



UNIVERSITÀ  
DI CAMERINO

# RISULTATI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

Anno 2012

Ciclo della performance



La valutazione individuale delle prestazioni e dei risultati serve a:

- Monitorare le attività dei singoli, per controllare che gli obiettivi prefissati vengano perseguiti con il contributo di tutti (Docenti e non docenti)
- attribuire indennità di risultato ai responsabili;
- progettare interventi di formazione mirati per gli anni successivi

Può costituire inoltre – con ‘accordo delle rappresentanze del personale - uno degli elementi (insieme ad altri previsti dal contratto) da utilizzare in caso di procedure di selezione per:

- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività;
- progressioni economiche (orizzontali) e di carriera (verticali);
- assegnazione di incarichi retribuiti;
- svolgimento di attività formative/di sviluppo
- accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;



### **Valutatori**

- La valutazione del Direttore Generale (Amministrativo) viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione;
- I dirigenti ed i responsabili di unità organizzative sono valutati dal Direttore Generale (Amministrativo);
- I singoli dipendenti che svolgono la propria attività sono valutati dai Responsabili di Unità organizzative (Direttori per quanto riguarda le Scuole di Ateneo).

*E' stata svolta una specifica attività di formazione, con l'ausilio di esperti esterni all'Ateneo, destinata a tutti i valutatori e sono stati svolti diversi incontri di sintonizzazione nei meccanismi di attribuzione dei giudizi e dei punteggi*

### **Valutati**

partecipano attivamente sia alla fase iniziale di **condivisione degli obiettivi** sia nella fase della **valutazione finale**, attraverso l'elaborazione di eventuali commenti e l'indicazione delle criticità e delle possibili aree di miglioramento.

*E' stato svolto un ciclo di informazione/formazione per tutto il personale*



## La valutazione della performance individuale dei responsabili di struttura / unità operativa:

- 1) Grado raggiungimento degli obiettivi di struttura assegnati (sia organizzativi specifici annuali che di efficienza-efficacia generale) - peso: **70%** del punteggio attribuibile
- 2) Giudizio (del Direttore Amministrativo) basato sulla 'scheda di valutazione del responsabile' – peso: **30%** punteggio attribuibile

Per la valutazione viene utilizzata una specifica **scheda individuale** che riassume i due ambiti descritti



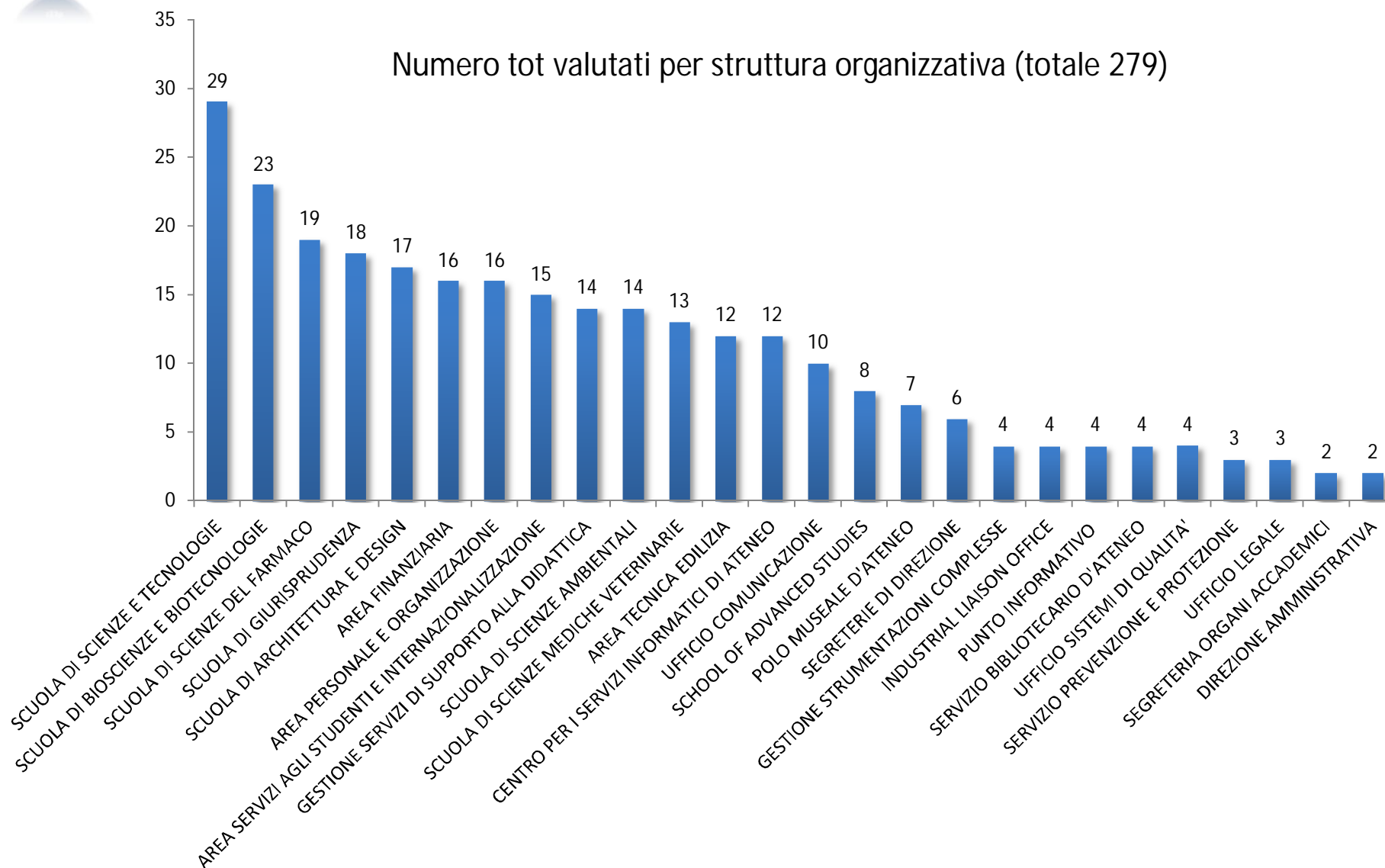
UNIVERSITÀ  
di CAMERINO

---

## **Esito della valutazione del contributo dei collaboratori per le attività svolte nel 2012**



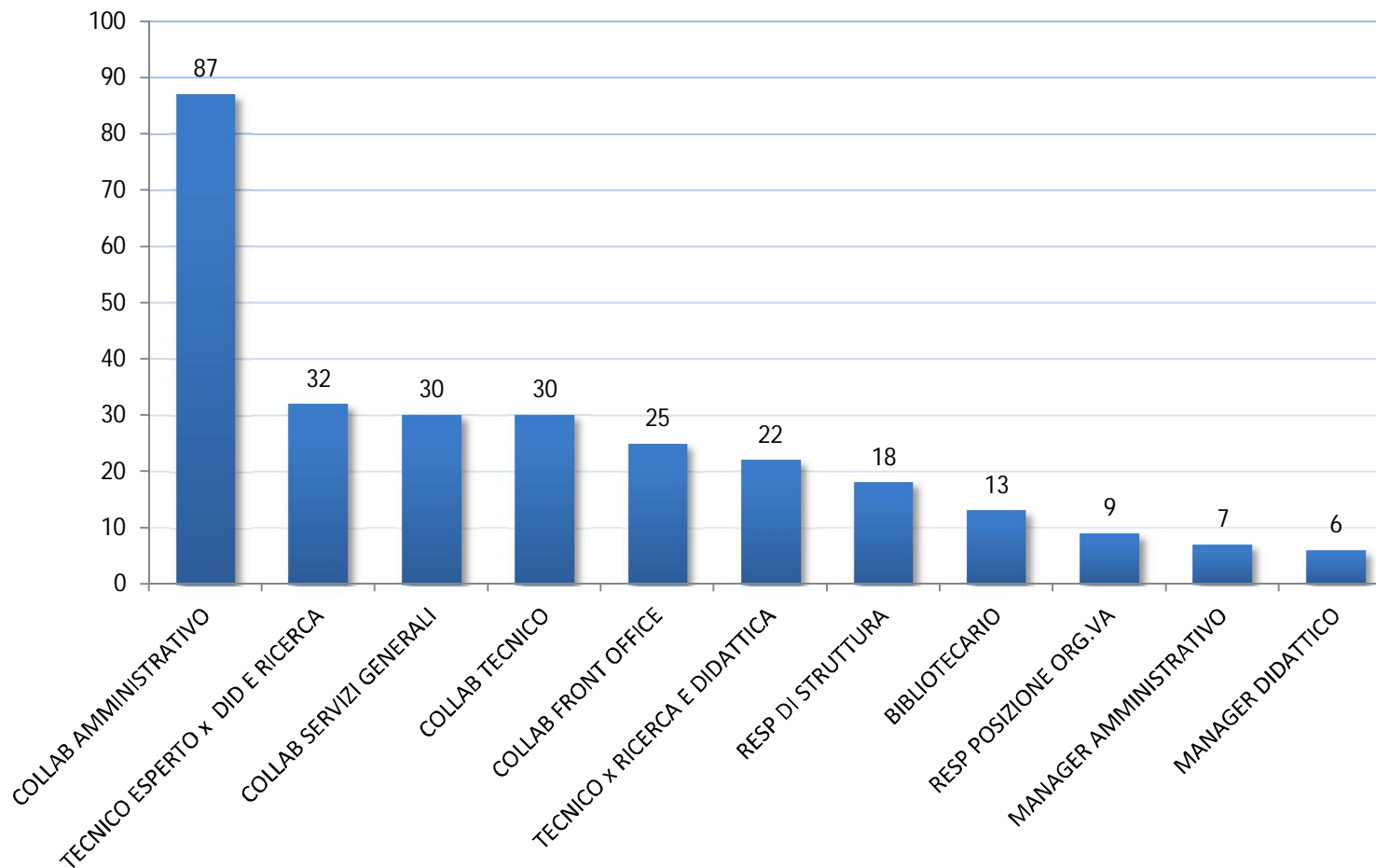
## Numero dei valutati





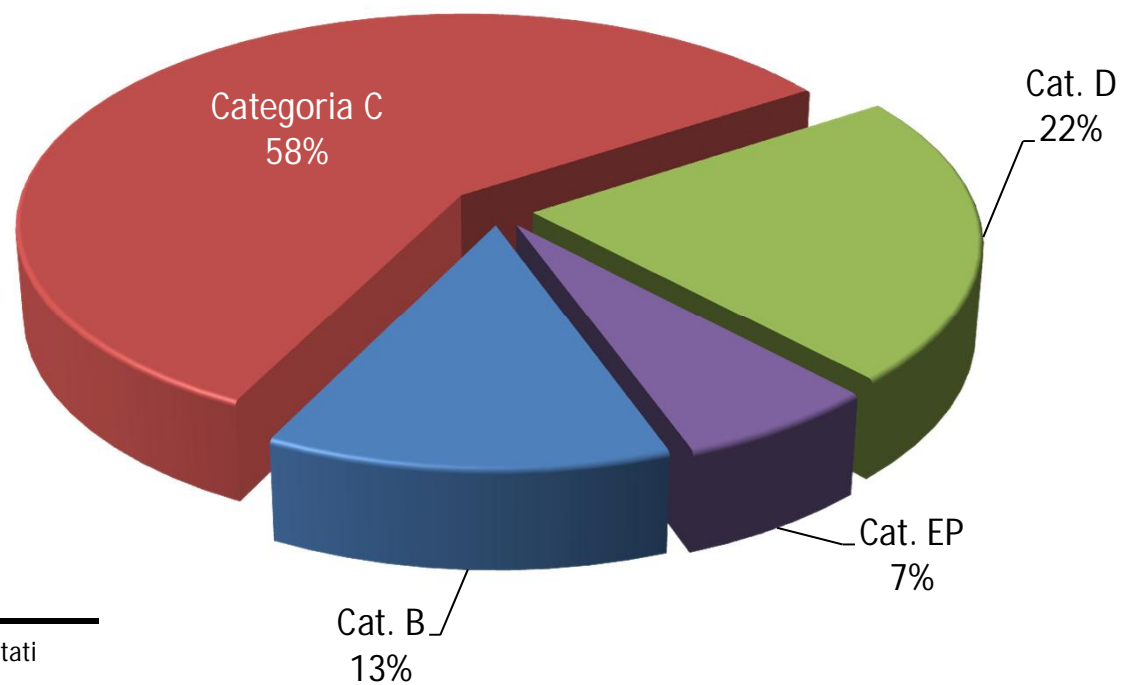
## Numero dei valutati

Numero dei valutati per ruolo (tot 279)



## Numero dei valutati

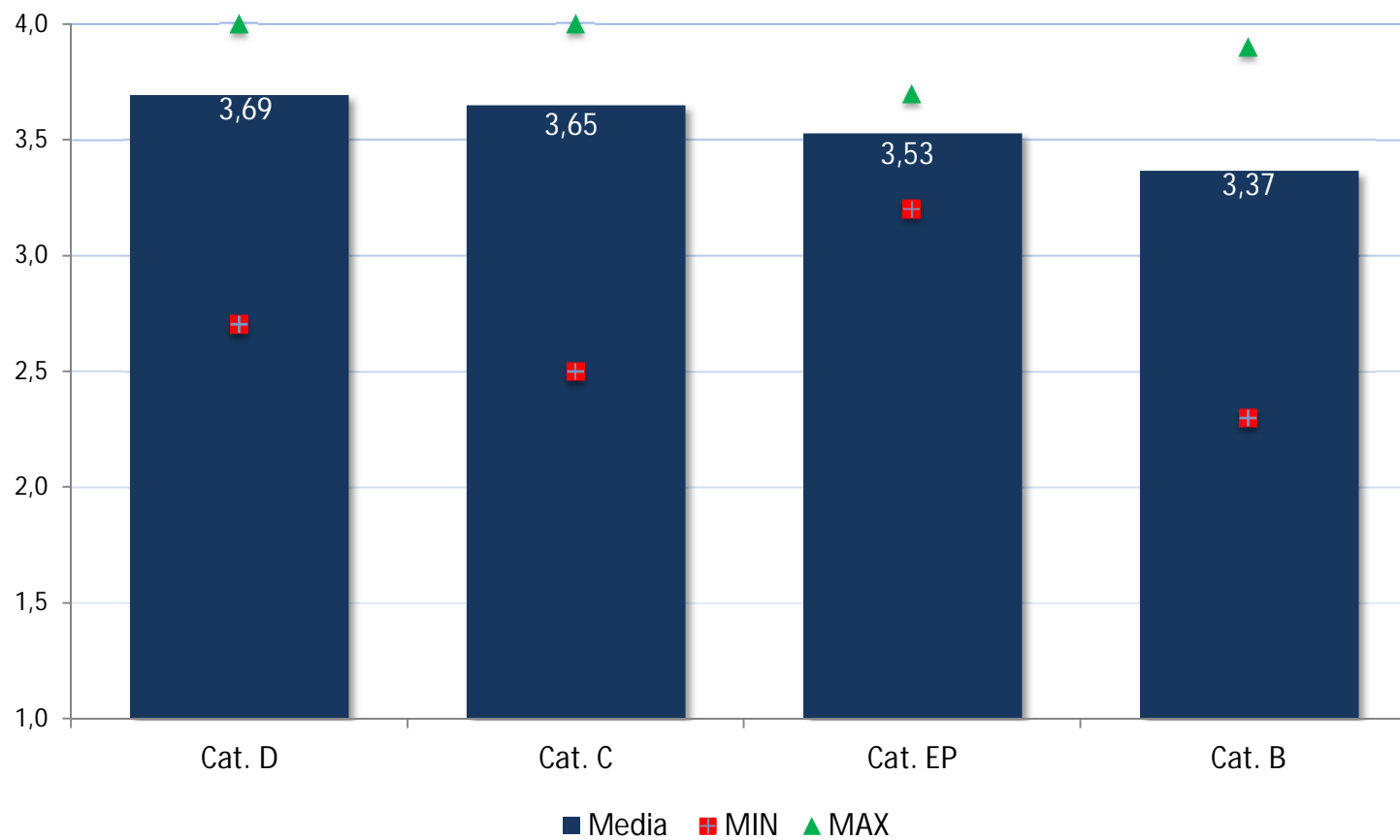
Consistenza % del personale per categoria (totale 279)



| Categoria | N. valutati |
|-----------|-------------|
| B         | 36          |
| C         | 163         |
| D         | 62          |
| EP        | 18          |
| Totale    | 279         |



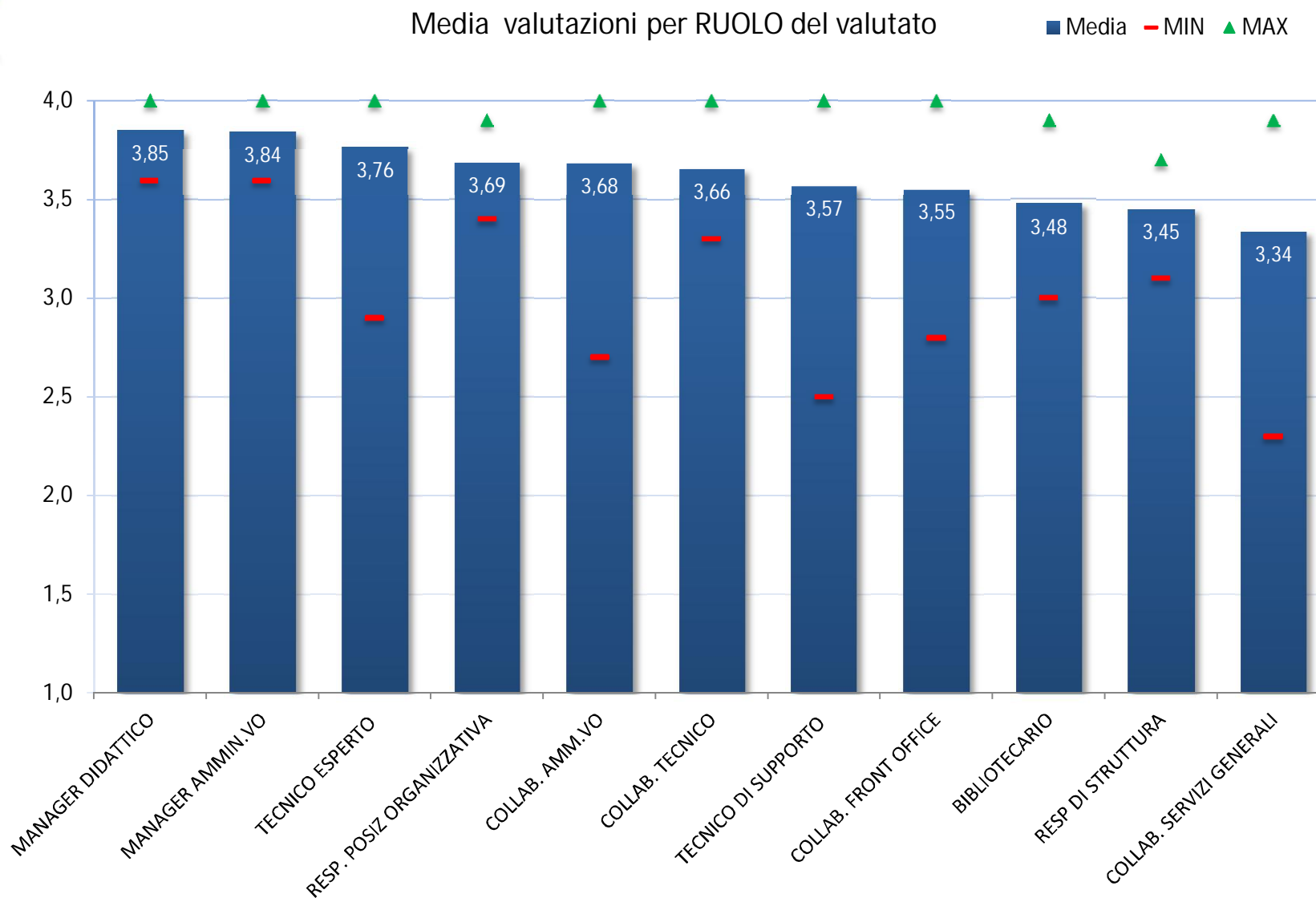
Media punteggi per categoria



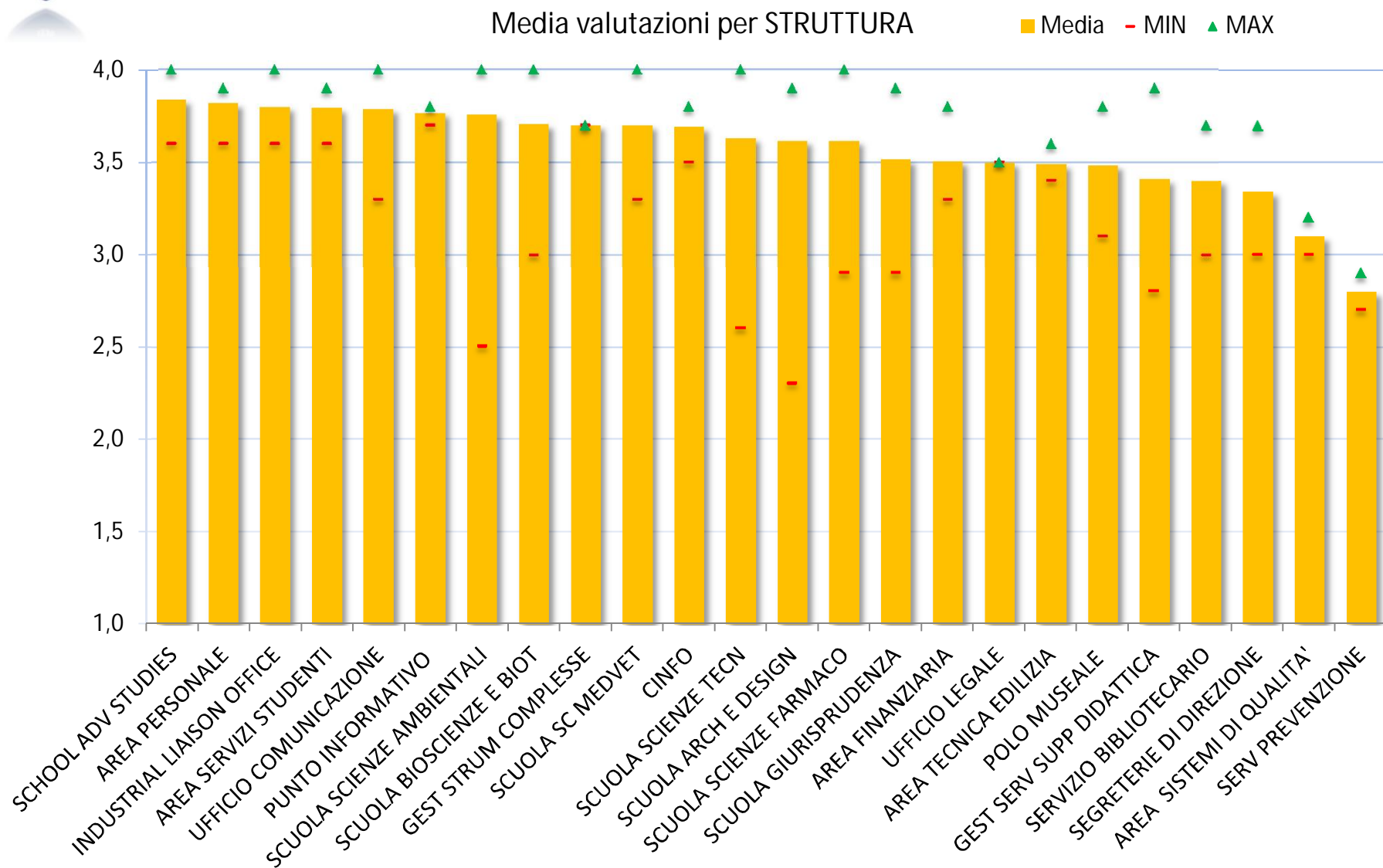
**Dev. Standard**

|    |       |
|----|-------|
| B  | 0,347 |
| C  | 0,276 |
| D  | 0,273 |
| EP | 0,160 |

## Esito valutazioni 2012



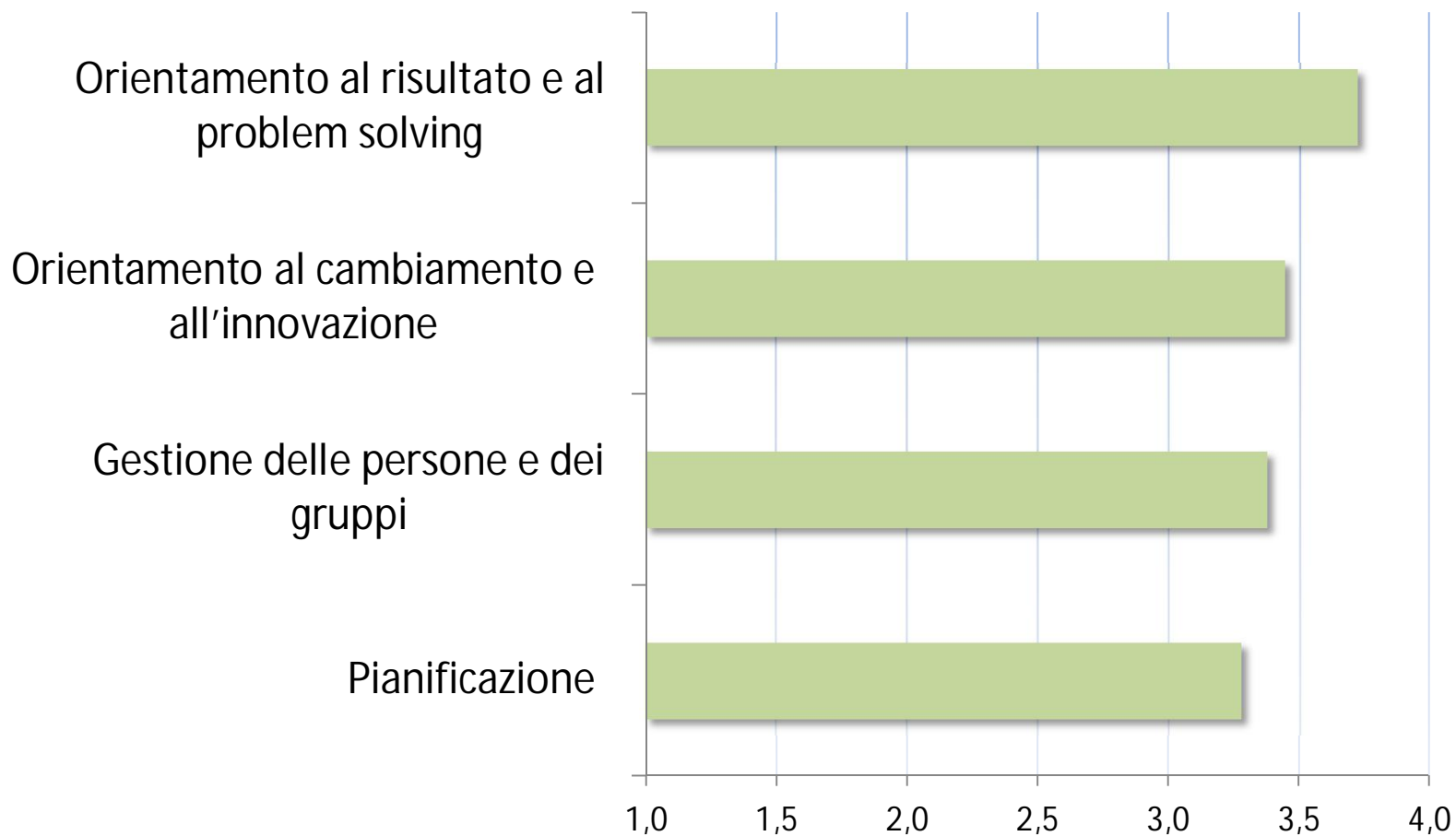
## Esito valutazioni 2012





## Esito valutazioni 2012

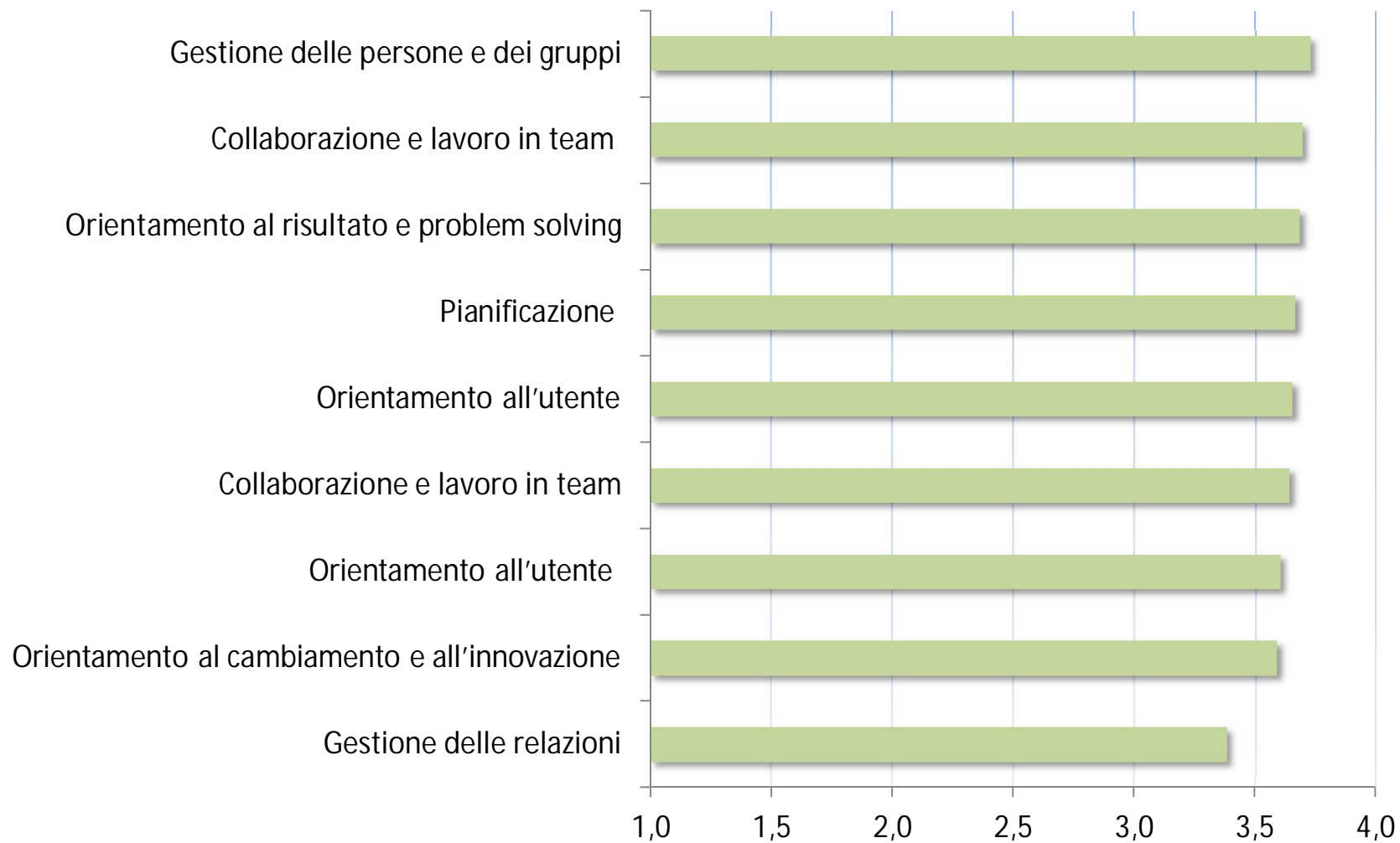
Resp. struttura T/A - Media valutazioni per ambito di competenze





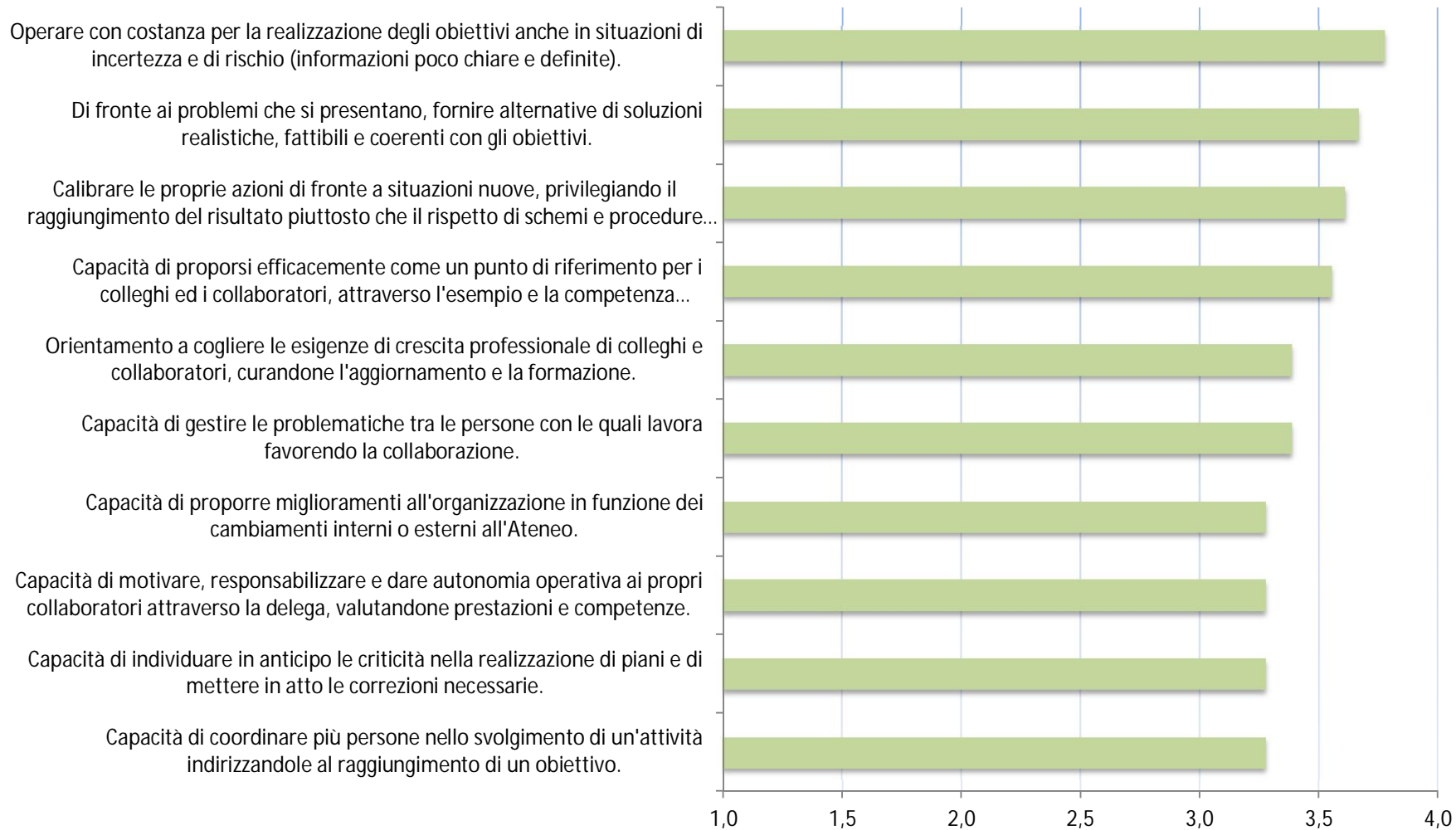
## Esito valutazioni 2012

Totale collaboratori - Media valut. per ambito di competenze



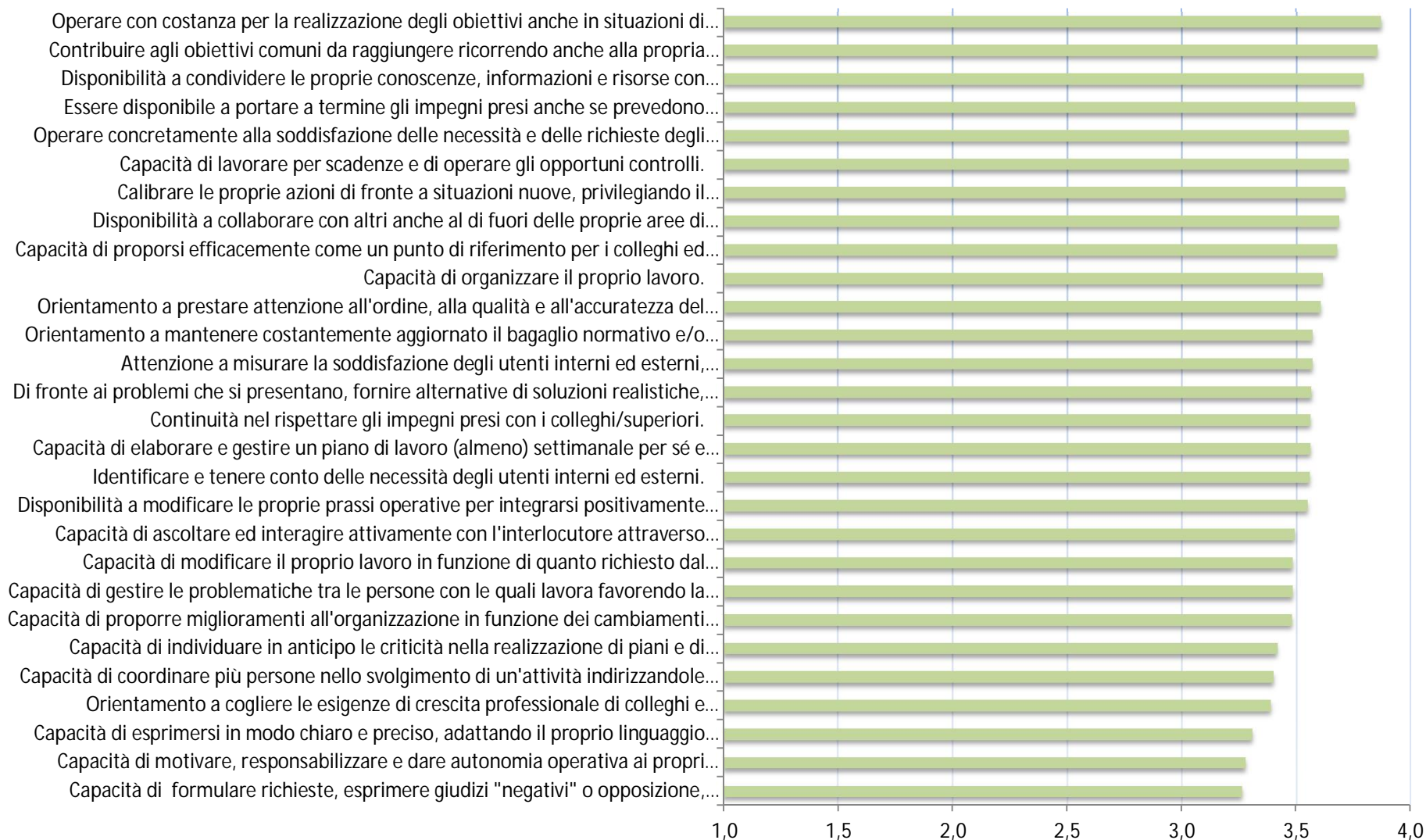


### Valutazioni medie Capacità comportamentali Responsabili di Struttura TA (dettaglio competenze)





### Valutazioni medie delle capacità comportamentali (dettaglio competenze)





UNIVERSITÀ  
di CAMERINO

Report curato da:

---

Area Personale e Organizzazione

Area Sistemi qualità e sviluppo organizzativo