

Schede di valutazione del personale tecnico-amministrativo¹

| Schede di valutazione – Responsabili di I livello | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Ambito</i> | <i>Peso</i> | <i>Contenuto</i> | <i>Fonte per la misurazione</i> | <i>Misurazione</i> |
| Ambito 1a | 30% | Qualità dei servizi resi | Indagini Good Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili alla Struttura | Indicatore di CS di Struttura come definito nel paragrafo 3.3.1 |
| Ambito 1b | 30% | Obiettivi di Struttura specifici per l'unità organizzativa di responsabilità, in numero variabile | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione. |
| Ambito 2a | max 10% | Obiettivi individuali in numero variabile (opzionali e in numero variabile) | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi |
| Ambito 2b | min 30% max 40% | Comportamenti (secondo i 6 ambiti comportamentali definiti nell'Allegato 2) | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa; Valutazione dei propri collaboratori; Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Giudizio quali-quantitativo – Allegato 1; Autovalutazione: il peso dell'autovalutazione è pari al 5%. I pesi delle altre modalità di valutazione differiscono a seconda del comportamento – Allegato 2 |
| Valutatore: Direttore Generale, Dirigente, Direttrici e Direttori di Struttura | | | | |

| Schede di valutazione – Responsabili di II livello | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Ambito</i> | <i>Peso</i> | <i>Contenuto</i> | <i>Fonte per la misurazione</i> | <i>Misurazione</i> |
| Ambito 1a | 30% | Qualità dei servizi resi | Indagini Good Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili alla Struttura | Indicatore di CS di Struttura come definito nel paragrafo 3.3.1 |
| Ambito 1b | 20% | Obiettivi organizzativi specifici per il Settore di afferenza | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione |
| Ambito 2a | max 20% | Obiettivi individuali (opzionali e in numero variabile) | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi |
| Ambito 2b | min 30% | Comportamenti (secondo i 6 ambiti comportamentali definiti nell'Allegato 2) | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Giudizio qualitativo - attribuzione diretta dei punteggi |
| Valutatore: Dirigente, Direttrice e Direttore di Struttura, Responsabili di I livello | | | | |

¹ Le schede di valutazione sono parte integrante del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – aggiornamento 2024](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 gennaio 2024

Schede di valutazione – Personale con funzione specialistica

| <i>Ambito</i> | <i>Peso</i> | <i>Contenuto</i> | <i>Fonte per la misurazione</i> | <i>Misurazione</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ambito 1a | 30% | Qualità dei servizi resi | Indagini Good Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili alla Struttura | Indicatore di CS di Struttura come definito nel paragrafo 3.3.1 |
| Ambito 1b | Max 10% | Obiettivi organizzativi specifici | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione |
| Ambito 2a | Min 30% Max 40% | Obiettivi individuali in numero variabile | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi |
| Ambito 2b | 30% | Comportamenti (secondo i 6 ambiti comportamentali definiti nell'Allegato 2) | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Giudizio qualitativo - attribuzione diretta dei punteggi |
| Valutatore: Dirigente, Direttrice e Direttore di Struttura, Responsabili di I livello | | | | |

Schede di valutazione – Tecnologi di ricerca

| <i>Ambito</i> | <i>Peso</i> | <i>Contenuto</i> | <i>Fonte per la misurazione</i> | <i>Misurazione</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ambito 1a | 30% | Qualità dei servizi resi | Indagini Good Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili alla Struttura | Indicatore di CS di Struttura come definito nel paragrafo 3.3.1 |
| Ambito 1b | Max 10% | Obiettivi Organizzativi specifici | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione |
| Ambito 2a | Min 30 % Max 40% | Obiettivi individuali in numero variabile | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi – Allegato 1 |
| Ambito 2b | 30% | Comportamenti (secondo i 6 ambiti comportamentali definiti nell'allegato 2) | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Giudizio qualitativo - attribuzione diretta dei punteggi |
| Valutatore: Dirigente, Direttrice e Direttore di Struttura, Responsabili di I livello | | | | |

| Schede di valutazione – Personale TA senza incarichi di responsabilità | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ambito | Peso | Contenuto | Fonte per la misurazione | Misurazione |
| Ambito 1a | 30% | Qualità dei servizi resi | Indagini Good Practice, rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili alla Struttura | Indicatore di CS di Struttura come definito nel paragrafo 3.3.1 |
| Ambito 1b | 10% | Obiettivi Organizzativi dell'unità | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa resi disponibili in fase di valutazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione |
| Ambito 2a | max 20% | Obiettivi individuali (opzionali e in numero variabile) | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Misurazione quali-quantitativa, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi |
| Ambito 2b | min 40% | min 3 - max 6 comportamenti tra quelli riportati nell'Allegato 2 (di cui 2 obbligatori) | Fonti individuate dal valutatore e indicate nella scheda di pianificazione | Giudizio qualitativo - attribuzione diretta dei punteggi |
| Valutatore: Dirigente, Direttrice e Direttore di Struttura, Responsabili di I livello | | | | |

Per il Personale Tecnico Amministrativo sono attivabili differenti opzioni basate sulla presenza o meno di Obiettivi organizzativi dell'unità organizzativa di afferenza e/o Obiettivi individuali. Il peso totale dell'Ambito 1 e dell'Ambito 2 rimane fissato rispettivamente al 40% e al 60%. Le possibili opzioni, attivabili in sede di programmazione, sono riportate nella Tabella seguente.

| | Ambito 1a Qualità dei Servizi | Ambito 1b Obiettivi dell'unità organizzativa | Ambito 2a Obiettivi individuali | Ambito 2b Comportamenti |
|------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------|
| PTA | 40% | | 60% | |
| Opzione 1 | 30% | 10% | - | 60% |
| Opzione 2 | 30% | 10% | max 20% | min 40% |

Il Personale tecnico amministrativo che non ricopre posizioni di responsabilità condivide gli obiettivi organizzativi con il Responsabile di II Livello, la cui valutazione sarà la medesima per tutti gli afferenti al Settore, con un peso del 10%. Il Personale afferente a Strutture di I livello non articolate in Settori, condivide gli obiettivi organizzativi con il Responsabile di I Livello, la cui valutazione sarà la medesima per tutti gli afferenti all'Unità organizzativa. Nel caso di Personale non afferente a Settori, né ad unità organizzative di I livello (ad es. Personale in Staff alle Aree, Personale assegnato ai "Servizi tecnico sanitari" e ai "Servizi amministrativi all'assistenza" nei Dipartimenti di area medica, Personale afferente ai "Laboratori", ecc.) la valutazione della performance organizzativa sarà misurata dalla sola componente 1a con un peso del 40%.

Al Personale tecnico amministrativo possono essere assegnati anche obiettivi individuali con un peso massimo del 20%, qualora ne ricorra la necessità legata a particolari mansioni e compiti assegnati (Opzione 2). In assenza di obiettivi individuali il relativo peso è assorbito dalla componente relativa ai comportamenti (Opzione 1).

Nota:

Responsabili di Primo livello: hanno funzioni di direzione di unità organizzative, che comportano il coordinamento e l'ottimizzazione di risorse umane, economiche e strumentali, riconducibili alla Responsabilità di un Ufficio. Le Responsabili e i Responsabili di primo livello, cui è affidata la valutazione della performance del personale della struttura da loro diretta, sono denominati diversamente a seconda della loro struttura di appartenenza. Di seguito le denominazioni tipiche:

- Direttrici e Direttori di Ufficio: presso gli Uffici dell'Amministrazione Centrale;
- Segretarie e Segretari di Dipartimento: presso gli "Uffici di Coordinamento amministrativo e delle attività tecniche e generali" dei Dipartimenti;
- Responsabili della Gestione Tecnica (RGT): presso gli "Uffici di Coordinamento delle attività tecniche specialistiche e di laboratorio" dei Dipartimenti e presso gli "Uffici di coordinamento dei servizi specialistici";
- Direttrici e Direttori Tecnici: presso gli Uffici, le Biblioteche centrali e i Poli bibliotecari del Centro di Ateneo per le Biblioteche;
- Responsabili Tecnico-Gestionali: presso gli "Uffici di Coordinamento Tecnico" dei Poli Multifunzionali;
- Direttrici e Direttori Tecnici: presso le Scuole di Ateneo.

Gli obiettivi vengono definiti:

- Dai Dirigenti per i Responsabili di I livello dell'Amministrazione Centrale e del CAB per gli ambiti 1b e 2a.
- Dal Direttore Generale per i Segretari di Dipartimento e per gli RGT per l'ambito 1b con peso del 50%.
- Dal Direttore/Direttrice del Dipartimento per i Segretari di Dipartimento e per gli RGT per l'ambito 1b con peso del 50% e per l'ambito 2a.
- Dai valutatori delle altre strutture per gli ambiti 1b e 2a.

Responsabili di Secondo Livello: hanno responsabilità di coordinamento di un insieme di processi omogenei, riconducibili alla Responsabilità di un Settore, all'interno di ciascuna unità organizzativa;

Responsabili di Funzione Specialistica: hanno responsabilità di attività che richiedono competenze specifiche ed altamente qualificate per attività tecniche, di studio e/o di ricerca che presuppongono abilitazioni professionali o particolari specializzazioni e comprovate competenze ed esperienza attinenti le funzioni da svolgere. La funzione può anche comprendere in qualche caso attività di coordinamento di altre figure specialistiche.