



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

Relazione sulla Performance 2013

Performance organizzativa e individuale
del **personale Tecnico-Amministrativo**

Anno 2013

Allegato n.5 - alla Relazione sulla performance 2013

A. Valutazione della performance organizzativa dei responsabili delle strutture tecnico amministrative dell'Ateneo, curata dalla Direzione generale.

Come evidenziato nella relazione sulla performance 2012, si sono evidenziate forti difficoltà nella gestione e monitoraggio degli obiettivi. La causa è stata una insufficiente messa a punto degli indicatori riguardanti l'efficienza e l'efficacia delle strutture. Gli indicatori suggeriti, e i relativi target, sono stati soppesati con scarsa consapevolezza da parte di alcuni responsabili di struttura e probabilmente, trattandosi di una prima fase dichiaratamente sperimentale, anche con una certa superficialità, dovuta probabilmente allo scetticismo sulla effettiva applicabilità ed utilità del processo.

Questa situazione ha fatto sì che gli indicatori siano risultati in alcuni casi non significativi rispetto alle attività effettivamente svolte, mentre in altri casi si siano rivelati troppo complessi, provocando un dispendio di energie eccessivo per la loro misurazione ed un forte ritardo nella effettiva verifica dei risultati raggiunti. Preso atto di ciò la Direzione generale ha avviato una azione di formazione e sensibilizzazione, rivolta ai responsabili delle strutture T-A che si è protratta per tutto il primo semestre dell'anno e che ha fatto slittare quindi il momento dell'attribuzione reale degli obiettivi per il 2013.

La Direzione di conseguenza ha preferito formulare un esercizio di individuazione di obiettivi e target rivolto direttamente al biennio 2013-2014 (vedi piano triennale della performance 2014-16), facendo slittare la verifica dei risultati alla fine del 2014.

Quelli che si riportano di seguito, in forma tabellare, sono pertanto gli esiti delle valutazioni dell'azione delle strutture svolta dalla Direzione Generale attraverso la scheda di valutazione adottata per il responsabile della singola struttura.

La Scheda di valutazione del responsabile della struttura si basava su una scala da **1 (valutazione minima)** a **6 (valutazione massima)**. La valutazione media, che per l'Ateneo corrisponde al raggiungimento del 100% degli obiettivi, è stata fissata sulla soglia del punteggio uguale a **4**. Le valutazioni di singole azioni o comportamenti superiori al **4**, corrispondono all'indicazione di "buone pratiche" da condividere con le altre strutture.

Complessivamente quindi è stata registrata una valutazione molto soddisfacente, che indica un pressoché completo grado di raggiungimento degli obiettivi.

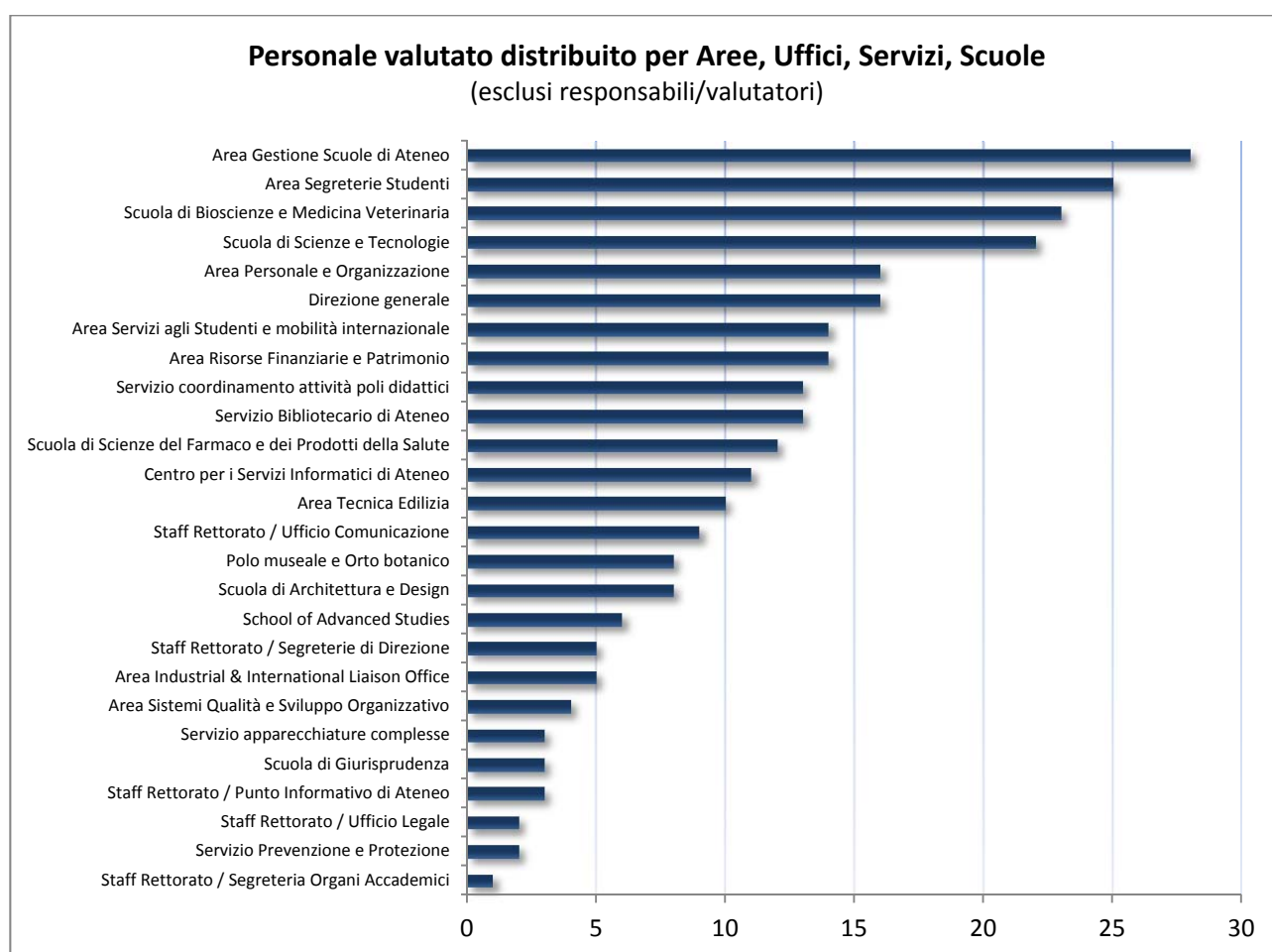
Struttura T-A	Media valut.
Macrosettore Studenti	4,563
Macrosettore Ricerca e Trasferimento Tecnologico	4,625
Servizio Bibliotecario di Ateneo	4,700
Area Personale e Organizzazione	4,450
Area Tecnica Edilizia	4,275
Servizio Prevenzione e Protezione	4,350
Area Risorse Finanziarie e Patrimonio	4,700
Staff Rettorato / Ufficio Legale	4,225
Staff Rettorato / Segreterie di Direzione	4,650
Area Sistemi Qualità e Sviluppo Organizzativo	4,700
Staff Rettorato / Segreteria Organi Accademici	4,225
Staff Rettorato / Ufficio Comunicazione	4,775
Staff Rettorato / Punto Informativo di Ateneo	4,075
Servizio apparecchiature complesse	3,875
Servizio coordinamento attività poli didattici	4,350
Media complessiva	4,436

B. Valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo assegnato alle strutture T-A ed alle Scuole dell'Ateneo, curata dai rispettivi responsabili delle Strutture.

Nel corso del 2014 è stato attivato il nuovo sistema di gestione on-line delle schede di valutazione dei singoli, che permette una gestione automatizzata delle valutazioni e della visualizzazione delle schede da parte dei valutatori e dei valutati, compresa una migliore ed immediata gestione dei gap di competenza.

La Scheda di valutazione si basava su una scala da **1 (valutazione minima)** a **6 (valutazione massima)**. La valutazione media, che per l'Ateneo corrisponde al raggiungimento del 100% degli obiettivi, è stata fissata sulla soglia del punteggio uguale a **4**. Le valutazioni di singole azioni o comportamenti superiori al **4**, corrispondono all'indicazione di "buone pratiche" da condividere nella struttura o con le altre strutture ed al valutatore era chiesto di dettagliare le motivazioni di tale evidenziazione.

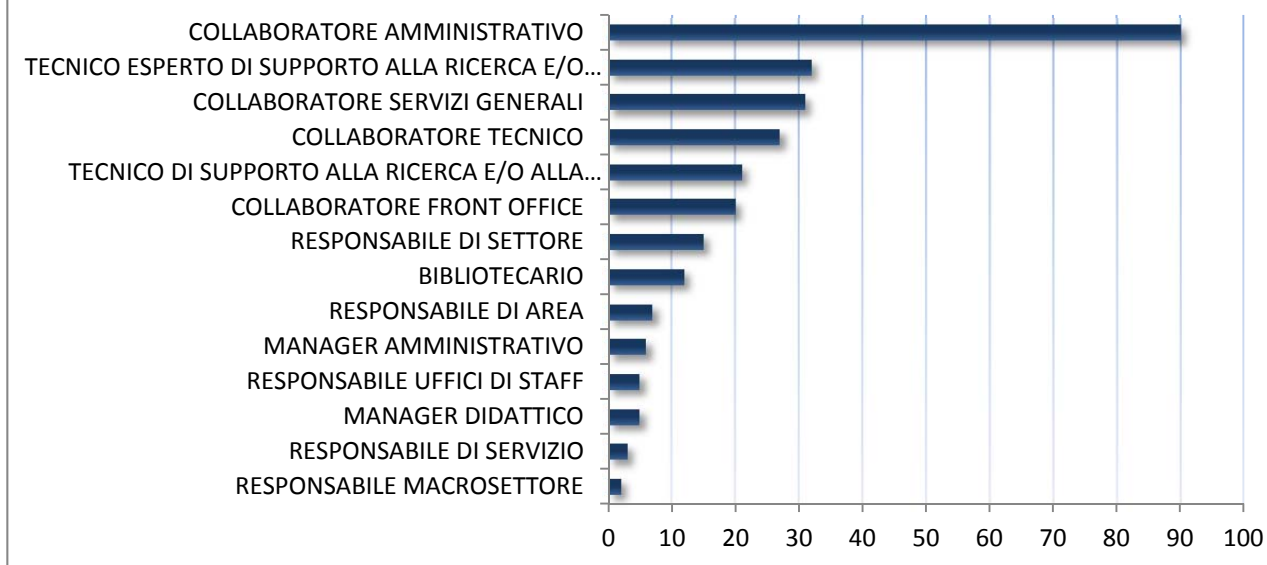
In totale **sono state valutate 276** unità di personale (in questo conteggio sono esclusi i responsabili di struttura)



Nel grafico seguente viene illustrata la consistenza per ruolo organizzativo rivestito dalle singole unità di personale:

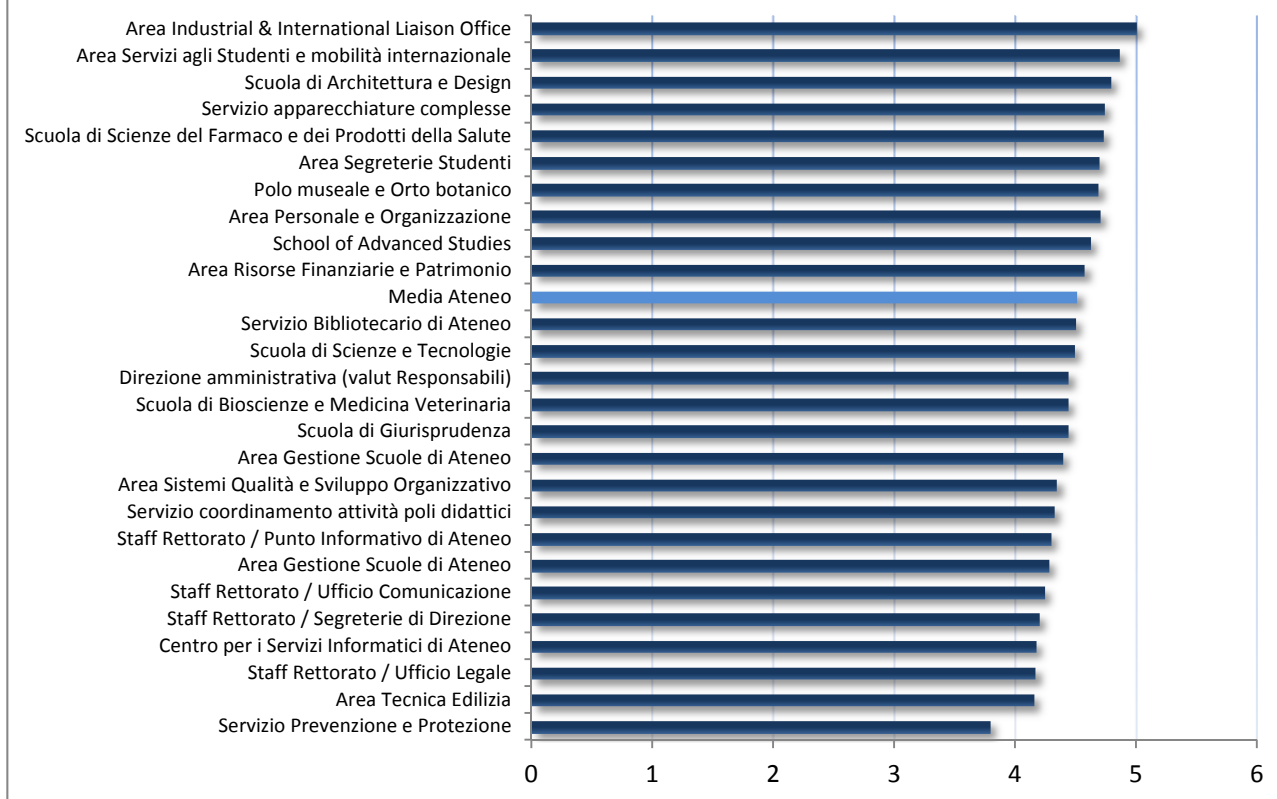
Personale valutato distribuito per ruolo organizzativo

(esclusi responsabili/valutatori)

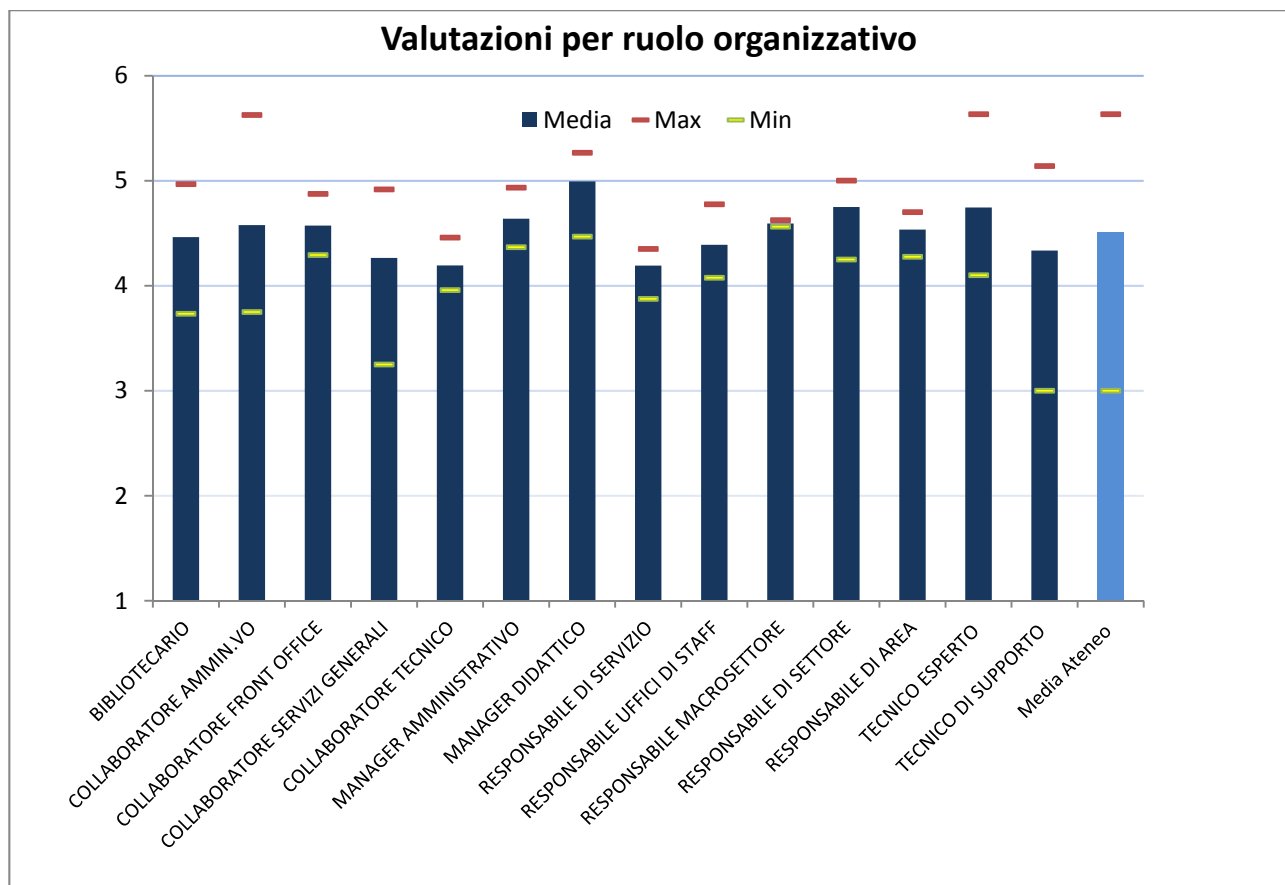


Di seguito viene evidenziato l'esito delle valutazioni attraverso l'indicazione della media complessiva attribuita in ogni singola struttura:

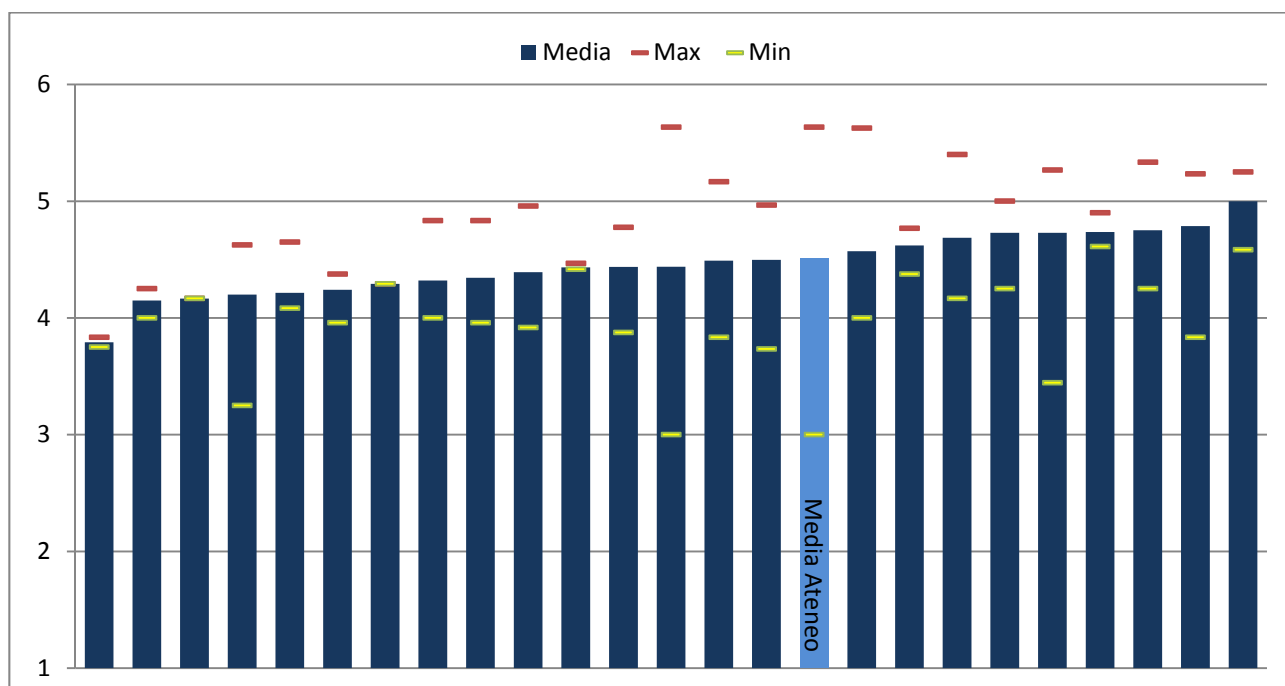
Media valutazioni attribuite - distrib. per struttura organizzativa



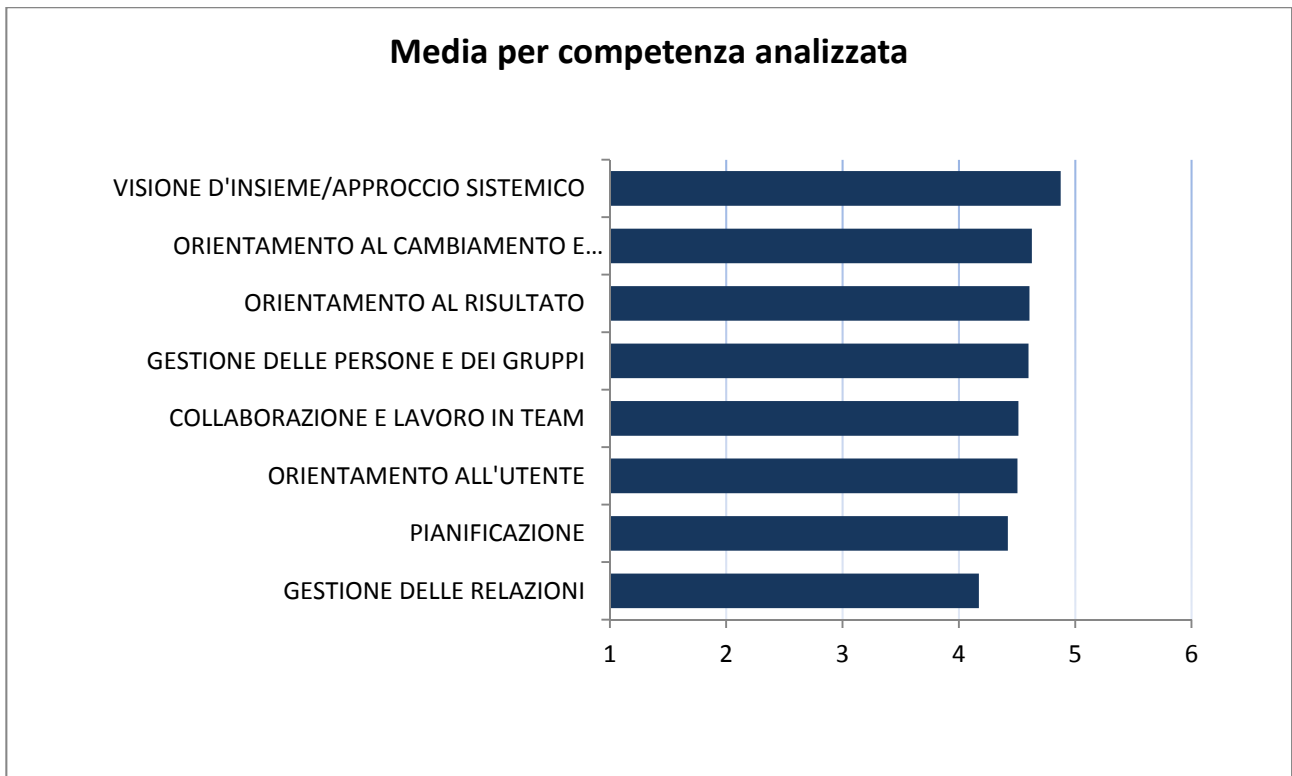
Nel grafico che segue sono riportate le valutazioni medie per ruolo organizzativo, con l'indicazione del punteggio massimo e del punteggio minimo attribuito per ogni ruolo:



Nel prossimo grafico vengono evidenziate le valutazioni medie attribuite dal singolo responsabile della struttura, con l'indicazione del punteggio massimo e del punteggio minimo attribuito:



Nell'ultimo grafico si possono apprezzare le valutazioni medie delle principali "competenze" sulle quali si sono espressi i valutatori:



Report curato dall'Area sistemi qualità e sviluppo organizzativo

Università di Camerino

Dicembre 2014