

# 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



#### 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 (Il 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



#### gli ambiti di valutazione

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



#### 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



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



#### gli ambiti di valutazione

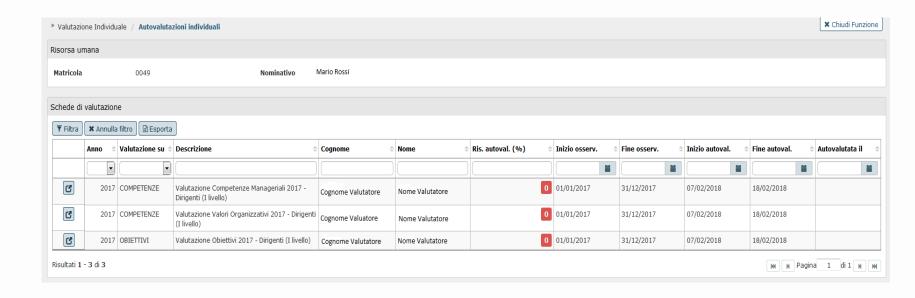
#### **VALORI ORGANIZZATIVI**

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



#### l'autovalutazione

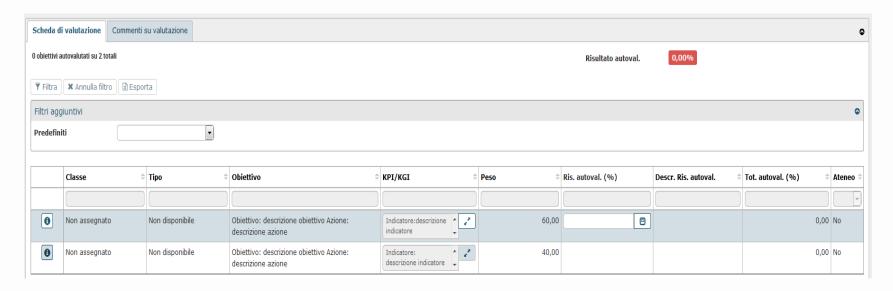
#### Autovalutazione individuale





#### Passaggi salienti

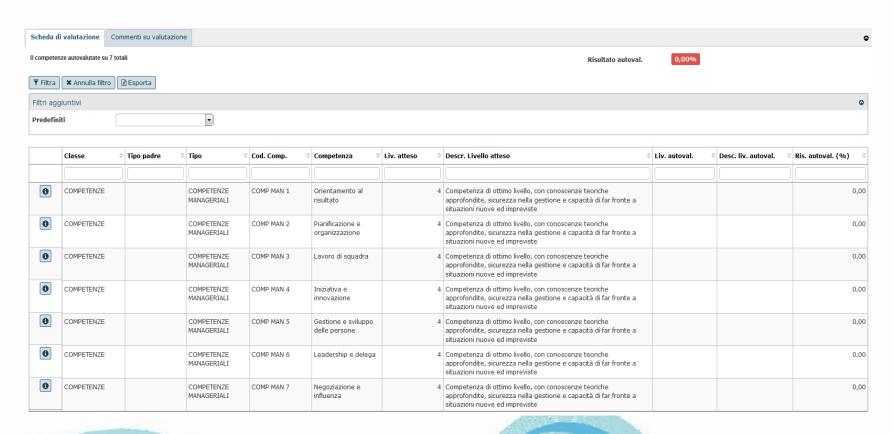
#### Autovalutazione sugli obiettivi





#### Passaggi salienti

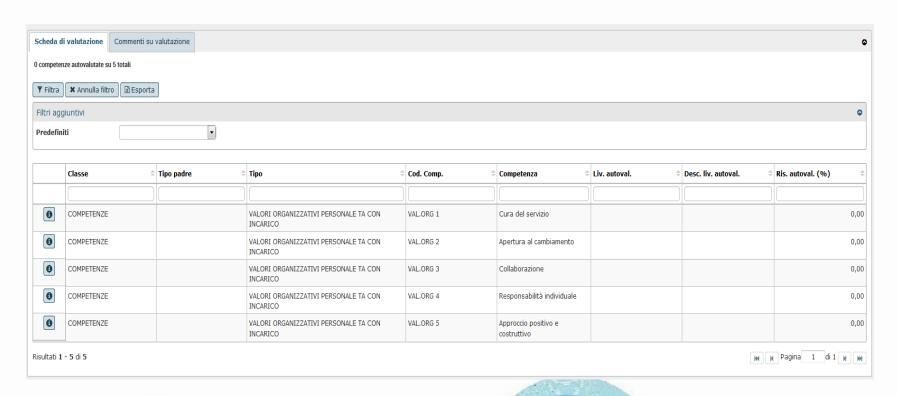
#### Autovalutazione competenze manageriali





#### Passaggi salienti

#### Autovalutazione sui valori organizzativi





#### IL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE



#### **PASSAGGIO CRUCIALE:**

Preparazione del colloquio e confronto



#### IL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE

#### Preparazione del colloquio:

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



#### 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



#### Punto |

#### **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%



#### Punto I

#### 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%



Punto I

#### **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%



Punto I

#### **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