

Schede di valutazione del personale tecnico-amministrativo¹

| Scheda di valutazione – Responsabili di I livello | | | | | |
|---|------------|---|--|--|---|
| Ambito | Peso | Contenuto | | Fonte per la misurazione | Calcolo dell'indicatore |
| Ambito 1 | 30% | Obiettivo "Miglioramento del servizio complessivo dell'Area" | | Indagini Good Practice e rilevazioni da Help Desk e/o altre rilevazioni riferibili all'Area dirigenziale | Indicatore di CS di Struttura come definito nell'Allegato 1 (indice di soddisfazione finale del servizio erogato) |
| Ambito 2 | 30% | Obiettivi di performance organizzativa specifici per l'unità di responsabilità, in numero variabile* | | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa | Giudizio quali-quantitativo del valutatore, coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi |
| Ambito 3 | 40% | 5 "ambiti comportamentali" | Valutazione del Dirigente/Direttore di struttura: peso 100% | Dati quantitativi a supporto della valutazione qualitativa | Giudizio qualitativo - attribuzione diretta del punteggio |
| Valutatore – Dirigente/Direttrici e Direttori di Struttura | | | | | |

| Scheda di valutazione – Responsabili di II livello e di funzione specialistica | | | | | |
|---|------------|--|--|--|---|
| Ambito | Peso | Contenuto | | Fonte per la misurazione | Calcolo dell'indicatore |
| Ambito 1 | 30% | Obiettivo Miglioramento del servizio erogato | | Personale nelle Strutture: Indagini Good Practice o altre rilevazioni ad hoc (CS Biblioteche) riferibili ai servizi offerti dalla Struttura di afferenza | Indicatore di CS di Struttura come definito nell'Allegato 1 (indice di soddisfazione finale del servizio erogato) |
| | | | | Personale negli Uffici AC: Indagini Good Practice e rilevazioni da Help Desk riferibili all'Area di afferenza | Indicatore di CS di Struttura come definito nell'Allegato 1 (indice di soddisfazione finale del servizio erogato) |
| Ambito 2 | 20% | da 2 a 4 Obiettivi di performance - organizzativa per i responsabili di II livello; - individuale per gli incaricati di funzione specialistica. | | Definita dal valutatore | Misurazione quali-quantitativa, coerente con le fonti individuate dal valutatore |
| Ambito 3 | 50% | 5 comportamenti definiti | | Valutazione qualitativa per ognuno dei comportamenti individuati | Giudizio qualitativo - attribuzione diretta del punteggio |
| Valutatore – Dirigenti, Direttrici e Direttori di Struttura, Responsabili di I livello | | | | | |

¹ Le schede di valutazione sono parte integrante del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – aggiornamento dicembre 2020](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2020

Scheda di valutazione Personale tecnico-amministrativo non titolare di posizione organizzativa o funzione specialistica

| Ambito | Peso | Contenuto | Fonte per la misurazione | Calcolo dell'indicatore |
|---|--|--|--|--|
| Ambito 1 | 30% | Obiettivo: Miglioramento del servizio erogato | Personale nelle Strutture: Indagini Good Practice o altre rilevazioni ad hoc (CS Biblioteche) riferibili ai servizi offerti dalla Struttura di afferenza | Indicatore di CS di Struttura come definito nell'Allegato 1 (indice di soddisfazione finale del servizio erogato) |
| | | | Personale negli Uffici AC: Indagini Good Practice e rilevazioni da Help Desk riferibili all'Area di afferenza | Indicatore di CS di Struttura come definito nell'Allegato 1 (indice di soddisfazione finale del servizio erogato) |
| Ambito 2 | 0% - 20% <small>(sezione opzionale, non sono ammessi valori intermedi)</small> | 1 obiettivo individuale assegnato dal valutatore + eventuali obiettivi legati al telelavoro o al lavoro agile | Definita dal Valutatore | Misurazione quali-quantitativa, coerente con le fonti individuate dal valutatore o definite nei progetti di lavoro agile o di telelavoro |
| Ambito 3 | 50 % - 70% <small>(a seconda della % della sezione 2, non sono ammessi valori intermedi)</small> | Comportamento: "Contributo individuale al miglioramento del servizio della struttura" | Valutazione qualitativa complessiva dei " criteri " (min. 3 – max. 5), selezionati dal valutatore fra i descrittori proposti (Si veda Allegato 2). | Giudizio qualitativo - attribuzione diretta del punteggio |
| Valutatore – Dirigenti, Direttrici e Direttori di Struttura, Responsabili di I livello | | | | |

Nota:

Responsabili di Primo livello: hanno funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa 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:

- 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: presso gli "*Uffici di Coordinamento delle attività tecniche specialistiche e di laboratorio*" dei Dipartimenti
- Direttrici e Direttori Tecnici: presso gli Uffici, le Biblioteche centrali, i Poli bibliotecari del Centro di Ateneo per le Biblioteche e presso alcuni Centri di Ateneo
- Responsabili Tecnico-Gestionali: presso gli "*Uffici di Coordinamento Tecnico*" dei Poli Multifunzionali

Responsabili di Secondo Livello: hanno responsabilità di coordinamento di un gruppo di processi omogenei, riconducibili alla Responsabilità di un Settore;

Responsabili di Funzione Specialistica: hanno responsabilità di attività che richiedono competenze specifiche ed altamente qualificate per attività di studio e/o di ricerca che presuppongono abilitazioni professionali o particolari specializzazioni e comprovate competenze ed esperienze attinenti alle funzioni da svolgere oppure responsabilità di coordinamento di attività omogenee e di un gruppo di lavoro senza dipendenza gerarchica, e comunque non coincidente con la responsabilità di una struttura classificata come Ufficio o Settore.