

SCHEDA OBIETTIVI/RISULTATI

AREA: AMMINISTRATIVO-CONTABILE
ANNO DI RIFERIMENTO: 2019

NOMINATIVO: VALTER BRANCATI

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	INDICATORE PREVISTO	Peso	LIVELLO PERFORMANCE			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
Miglioramento della sicurezza informatica e dell'accesso alle risorse di rete da remoto con la Migrazione in Cloud del database ANVUR.	Tempestività della migrazione in cloud del data base ANVUR	10,5	Definizione entro ottobre 2019 di un piano completo con le attività necessarie ad assicurare la migrazione entro il primo quadrimestre 2020	Definizione entro novembre 2019 di un piano completo con le attività necessarie ad assicurare la migrazione entro il primo quadrimestre 2020	Definizione entro dicembre 2019 di un piano completo con le attività necessarie ad assicurare la migrazione entro il primo quadrimestre 2020	
Miglioramento della disciplina per la valorizzazione delle risorse umane, della qualità del lavoro e interventi formativi	Stipula del primo CCI	5	Proposta di testo inviata alla Direzione entro il 30 novembre anche tenendo conto del nuovo modello organizzativo degli uffici.	Proposta di testo inviata alla Direzione entro il 15 dicembre anche tenendo conto del nuovo modello organizzativo degli uffici.	Proposta di testo inviata alla Direzione entro il 30 dicembre anche tenendo conto del nuovo modello organizzativo degli uffici.	
	Contratto IT per i servizi con enti in house	11,5	Relazione ai sensi dell'art. 192, comma 2 dlg 50/2016 e Schema contrattuale definiti entro 1 mese dall'adesione e comunque entro il 31/12/2019	Relazione ai sensi dell'art. 192, comma 2 dlg 50/2016 entro 1 mese dall'adesione e comunque entro il 31/12/2019	Bozza della Relazione ai sensi dell'art. 192, comma 2 dlg 50/2016 entro 1 mese dall'adesione e comunque entro il 31/12/2019.	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente) a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero



Agenzia Nazionale di Valutazione del
sistema Universitario e della Ricerca

National Agency for the Evaluation of
Universities and Research Institutes

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	INDICATORE PREVISTO	Peso	LIVELLO PERFORMANCE			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
	Grado di copertura delle attività formative in house del personale non dirigente su gestione amministrativa e documentale	3	Partecipazione ad almeno un'attività formativa >80% del personale in servizio	Partecipazione ad almeno un'attività formativa >70% del personale in servizio	Partecipazione ad almeno un'attività formativa >60% del personale in servizio	
Totale peso Performance Organizzativa		30				

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente) a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero

SCHEDA OBIETTIVI/RISULTATI

AREA: AMMINISTRATIVO-CONTABILE
ANNO DI RIFERIMENTO: 2019

NOMINATIVO: VALTER BRANCATI

OBIETTIVI INDIVIDUALI	INDICATORE PREVISTO	Peso	LIVELLO PERFORMANCE			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
Rispetto delle prescrizioni normative D.Lgs. 33/2013 per la pubblicazione degli atti di pertinenza dell'Area Amministrativo contabile	Grado di <i>compliance</i>	8	Assenza di segnalazioni di mancata pubblicazione	max n. 1 segnalazione di mancata pubblicazione	max n. 2 segnalazioni di mancata pubblicazione	
Affidamento del servizio per la formazione e-learning degli esperti	Tempestività della stipula del contratto	14	Stipula contratto entro 15 novembre 2019	Stipula contratto entro novembre 2019	Stipula contratto entro 15 dicembre 2019	
Acquisizione sistema per la gestione informatizzata delle sale con operatività a 90 gg.	Tempestività della stipula del contratto	6	Stipula contratto entro aprile 2019	Stipula contratto entro maggio 2019	Stipula contratto entro giugno 2019	
Disciplina autorizzazione degli incarichi al personale e delle procedure delle strutture per la formazione del processo decisionale del Direttore e del Consiglio	Tempestività degli Ordini di servizio	12	Emissione Ordini di Servizio entro maggio 2019	Emissione Ordini di Servizio entro giugno 2019	Emissione Ordini di Servizio entro luglio 2019	
Totale peso Performance Individuale		40				

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente) a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero