



**UNIVERSITÀ  
di VERONA**

# **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE: CHIUSURA DEL CICLO 2017 E INIZIO 2018**

**ILLUSTRAZIONE DEL PROCESSO E DESCRIZIONE  
DELL'APPLICATIVO.**

Lorenzo Ferrari

23/02/2018



# INDICE

## I. Il processo:

- la tempistica,
- le metriche
- e gli ambiti

## II. Gli attori e i beneficiari

## III. Le opportunità del sistema



# IL PROCESSO Introduzione

Il processo di misurazione e valutazione della prestazione dell'Università di Verona ha una valenza strategica, non solo perché si inserisce coerentemente nel ciclo di gestione della performance, ma anche perché promuove il coinvolgimento e la motivazione di tutto il personale dell'Ateneo



# IL PROCESSO: come si articola

## **RELATIVO ANNO 2017**

Chiusura processo 2017 tramite:

- a) Autovalutazione
- b) Valutazione finale

## **RELATIVO ANNO 2018**

Apertura processo 2018 tramite:

- c) Assegnazione degli obiettivi
- d) Condivisione degli obiettivi



# IL PROCESSO

## Chiusura processo 2017

### MODALITA' E TEMPI

- L'autovalutazione verrà effettuata con procedimento informatizzato tramite l'applicativo dedicato
- L'autovalutazione inizierà mercoledì 7 Marzo per terminare venerdì 16 Marzo
- La valutazione finale e il colloquio di valutazione, sempre tramite applicativo dedicato, inizieranno lunedì 19 Marzo e termineranno venerdì 6 Aprile



# GLI ATTORI E I BENEFICIARI

- a) Personale con incarico dirigenziale (I livello)
- b) Personale responsabile di Area o struttura complessa (II livello)
- c) Personale responsabile di Ufficio (III livello)
- d) Personale titolare di funzione specialistica
- e) Personale TA non titolare di incarico



# GLI ATTORI E I BENEFICIARI

## VALUTATORI E VALUTATI

- Personale con incarico dirigenziale (I livello)
- Personale responsabile di Area o struttura complessa (II livello)
- Personale responsabile di Ufficio (III livello)

## VALUTATI

- Personale titolare di funzione specialistica
- Personale TA non titolare di incarico



# IL PROCESSO: gli ambiti di valutazione

- Gli obiettivi individuali
- Le competenze manageriali
- I valori organizzativi





# IL PROCESSO: gli ambiti di valutazione

## OBIETTIVI INDIVIDUALI

In generale sono gli obiettivi elaborati nel piano delle performance, assegnati ai singoli Dirigenti, che a loro volta li declinano quali obiettivi della propria Struttura. Il sistema infatti è incentrato sull'attribuzione degli obiettivi **a cascata**, al fine di garantire un orientamento univoco all'attività amministrativa dell'Ateneo



# IL PROCESSO: gli ambiti di valutazione

## COMPETENZE MANAGERIALI

- leadership e delega ( solo dirigenti )
- orientamento al risultato
- pianificazione e organizzazione
- lavoro di squadra
- negoziazione e influenza ( solo dirigenti )
- iniziativa e innovazione
- gestione e sviluppo delle persone



# IL PROCESSO: gli ambiti di valutazione

## VALORI ORGANIZZATIVI

- cura del servizio
- apertura al cambiamento
- collaborazione
- responsabilità individuale
- approccio positivo e costruttivo



## Autovalutazione individuale

» Valutazione Individuale / Autovalutazioni individuali ✖ Chiudi Funzione

Risorsa umana

Matricola 0049      Nominativo Mario Rossi

Schede di valutazione

	Anno	Valutazione su	Descrizione	Cognome	Nome	Ris. autoval. (%)	Inizio osserv.	Fine osserv.	Inizio autoval.	Fine autoval.	Autovalutata il
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	2017	COMPETENZE	Valutazione Competenze Manageriali 2017 - Dirigenti (1 livello)	Cognome Valutatore	Nome Valutatore	0	01/01/2017	31/12/2017	07/02/2018	18/02/2018	
<input type="checkbox"/>	2017	COMPETENZE	Valutazione Valori Organizzativi 2017 - Dirigenti (1 livello)	Cognome Valutatore	Nome Valutatore	0	01/01/2017	31/12/2017	07/02/2018	18/02/2018	
<input type="checkbox"/>	2017	OBIETTIVI	Valutazione Obiettivi 2017 - Dirigenti (1 livello)	Cognome Valutatore	Nome Valutatore	0	01/01/2017	31/12/2017	07/02/2018	18/02/2018	

Risultati 1 - 3 di 3 « « Pagina 1 di 1 » »



## Autovalutazione sugli obiettivi

Scheda di valutazione Commenti su valutazione

0 obiettivi autovalutati su 2 totali Risultato autoval. **0,00%**

Filtri aggiuntivi

Predefiniti

	Classe	Tipo	Obiettivo	KPI/KGI	Peso	Ris. autoval. (%)	Descr. Ris. autoval.	Tot. autoval. (%)	Ateneo
	Non assegnato	Non disponibile	Obiettivo: descrizione obiettivo Azione: descrizione azione	Indicatore: descrizione indicatore	60,00	<input type="text"/>		0,00	No
	Non assegnato	Non disponibile	Obiettivo: descrizione obiettivo Azione: descrizione azione	Indicatore: descrizione indicatore	40,00			0,00	No



## Autovalutazione competenze manageriali

Scheda di valutazione Commenti su valutazione

0 competenze autovalutate su 7 totali Risultato autoval. **0,00%**

Filtri aggiuntivi Predefiniti

	Classe	Tipo padre	Tipo	Cod. Comp.	Competenza	Liv. atteso	Descr. Livello atteso	Liv. autoval.	Desc. liv. autoval.	Ris. autoval. (%)
	COMPETENZE		COMPETENZE MANAGERIALI	COMP MAN 1	Orientamento al risultato	4	Competenza di ottimo livello, con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste			0,00
	COMPETENZE		COMPETENZE MANAGERIALI	COMP MAN 2	Pianificazione e organizzazione	4	Competenza di ottimo livello, con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste			0,00
	COMPETENZE		COMPETENZE MANAGERIALI	COMP MAN 3	Lavoro di squadra	4	Competenza di ottimo livello, con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste			0,00
	COMPETENZE		COMPETENZE MANAGERIALI	COMP MAN 4	Iniziativa e innovazione	4	Competenza di ottimo livello, con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste			0,00
	COMPETENZE		COMPETENZE MANAGERIALI	COMP MAN 5	Gestione e sviluppo delle persone	4	Competenza di ottimo livello, con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste			0,00
	COMPETENZE		COMPETENZE MANAGERIALI	COMP MAN 6	Leadership e delega	4	Competenza di ottimo livello, con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste			0,00
	COMPETENZE		COMPETENZE MANAGERIALI	COMP MAN 7	Negoziazione e influenza	4	Competenza di ottimo livello, con conoscenze teoriche approfondite, sicurezza nella gestione e capacità di far fronte a situazioni nuove ed impreviste			0,00



## Autovalutazione sui valori organizzativi

Scheda di valutazione Commenti su valutazione

0 competenze autovalutate su 5 totali

[Filtro](#) [Annulla filtro](#) [Esporta](#)

Filtri aggiuntivi

Predefiniti

	Classe	Tipo padre	Tipo	Cod. Comp.	Competenza	Liv. autoval.	Desc. liv. autoval.	Ris. autoval. (%)
	COMPETENZE		VALORI ORGANIZZATIVI PERSONALE TA CON INCARICO	VAL.ORG 1	Cura del servizio			0,00
	COMPETENZE		VALORI ORGANIZZATIVI PERSONALE TA CON INCARICO	VAL.ORG 2	Apertura al cambiamento			0,00
	COMPETENZE		VALORI ORGANIZZATIVI PERSONALE TA CON INCARICO	VAL.ORG 3	Collaborazione			0,00
	COMPETENZE		VALORI ORGANIZZATIVI PERSONALE TA CON INCARICO	VAL.ORG 4	Responsabilità individuale			0,00
	COMPETENZE		VALORI ORGANIZZATIVI PERSONALE TA CON INCARICO	VAL.ORG 5	Approccio positivo e costruttivo			0,00

Risultati 1 - 5 di 5

Pagina 1 di 1



# IL PROCESSO

IL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE



**PASSAGGIO CRUCIALE :**

Preparazione del colloquio e confronto





# IL PROCESSO

## IL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE

### Preparazione del colloquio:

La rilevanza di quanto espresso nella autovalutazione che non è mero «atto dovuto»



# IL PROCESSO

## IL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE

### Il confronto :

- L'importanza di motivare i giudizi espressi relativi alla valutazione del 2017
- La coerenza fra la chiusura del processo 2017 e l'assegnazione degli obiettivi 2018
- La definizione di aspettative reciproche



# IL PROCESSO

## Apertura processo 2018:

### MODALITA' E TEMPI

- L'assegnazione degli obiettivi 2018 e il colloquio di valutazione avverranno contestualmente alla chiusura del ciclo 2017: dal 19 Marzo al 6 Aprile .
- L'assegnazione degli obiettivi avverrà tramite formato Word. Gli obiettivi, così assegnati e condivisi, secondo il metodo dell'attribuzione a cascata degli stessi, verranno poi inseriti nel sistema a cura della Direzione Risorse Umane



# IL PROCESSO: 4 metriche distinte

## Dirigenti

- Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati  
**50%**
- Coerenza comportamenti rispetto alle competenze manageriali attese  
**30%**
- Coerenza comportamenti rispetto a valori organizzativi  
**20%**



# IL PROCESSO

## Responsabili di secondo livello

- Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati  
**50%**
- Coerenza comportamenti rispetto alle competenze manageriali attese  
**20%**
- Coerenza comportamenti rispetto a valori organizzativi  
**30%**



# IL PROCESSO

- **Responsabili di terzo livello**
- **Personale con incarico funzione specialistica**
  
- Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati  
**40%**
  
- Coerenza comportamenti rispetto a valori organizzativi  
**60%**



# IL PROCESSO

## Personale senza incarico

- Coerenza comportamenti rispetto a valori organizzativi

**100%**



# LE OPPORTUNITA' DEL SISTEMA

- a) L'autovalutazione
- b) Il colloquio di valutazione
- c) Le esigenze formative





# LE OPPORTUNITA'

## 1) L'autovalutazione

- E' la prima volta che l'Ateneo testa questa fase del processo, introducendo una gradazione nei singoli giudizi
- In tale fase il valutato ha la possibilità di indicare una motivazione al giudizio espresso sul proprio operato, avanzando, già in tale sede, eventuali proposte formative



# LE OPPORTUNITA'

## 2) Il colloquio di valutazione

- E' la parte cruciale dell'intero processo: solo dal confronto fra responsabile e valutato può derivare «l'ingaggio» ed il coinvolgimento del collaboratore
- Ciò presuppone che il colloquio deve essere adeguatamente preparato sia in merito alla valutazione 2017, sia ai fini dell'attribuzione e condivisione degli obiettivi 2018



# LE OPPORTUNITA'

## 3) Le esigenze formative

- In sede di valutazione finale, da ultimo, può emergere la necessità di interventi formativi miranti a coprire quelle aree di miglioramento rilevate durante il colloquio.
- Sarà quindi possibile indicare all'interno delle schede di valutazione, nello spazio dedicato ai commenti, le esigenze formative emerse.



# MODALITA' OPERATIVE

- a) Incontri di presentazione ai valutatori : 27 e 28 febbraio e 1 marzo.
- b) Incontri di presentazione ai 12 direttori di dipartimento : dal 1 marzo al 9 marzo .
- c) Workshop su base volontaria dedicati alla **dinamica** del colloquio : 8 , 20 e 21 marzo .



**GRAZIE PER LA  
PARTECIPAZIONE**