

| | |
|-----------|-----------------------------|
| Scheda | ASSEGNAZIONE OBIETTIVI 2020 |
| Direttore | LOREDANA SEGRETO |
| Direzione | DIREZIONE GENERALE |

| Dimensione di valutazione | Peso Dimensione | Sotto- dimensione | Peso sotto- dimensione | Finalità strategica | Obiettivo | Peso Indicatore | Indicatore | Valore/Situazione di partenza | Target 2020 | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|---|------------------------|--|--|--------------------------------|--|------------------------------------|--|--|--|--|--|-----|--|--|---|--|--|
| | | | | | | | | | 60% | 80% | 100% | | | | | | | | |
| Performance Organizzativa | 18% | Performance Organizzativa Istituzionale | 18% | Didattica | 3.2 Rafforzare la dimensione internazionale della didattica anche attraverso la partecipazione a bandi competitivi | 20,0% | Numero di visiting professor Fonte: Cruscotto direzionale di Ateneo | A.A. 2019/2020: 155 | A.A. 2020/2021: ≥ 96 e < 128 | A.A. 2020/2021: ≥ 128 e < 160 | A.A. 2020/2021: ≥ 160 | | | | | | | | |
| | | | | Responsabilità sociale | 1.4 - Incrementare la sostenibilità sociale, economica e ambientale dell'Ateneo | 6,7% | Indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric - New open space area (Mq) Fonte: Report EDIOLOGS | A.S. 2019: 11.973 | A.S. 2020: ≥ 1.500 | A.S. 2020: ≥ 2.000 | A.S. 2020: ≥ 2.455 | | | | | | | | |
| | | | | | | 6,6% | Indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric -The total electricity usage divided by total campus population (kWh per person) Fonte: Report EDIOLOGS | A.S. 2019: 615 | A.S. 2020: ≤ 615 e ≥ 613 | A.S. 2020: ≤ 613 e ≥ 610 | A.S. 2020: ≤ 610 | | | | | | | | |
| | | | | | | 6,7% | Indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric - Program to reduce the use of paper and plastic on campus (nr. iniziative) Fonte: Report EDIOLOGS | A.S. 2019: 5 | A.S. 2020: 1 | A.S. 2020: 2 | A.S. 2020: ≥ 3 | | | | | | | | |
| | | | | Ricerca | 1. Sviluppare la qualità della Ricerca e la sua dimensione internazionale | 20,0% | FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO Fonte: Dati MIUR | A.S. 2019: 30,19% | A.S. 2020: ≥ 30,0% e < 30,2% | A.S. 2020: ≥ 30,2% e < 31,0% | A.S. 2020: ≥ 31,0% | | | | | | | | |
| | | | | Didattica | 1.1. Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti (orientamento, tutorato e job placement) Fonte: Cruscotto direzionale di Ateneo | 20,0% | Numero Studenti Iscritti (Corsi di I° e II° livello) | A.A. 2018/2019: 75.323 | A.A. 2019/2020: ≥ 76.000 e < 76.700 | A.A. 2019/2020: ≥ 76.700 e < 77.500 | A.A. 2019/2020: ≥ 77.500 | | | | | | | | |
| | Didattica | 3.1. Ridurre la dispersione didattica e degli abbandoni | 20,0% | Tasso di laureati in corso Fonte: Cruscotto direzionale di Ateneo | A.S. 2019: 59,78% | A.S. 2020: ≥ 59,83% e < 59,90% | A.S. 2020: ≥ 59,90% e < 60,00% | A.S. 2020: ≥ 60,00% | | | | | | | | | | | |
| | 60% | Performance Organizzativa di Struttura | 42% | Ambito di sviluppo/Ambito specifico | Obiettivo organizzativo | Peso Obiettivo | Indicatore | Valore/Situazione di partenza | Target 2020 | | | | | | | | | | |
| | | | | Comunicazione di Ateneo | ID 01_Q1_COM_PI Definizione del Piano triennale di Comunicazione integrata di Ateneo: indirizzo, progettazione integrata e coordinamento delle azioni di comunicazione, individuazione di un primo set di indicatori di efficacia ed efficienza e stesura prima versione delle linee guida di Ateneo per la Comunicazione Organizzativa | 25% | media della % degli stati di attivazione dei Piani di Comunicazione delle singole direzioni | Esigenze di comunicazione rilevate | Verifica e approfondimento dei fabbisogni comunicativi: redazione del documento di sintesi integrato delle Direzioni | Pianificazione triennale e dettaglio delle attività da svolgere nell'anno 2020: redazione del Piano di Comunicazione di Ateneo | Attivazione delle azioni di comunicazione previste per l'anno 2020: media della % degli stati di attivazione dei Piani di Comunicazione delle singole direzioni >= 90% | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | Trasformazione digitale - Atti amministrativi | ID 13_AP_DIGIT_PI Incrementare l'utilizzo della Firma digitale per gli atti amministrativi (proposte di deliberazioni di SA e CdA e/o decreti dirigenziali e/o rettorali) | 25% | Atti amministrativi Percentuale di Atti amministrativi firmati digitalmente | decreti: 0,78% | 50 - 65% degli atti amministrativi firmati digitalmente nell'ultimo trimestre (ottobre - dicembre 2020) | 66 - 80% degli atti amministrativi firmati digitalmente nell'ultimo trimestre (ottobre - dicembre 2020) | 81 - 100% degli atti amministrativi firmati digitalmente nell'ultimo trimestre (ottobre - dicembre 2020) |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | Valorizzazione persone - Sistemi di sviluppo della Persona e delle professionalità | ID 20_Q1_VAL_PI Indirizzo, progettazione integrata e coordinamento delle azioni di sviluppo della persona e delle professionalità | 25% | Stato realizzazione | - regolamento premialità (sperimentato per TR) - scambi di personale con atenei italiani - progetto 'Guidare il cambiamento' 2017-2019 | Definizione delle linee guida per lo sviluppo delle iniziative più rilevanti nel campo della valorizzazione delle persone e delle professionalità | Realizzazione di almeno 2 delle 3 iniziative identificate: - regolamento premialità, - scambi internazionali di personale - sviluppo competenze trasversali | Realizzazione delle 3 iniziative identificate: - regolamento premialità, - scambi internazionali di personale - sviluppo competenze trasversali |

| Dimensione di valutazione | Peso Dimensione | Competenza comportamentale | Comportamenti organizzativi | Peso competenza comportamentale | Target 2020 | | |
|-----------------------------|-----------------|---|---|---------------------------------|-------------|-----|------|
| | | | | | 60% | 80% | 100% |
| Comportamento organizzativo | 35% | ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE Capacità di leggere il contesto, identificando approcci, idee e soluzioni in grado di determinare l'introduzione o l'implementazione di buone pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestite | INN001 Utilizza la conoscenza organizzativa per far evolvere l'organizzazione | 7,5% | 3 | 4 | >=5 |
| | | | INN002 Reagisce attivamente nelle situazioni, anche eccezionali e/o di crisi, individuando margini di azione e di miglioramento, identificando soluzioni e implementando nuovi progetti | | 3 | 4 | >=5 |
| | | | INN003 Introduce buone pratiche da contesti esterni e trasferisce le proprie all'esterno | | 3 | 4 | >=5 |
| | | LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi | LEAD001 Dà principi e linee di comportamento | 7,5% | 3 | 4 | >=5 |
| | | | LEAD002 Promuove il coinvolgimento e la partecipazione | | 3 | 4 | >=5 |
| | | | LEAD003 Crea impegno e spinta verso i risultati | | 3 | 4 | >=5 |
| | | ORIENTAMENTO AL SERVIZIO Capacità di mantenere standard elevati del livello di soddisfazione degli utenti interni/esterni, perseguendo un rapporto di partnership | SERV001 Si focalizza sulle necessità del cliente/utente | 5,0% | 3 | 4 | >=5 |
| | | | SERV002 Monitora la soddisfazione del cliente/utente | | 3 | 4 | >=5 |
| | | | SERV003 Integra le esigenze organizzative con quelle dei clienti/utenti, valutando come gestire i vincoli normativi e organizzativi | | 3 | 4 | >=5 |
| | | COLLABORAZIONE TRASVERSALE Capacità di collaborare attivamente con i/le colleghi/e per il raggiungimento degli obiettivi trasversali comuni | COLLO01 Si pone in modo proattivo con i/le Colleghi/e per condividere le proprie competenze al fine di conseguire gli obiettivi trasversali comuni | 5,0% | 3 | 4 | >=5 |
| | | | COLLO02 Pianifica azioni congiunte con Colleghi/e per la risoluzione delle criticità che impattano sui processi comuni | | 3 | 4 | >=5 |
| | | | COLLO03 Si fa carico dei risultati finali della qualità dei servizi e/o della realizzazione dei progetti a valenza trasversale | | 3 | 4 | >=5 |
| | | PROBLEM SOLVING Capacità di individuare e analizzare le situazioni difficili, raccogliendo dati e informazioni, al fine di comprenderne gli aspetti rilevanti e saper elaborare differenti alternative di soluzione, scegliendo la più vantaggiosa sulla base di un'analisi dei costi e benefici | PROBL001 Coglie gli aspetti essenziali dei problemi e sa circoscriverne i confini | 5,0% | 3 | 4 | >=5 |
| | | | PROBL002 Anticipa l'insorgenza di problemi e propone ipotesi di risoluzione e relativi piani di azione | | 3 | 4 | >=5 |
| | | | PROBL003 Si assume la responsabilità di perseguire le soluzioni proposte | | 3 | 4 | >=5 |
| | | RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane | BEN001 Promuove la qualità della vita organizzativa, le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro | 5,0% | 3 | 4 | >=5 |
| | | | BEN002 Capacità di supportare la crescita e lo sviluppo professionale dei collaboratori/rici o dei colleghi/e | | 3 | 4 | >=5 |
| | | | BEN003 Capacità di individuare le attitudini e le motivazioni professionali dei collaboratori/rici o dei colleghi/e per il pieno sviluppo professionale | | 3 | 4 | >=5 |

| Dimensione di valutazione | Peso Dimensione | Indicatore | Target | Criteri di valutazione |
|---|-----------------|--|--------|-----------------------------|
| Capacità di valutazione e di differenziazione dei giudizi | 5% | Coefficiente di differenziazione dei giudizi | 5% | % di raggiungimento lineare |