno Y - N. azioni/eventi realizzati - Esiti indagine <i>customer satisfaction</i> - ... 	<p>Fissare il risultato che si intende raggiungere dato l'indicatore scelto.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - target temporale (entro il gg/mm/2016) - target quantitativo (numero, percentuale, ecc) - target qualitativo (giudizio, norme specifiche sulla qualità, valutazione organo o ente, ecc) - ... 	<p>Indicare i criteri e le scale di giudizio, visti gli indicatori e i target fissati.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - % di raggiungimento del risultato (<i>target temporale: completato entro i termini=100%, completato oltre i termini =0%</i>) - (<i>target quantitativo: n = 100%, 2/3 n = 75%, 1/3 n = 25%</i>) - Attuato (= 100%), non attuato (= 0%) - ... 	<p>Per ogni obiettivo stabilito deve essere indicato il relativo peso. La somma dei pesi attribuiti a ciascun obiettivo deve essere pari al totale indicato in questa sezione di valutazione; se si ritiene che gli obiettivi prestabiliti legati a trasparenza e anticorruzione non siano pertinenti per il caso specifico, scrivere NON APPLICABILE ed il loro peso, pertanto, sarà pari a 0; ogni obiettivo legato alla performance organizzativa non può avere peso inferiore al 10%, per limitare la parcellizzazione degli obiettivi.</p>
...	n%
...	n%
Totale obiettivi relativi alla propria funzione =					Somma dei pesi degli obiettivi legati alla propria funzione (massimale da SMVP)

Sezione 3. La valutazione della performance individuale su eventuali obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici sono disposti nel [Piano Integrato](#) come obiettivi organizzativi di performance, con i relativi indicatori e target per ogni struttura dell'Ateneo ([Allegato 4](#)).

N.B. L'assegnazione di eventuali obiettivi strategici al personale di categoria EP deve essere preventivamente concordata con il Direttore Generale.

Obiettivo	Eventuali altre strutture coinvolte	Indicatore	Target	Metrica	Peso %
Individuare specifici obiettivi derivanti dagli obiettivi declinati nel Piano Integrato e legati a quelli del Piano Strategico	Indicare se è previsto un coinvolgimento di altre strutture ai fini di una eventuale compartecipazione all'attuazione dell'obiettivo distinguendo in maniera puntuale le azioni di competenza di ciascuna struttura	Descrivere gli indicatori utili a dare evidenza del conseguimento dell'obiettivo. Ad esempio: - Produzione del documento/atto X - Aumento/diminuzione percentuale del fenomeno Y - N. azioni/eventi realizzati - Esiti indagine <i>customer satisfaction</i>	Fissare il risultato che si intende raggiungere dato l'indicatore scelto. Ad esempio: - target temporale (entro il gg/mm/2016) - target quantitativo (numero, percentuale, ecc) - target qualitativo (giudizio, norme specifiche sulla qualità, valutazione organo o ente, ecc) - ...	Indicare i criteri e le scale di giudizio, visti gli indicatori e i target fissati. Ad esempio: - % di raggiungimento del risultato (<i>target temporale: completato entro i termini=100%, completato oltre i termini =0%</i>) (<i>target quantitativo: n = 100%, ¾ n = 75%, ½ n = 25%</i>) - Attuato (= 100%), non attuato (= 0%) - ...	In caso di presenza di uno o più obiettivi strategici deve essere stabilito il relativo peso. La somma dei pesi attribuiti a ciascun obiettivo deve essere pari al totale indicato in questa sezione di valutazione; se si ritiene che non vi siano obiettivi di questa tipologia, scrivere NON APPLICABILE ed il loro peso, pertanto, sarà pari a 0; ogni obiettivo legato alla performance organizzativa non può avere un peso inferiore al 10%, per limitare la parcellizzazione degli obiettivi.
...	n%
...	n%
Totale obiettivi di derivazione dal Piano Strategico =					Somma dei pesi degli obiettivi (massimale da SMVP)