



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Valutazione delle Performance nelle Università

*Il modello di valutazione dei comportamenti individuali:
l'esperienza della Federico II*

Relatore: Lorella Cannavacciuolo

21 novembre 2013



AZIONI DI SISTEMA
PER LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

FormezPA

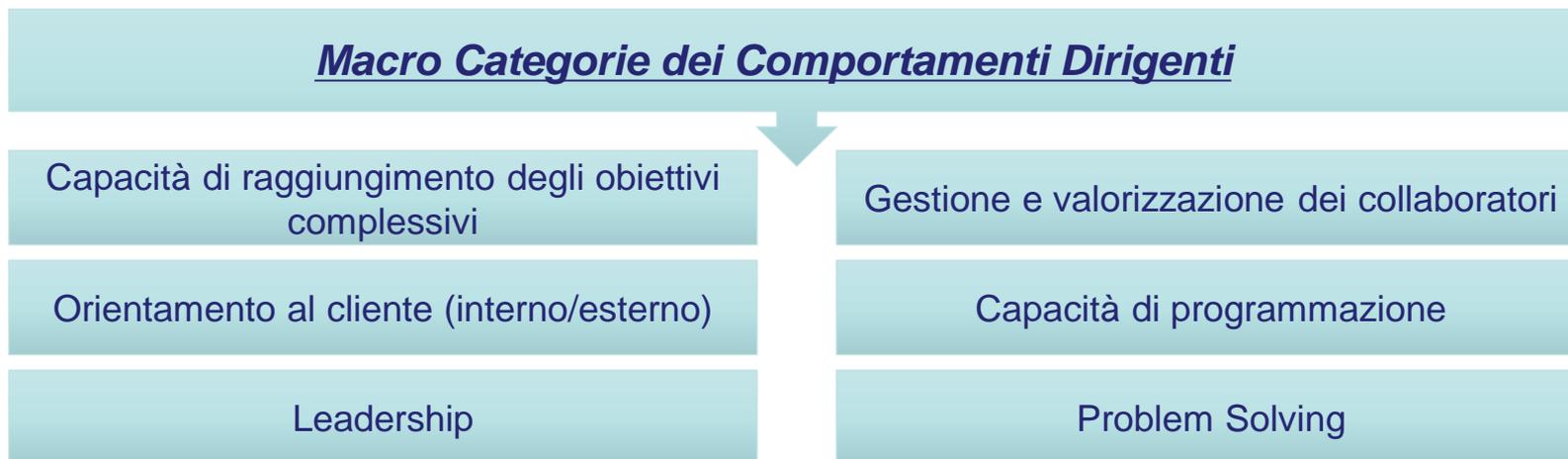


Università degli Studi di Napoli
Federico II



Da dove siamo partiti:

il modello per la valutazione dei comportamenti dei Dirigenti e dei responsabili di struttura



Alcune delle suindicate categorie di comportamento non possono essere utilizzate per la valutazione dei comportamenti individuali del personale tecnico-amministrativo che non hanno ruoli organizzativi di responsabilità in quanto:

- Gli obiettivi complessivamente assegnati alla struttura sono coordinati e gestiti dal responsabile ed la singola unità di personale al più concorre
- La gestione e valorizzazione dei collaboratori non si può applicare alle unità di personale che non gestiscono collaboratori
- Leadership è una caratteristica propria del responsabile che valuta la capacità del leader di proporre idee, attività nel proprio gruppo e di motivarlo
- Capacità di programmazione intesa come capacità di programmare le attività svolte nella propria struttura e quindi valutabile solo per il responsabile

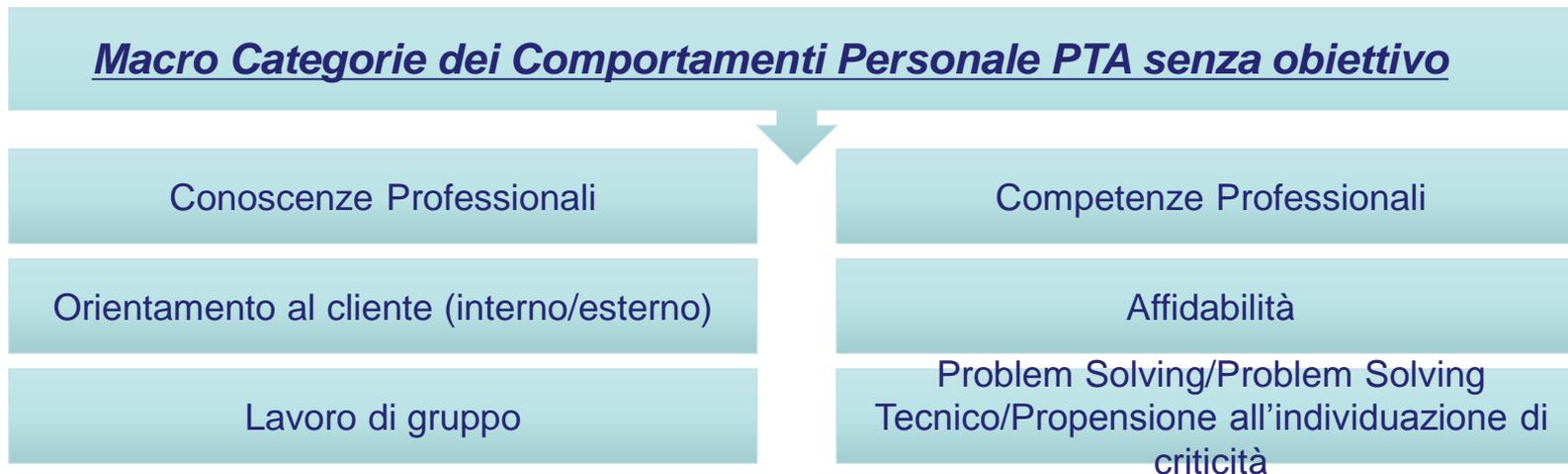


**Università degli Studi di Napoli
Federico II**



Come cambia il modello per valutare i comportamenti del personale PTA

Macro Categorie dei Comportamenti Personale PTA senza obiettivo



- Conoscenze Professionali e Competenze Professionali sono categorie collegate alla propensione del personale a curare la propria formazione sia attraverso un comportamento teso a voler colmare le lacune percepite sia applicando in modo corretto le conoscenze e abilità possedute
- Orientamento al cliente (interno/esterno) rileva l'attenzione mostrata verso l'esigenze del cliente nonché verso la qualità dei servizi
- Lavoro di gruppo valuta la capacità di interazione sia all'interno della propria unità organizzativa che con altre unità organizzative
- Affidabilità è riferita alla capacità di condurre le proprie attività lavorative nel rispetto dei tempi e nella accuratezza prevista.
- Problem Solving/Problem Solving Tecnico/Propensione all'individuazione di criticità che valuta la capacità di prevenire o comunque risolvere le criticità.



Università degli Studi di Napoli
Federico II



Differenziare il modello per valutare i comportamenti del personale PTA rispetto alle categorie

Il modello, pur mantenendo le stesse categorie di comportamenti, si differenzia rispetto alle diverse categorie per:

- a. peso delle categorie sulla valutazione dei comportamenti
- b. indicatori per misurare i comportamenti, ognuno con il proprio peso

In particolare i modelli definiti per le categorie sono:

- Modello valutazione comportamenti categoria EP/D
- Modello valutazione comportamenti categoria C
- Modello valutazione comportamenti categoria B

Per differenziare tra area “amministrativa-gestionale”, area “tecnica, tecnico-scientifica, elaborazione dati”, area “servizi generali”, “bibliotecario” il modello lascia libertà al singolo valutatore di rimodulare il numero e l’impatto dei pesi, motivando opportunamente la scelta, ma non le categorie di comportamenti ed il peso.

	EP/D	C	B
Conoscenze Professionali	15%	10%	5%
Competenze Professionali	15%	10%	5%
Affidabilità	25%	50%	60%
Lavoro di gruppo	15%	10%	10%
Problem Solving/Problem Solving	15%	10%	10%
Tecnico/Propensione all’individuazione di criticità	15%	10%	10%
Orientamento al cliente (interno/esterno)	15%	10%	10%



Università degli Studi di Napoli
Federico II



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Possibili utilizzi dello strumento di valutazione dei comportamenti

Il modello di valutazione dei comportamenti in formato excel

[Comportamenti Individuali \(1\).xlsx](#)

Il modello di valutazione dei comportamenti può essere utilizzato per diverse finalità:

- capire i disallineamenti tra come percepiamo i nostri comportamenti e la qualità del lavoro svolto e come veniamo percepiti
- individuare possibili aree formative anche relativamente ai comportamenti
- elemento di valutazione della performance individuale in ottemperanza al dlgs 150/2009



Formez^{PA}



Università degli Studi di Napoli
Federico II