



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

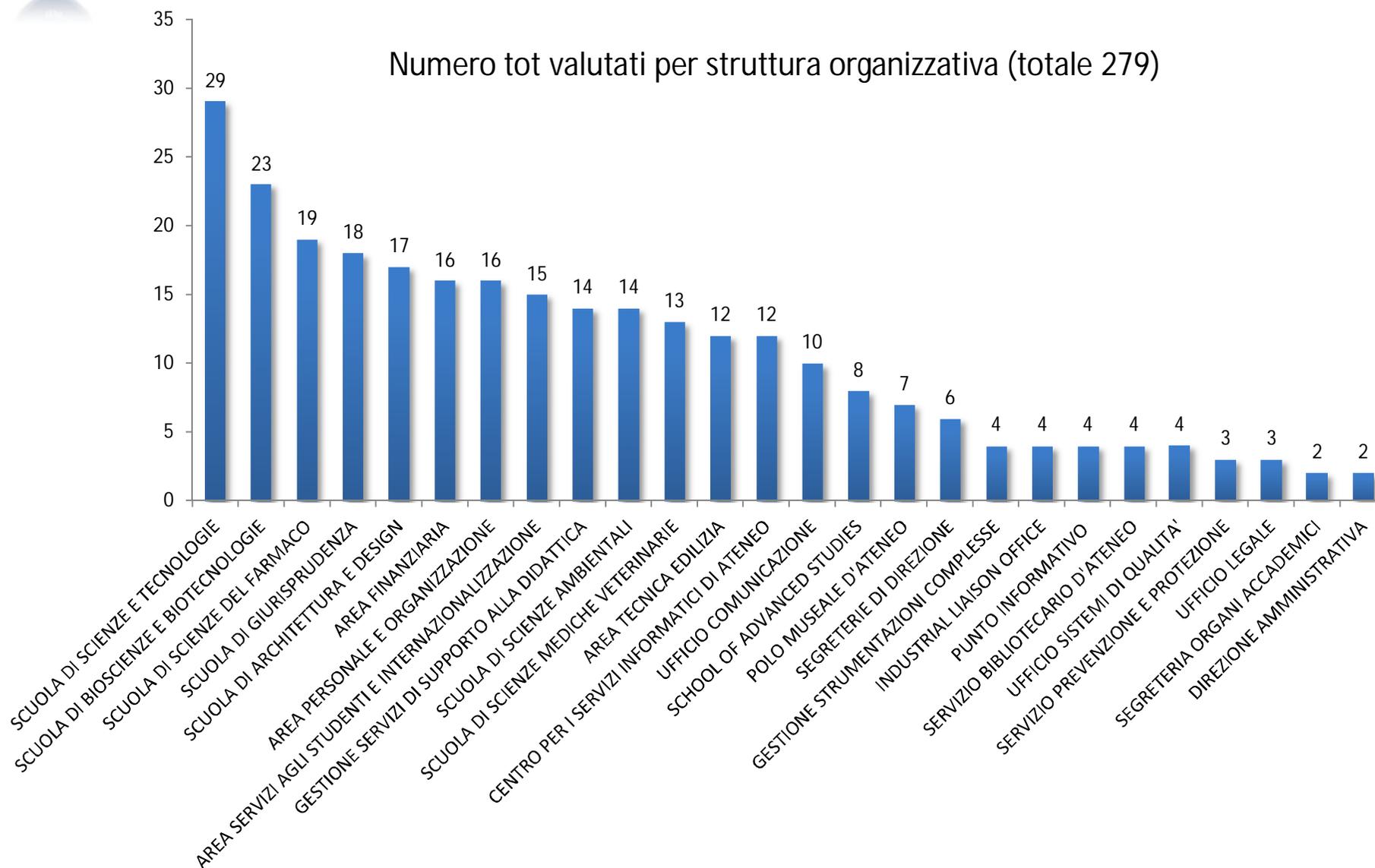


UNIVERSITÀ
di CAMERINO

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



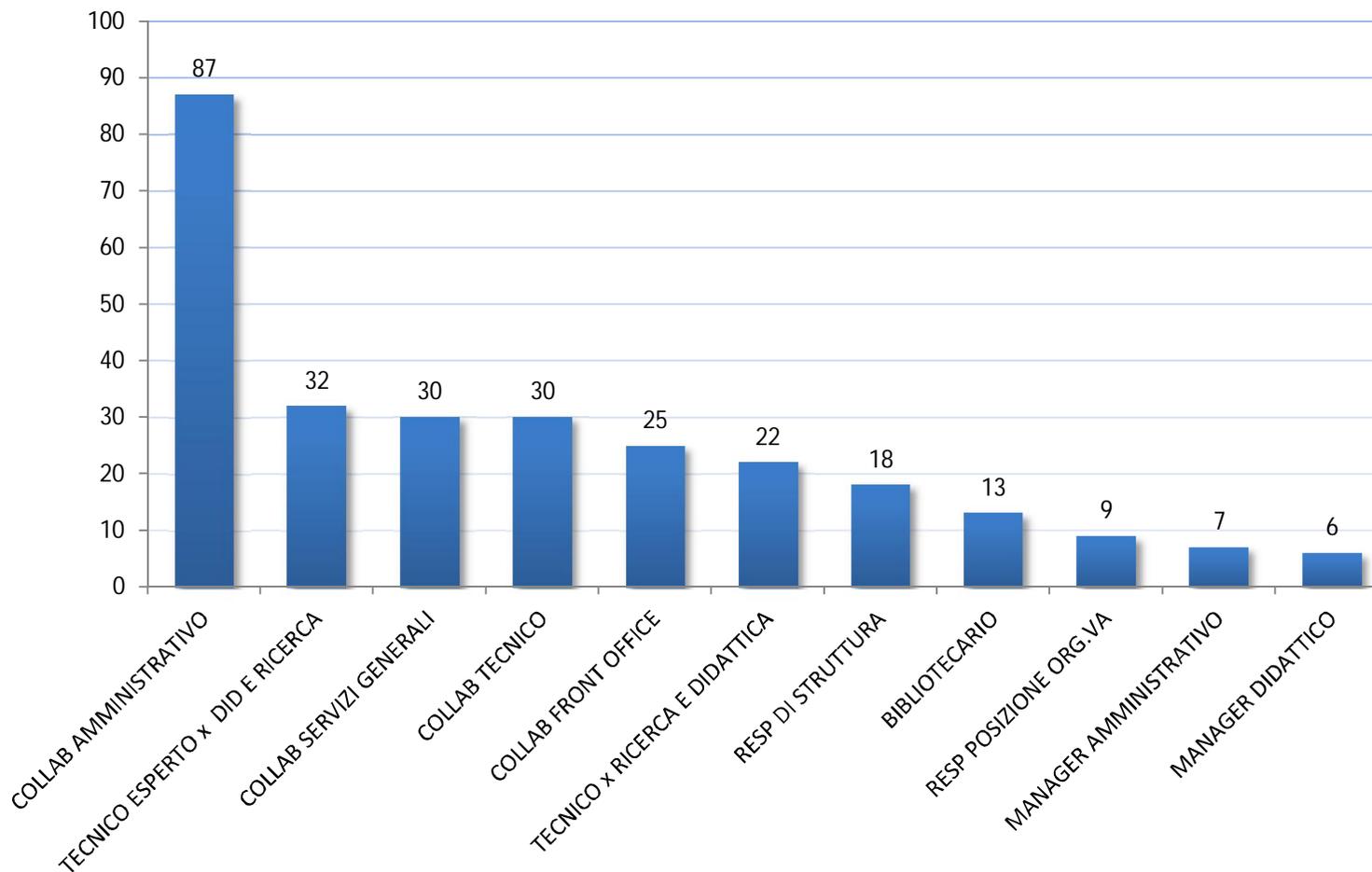
Numero dei valutati





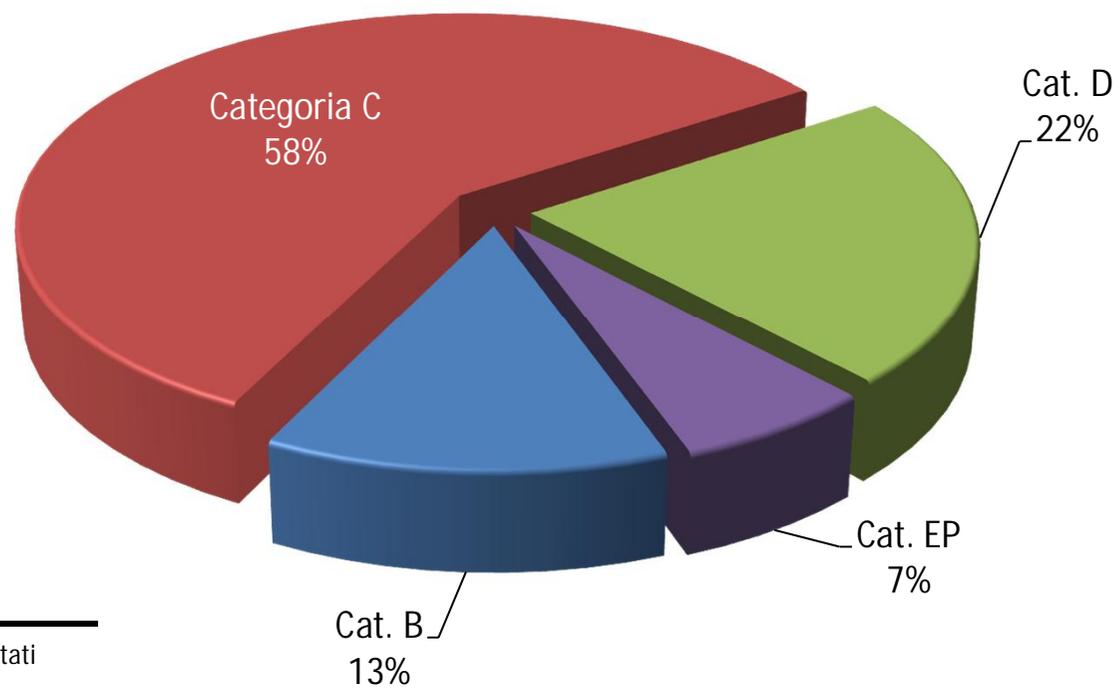
Numero dei valutati

Numero dei valutati per ruolo (tot 279)



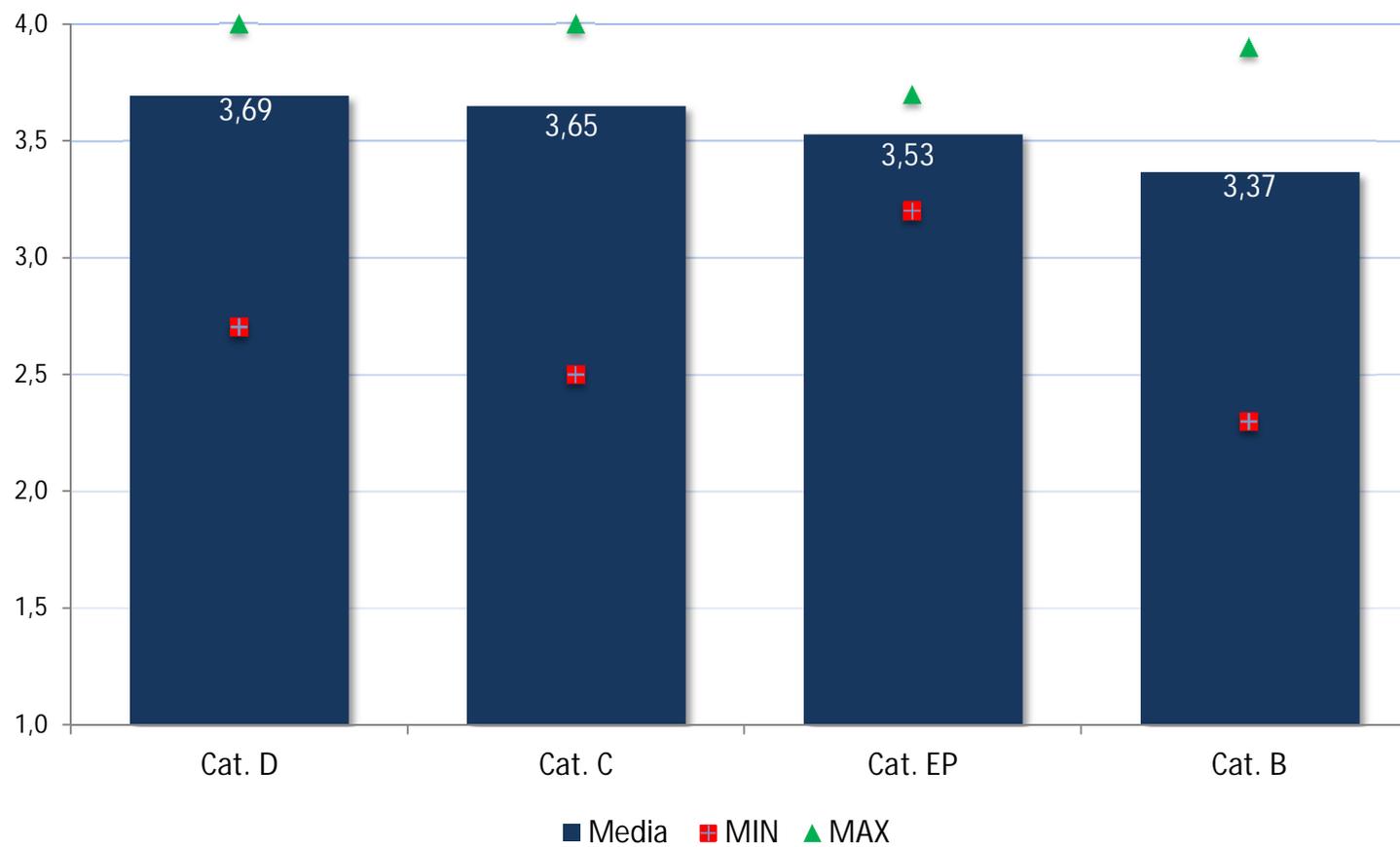
Numero dei valutati

Consistenza % del personale per categoria (totale 279)



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

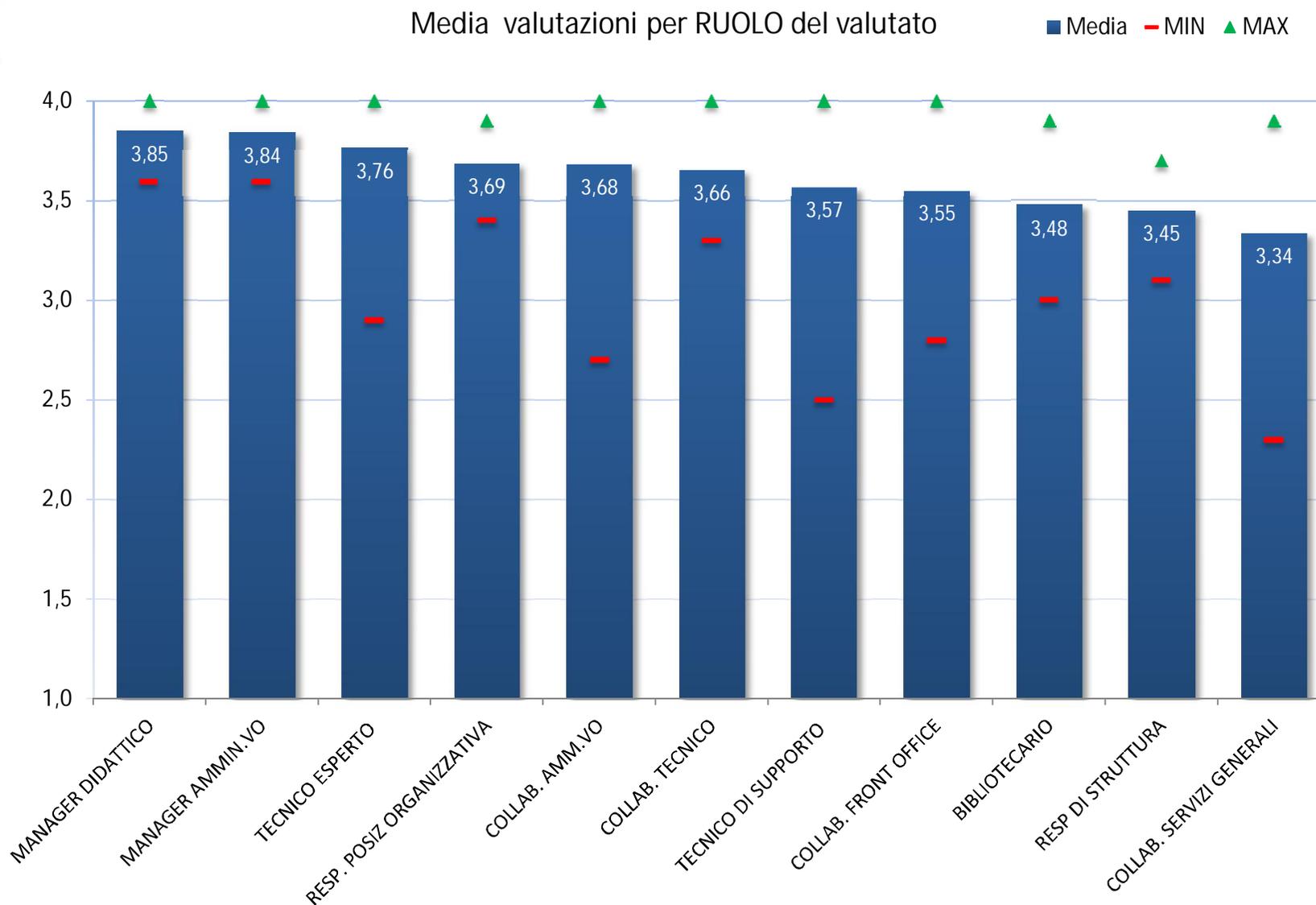
Media punteggi per categoria



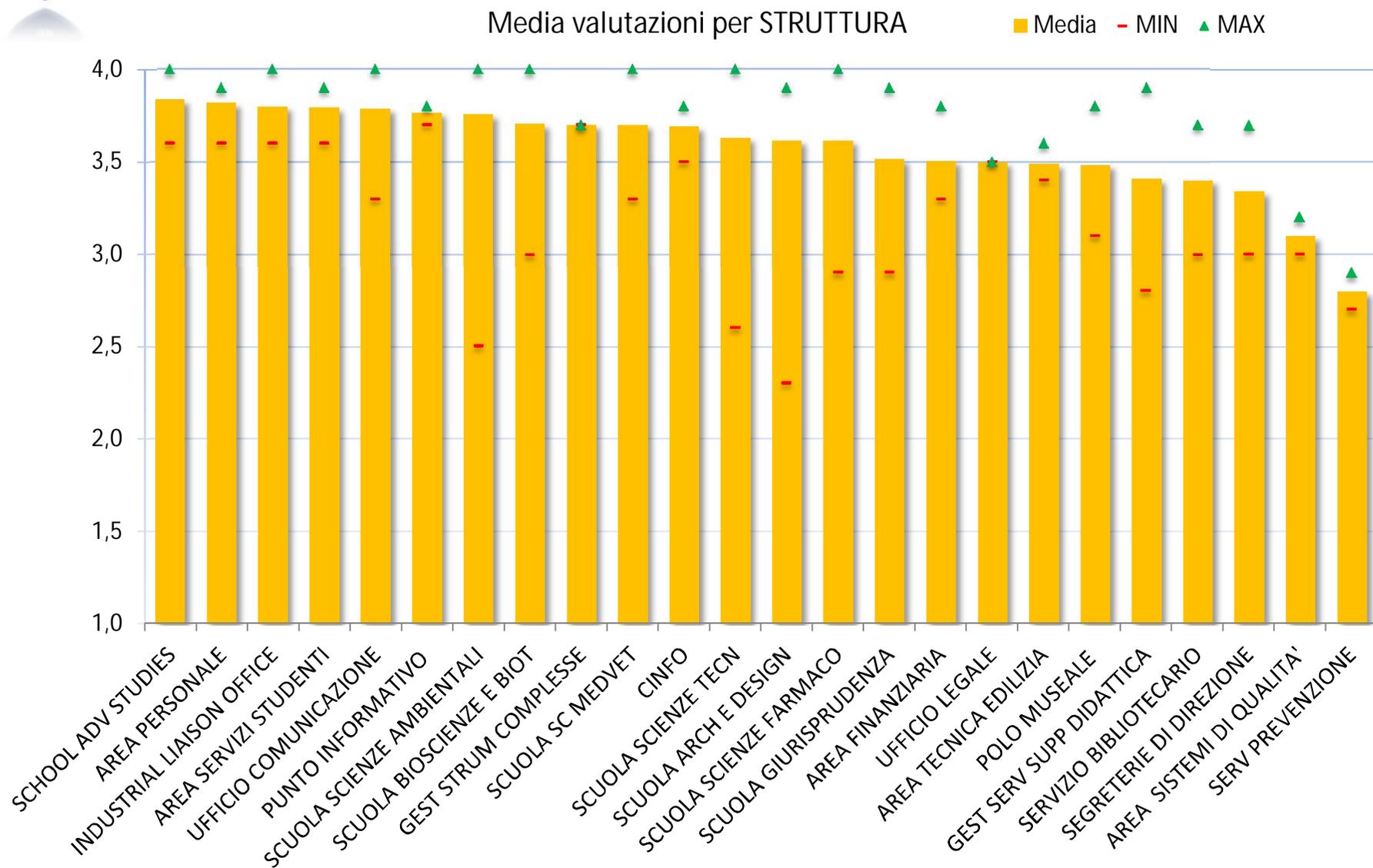
Dev. Standard

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

Esito valutazioni 2012



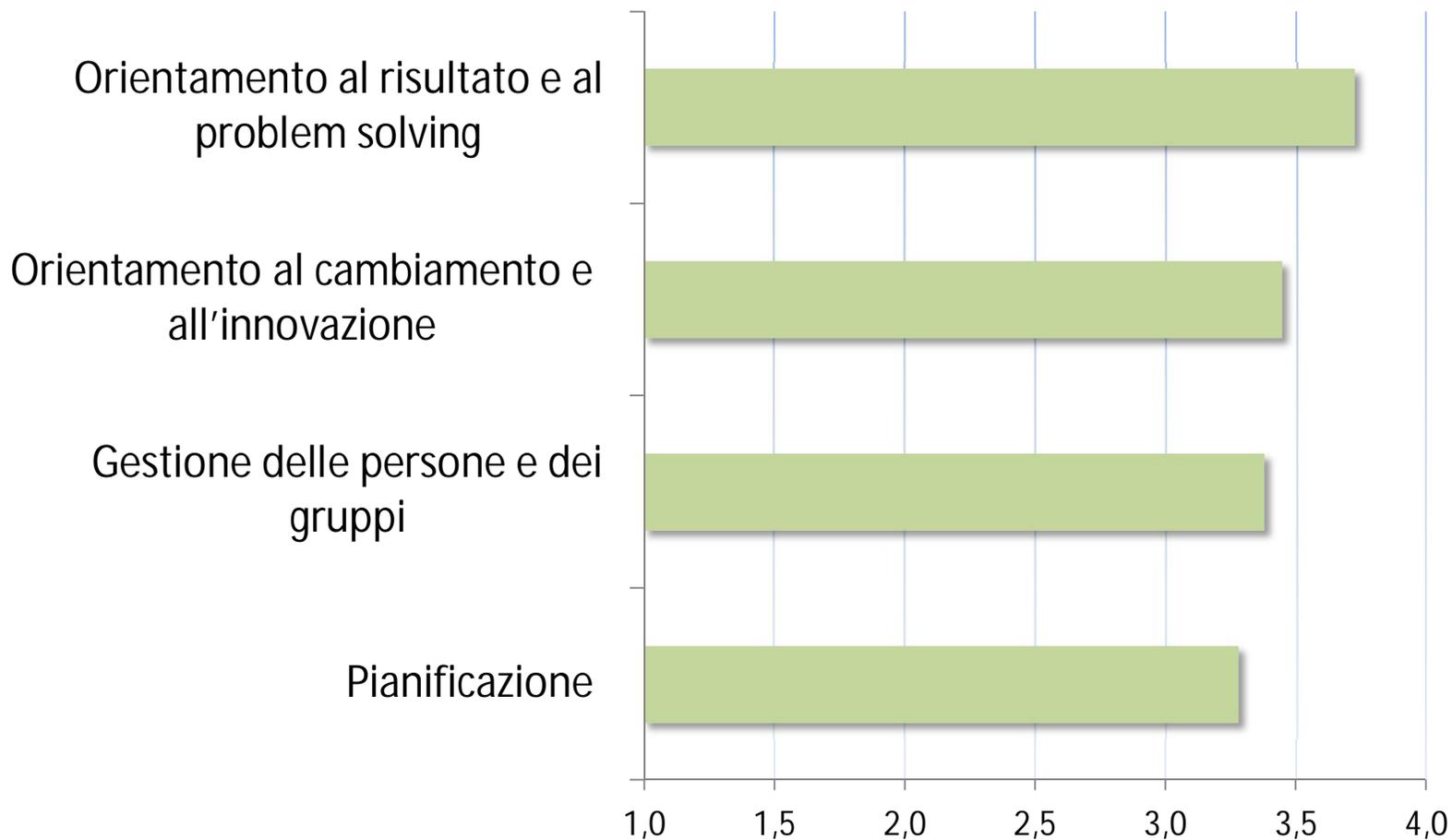
Esito valutazioni 2012





Esito valutazioni 2012

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





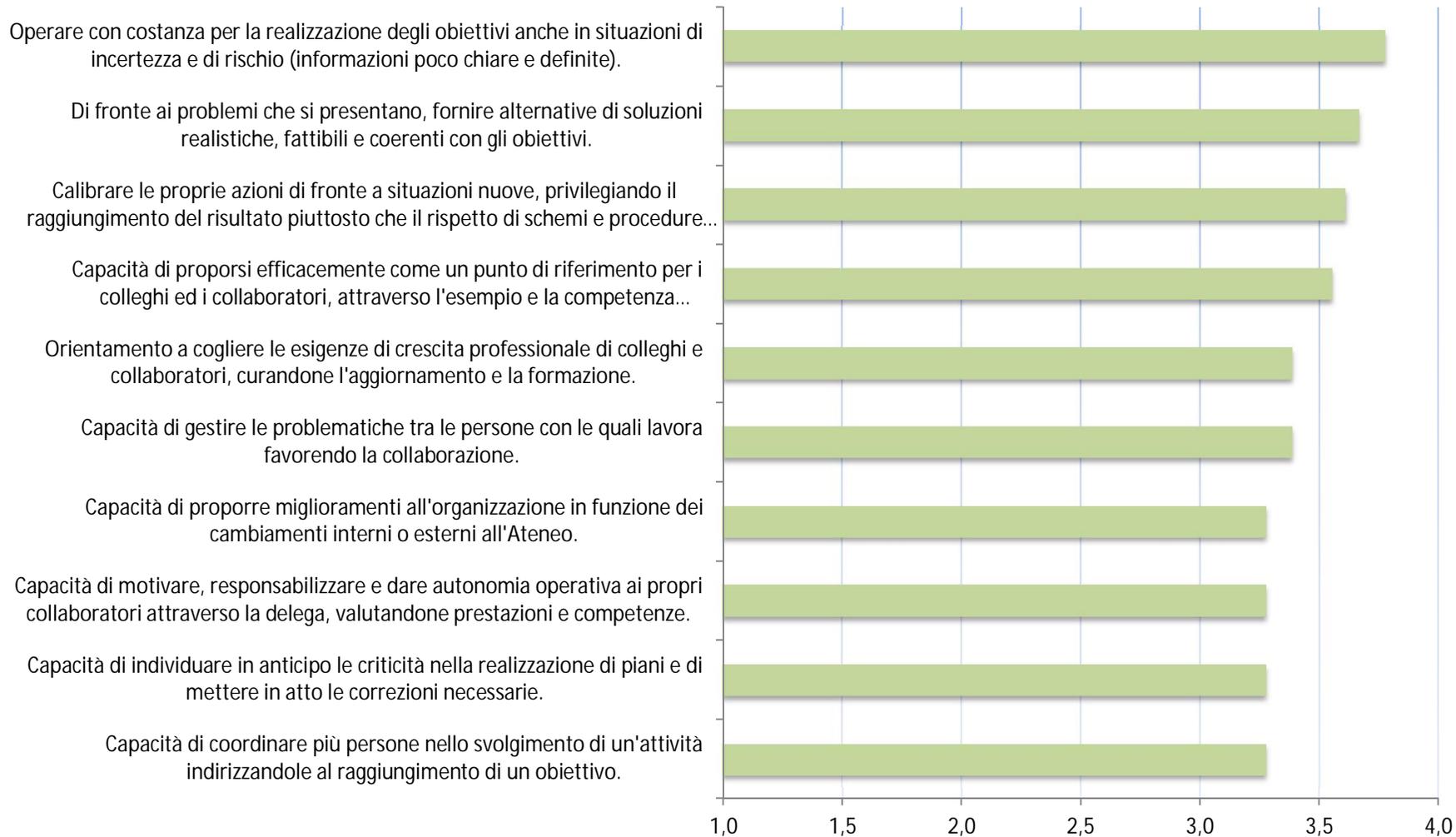
Esito valutazioni 2012

Totale collaboratori - Media valut. per ambito di competenze



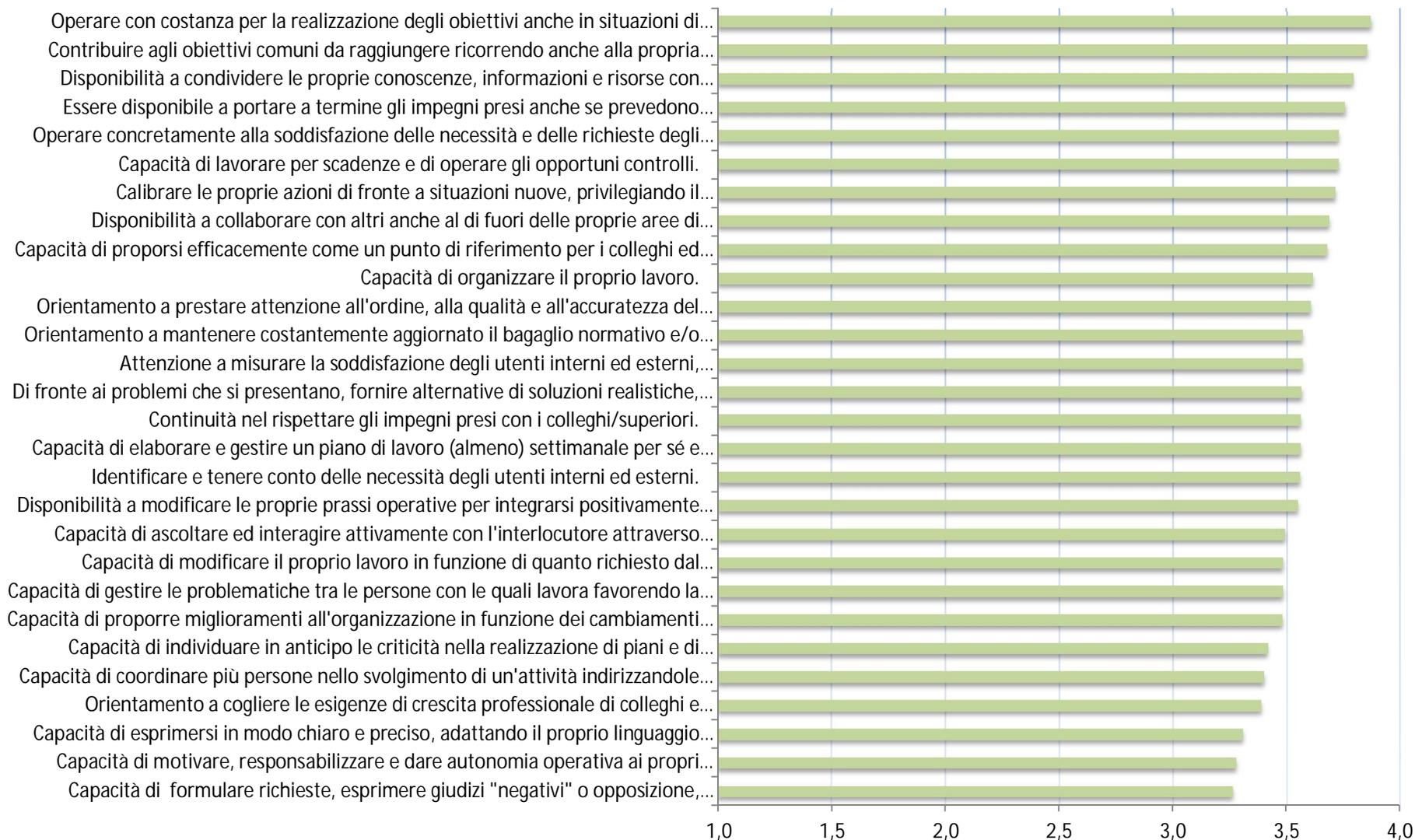


Valutazioni medie Capacità comportamentali Responsabili di Struttura TA (dettaglio competenze)





Valutazioni medie delle capacità comportamentali (dettaglio competenze)





UNIVERSITÀ
di CAMERINO

Report curato da:

Area Personale e Organizzazione

Area Sistemi qualità e sviluppo organizzativo