



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



Elementi per un sistema di valutazione del personale tecnico/amministrativo dei Dipartimenti

Napoli, 21 novembre 2013



Formez^{PA}

Tipologie di PTA ed osservatori della performance

-

<i>Tipologia di Personale</i>	<i>Osservatori della performance del personale (per ciascuno degli ambiti di performance adottati)</i>
Personale Tecnico	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore del Dipartimento • Segretario Amministrativo • Responsabile di unità organizzativa del Dipartimento (se previsti)
Personale Amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore del Dipartimento • Segretario Amministrativo • Responsabile di unità organizzativa del Dipartimento (se previsti)
Responsabile di Unità Organizzativa del Dipartimento (se previsti)	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore del Dipartimento • Segretario Amministrativo • Dirigenti

PTA: ambiti lavorativi, osservatori della performance e modalità di valutazione:

<i>Ambiti lavorativi di valutazione</i>	<i>"Osservatori diretti" della performance</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Attività ordinaria	Responsabili di Ufficio	Valutazione dei risultati Valutazione dei comportamenti
Supporto al personale docente e ricercatore nelle attività di ricerca e di didattica	Utenti interni (docenti e ricercatori)	Valutazione dei comportamenti Indagini di customer satisfaction
Erogazione di informazioni a studenti e laureandi.	Utenti esterni (studenti e laureandi)	Indagini di customer satisfaction

Resp UO: ambiti lavorativi, osservatori della performance e modalità di valutazione

<i>Ambiti lavorativi oggetto di valutazione</i>	<i>"Osservatori diretti" della performance</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Coordinamento attività ordinarie	Direttore/Segretario Dipartimento	Valutazione dei risultati Valutazione dei comportamenti
Supporto al personale docente e ricercatore nelle attività di ricerca/didattica	Utenti interni (docenti e ricercatori)	Valutazione dei comportamenti Indagini di customer satisfaction
Servizi all'utenza	Segretario Dipartimento Dottorandi, assegnisti, laureati, studenti	Valutazione dei risultati Valutazione dei comportamenti Indagini di customer satisfaction
Attività e obiettivi di Ateneo	Segretario Dipartimento Dirigente	Valutazione risultati (Benchmarking interno) Valutazione comportamenti

Segretario di Dipartimento: ambiti lavorativi, osservatori della performance/valutatori, ambiti e modalità di valutazione

<i>Ambiti lavorativi oggetto di valutazione</i>	<i>"Osservatori diretti" della performance</i>	<i>Ambiti e modalità di valutazione</i>
Obiettivi di Ateneo	Direttore Generale	Valutazione dei risultati (Benchmarking interno)
Obiettivi di Dipartimento	Direttore del Dipartimento	Valutazione dei risultati (analisi dello stato degli indicatori di risultato degli obiettivi assegnati)
Coordinamento/presidio delle attività ordinarie di Dipartimento	Direttore del Dipartimento Utenti interni (resp. UO, docenti e ricercatori, altro personale)	Valutazione dei risultati Valutazione dei comportamenti e delle competenze Indagini di customer satisfaction o benessere organizzativo
Supporto al personale docente e ricercatore nelle attività di ricerca/didattica del Dipartimento	Direttore del Dipartimento Utenti interni (docenti e ricercatori)	Valutazione dei comportamenti e delle competenze Indagini di customer satisfaction o clima organizzativo
Servizi all'utenza del Dipartimento	Direttore del Dipartimento Dottorandi, assegnisti, laureati, studenti	Valutazione dei risultati Valutazione dei comportamenti e delle competenze Indagini di customer satisfaction
Capacità di motivazione e valutazione dei collaboratori	Direttore del Dipartimento	Indice di differenziazione delle valutazioni e/o indagini di clima organizzativo



Il Segretario amministrativo di Dipartimento: una prima indagine CODAU

Gli atenei in cammino verso l'applicazione della Gelmini
Dipartimenti costituiti e organi insediati
PTA e SAD redistribuiti tra le strutture dipartimentali
Molti Atenei stanno adottando il bilancio unico e la COEP
Spesso resta da definire compiutamente il ruolo e le funzioni del SAD e del PTA dip

Indagine CODAU 32 Atenei - circa la metà del sistema universitario - su:

Dipendenza gerarchica/funzionale dei SAD
Funzioni e processi governati dai SAD
Firma provvedimenti dipartimentali e relative responsabilità

-





Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



I risultati (1)

Il SAD:

Da chi dipende gerarchicamente? 67% DG
25% Dir. Dip
8% Dirigente ris.fin.

Da chi dipende funzionalmente? 25% DG
50% Dir. Dip.
7% Dir.Ris.fin.
7% altro



Formez^{PA}

I risultati (2)

Di quali processi il SAD è responsabile primario?

Acquisti	75%
Supporto amministrativo didattica	75%
Supporto amministrativo ricerca	90%
Gestione del PTA	85%
Controllo economico gestione e budget/reporting	80%

il SAD sembra avere la responsabilità primaria sui principali processi di supporto

Firma provvedimenti dipartimentali e relative responsabilità

attività	Firma SAD	Firma Dir. Dip.
Contratti ricerca incarichi co.co.co	20%	100%
Timesheet e rendiconti	40%	80%
Buoni d'ordine e di carico/scarico liquidazione fatture	60%	80%
Missioni	50%	95%
Convenzioni	10%	100%
Permessi e presenze ferie pta	60%	35%
Programmazione e valutazione pta	50%	75%



in sintesi...

- dopo avere definito la governance alta, gli Atenei stanno “disegnando” la propria organizzazione dipartimentale ed i rapporti tra “centro” e dipartimenti
- in particolare la soppressione delle Facoltà e l’adozione del bilancio unico, con le nuove funzioni dipartimentali (didattica, budget, gestione personale etc), stanno comportando cambiamenti organizzativi che fanno fatica ad essere recepiti all’interno delle strutture
- dall’indagine CODAU, il Direttore di Dipartimento continua ad assumere responsabilità e funzioni “gestionali” molto estese ed analoghe a quelle esercitate prima
- questo nuovo contesto organizzativo richiede comunque nuovi profili e nuove competenze e il ruolo del SAD e del PTA dipartimentale assume una nuova dimensione
- la valutazione del PTA dei Dipartimenti, pur seguendo modelli omogenei rispetto al restante PTA, dovrà seguire processi e coinvolgere osservatori (Direttori Dipartimento, Docenti, Utenti, etc.) diversi da quelli dell’amministrazione centrale
- abbiamo presentato in anteprima ed in via sperimentale alcuni modelli e processi di valutazione del PTA dipartimentale sia per favorire l’adozione di modelli di valutazione all’interno degli Atenei aderenti al progetto, sia per sollecitare un dibattito sul tema.

