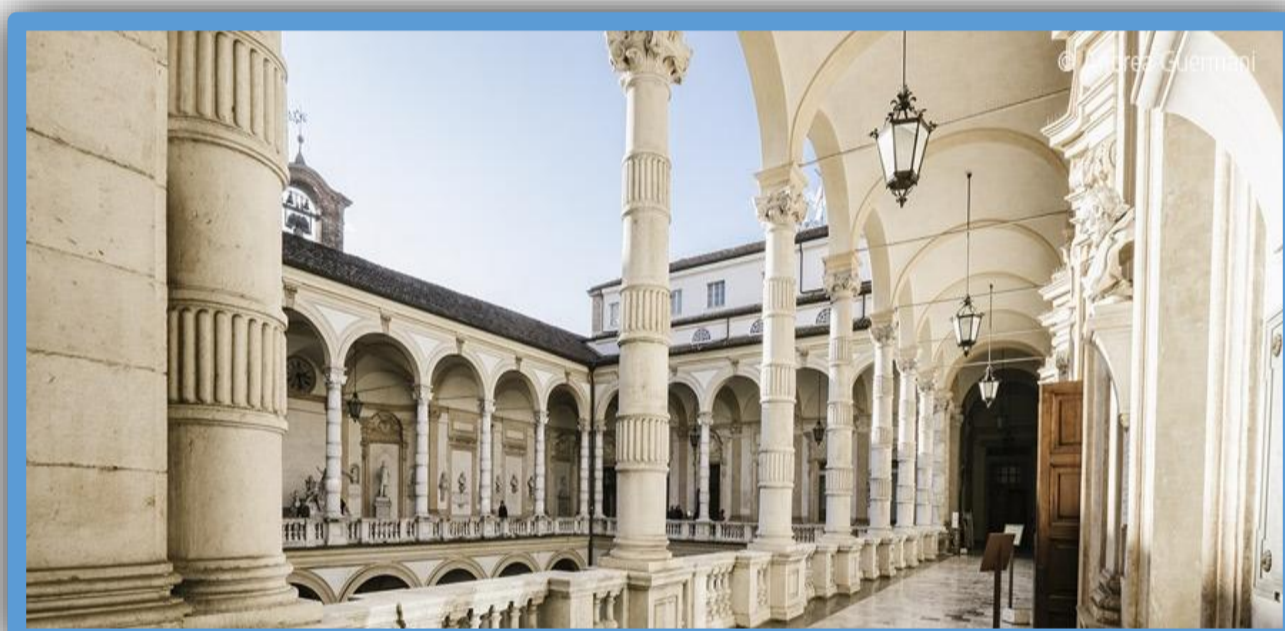


Documento di Programmazione integrata 2018

SEZIONE 5 - Piano Integrato 2018 – 2020
Allegato Schede performance individuale
Anno 2018



Sommario

DIREZIONE GENERALE (DG) – Direttrice Loredana SEGRETO	3
DG - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	3
DG - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	4
DG - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni.....	5
DIREZIONE AFFARI GENERALI (AG) – Direttrice Adriana BELLI	6
AG - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	6
AG - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	7
AG - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni.....	8
DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E SOSTENIBILITA'(AS) – Direttore Roberto BARRERI	9
AS - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa.....	9
AS - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	10
AS - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	11
DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITA' E VALUTAZIONE (AIPQV)– Direttrice Maria SCHIAVONE	12
AIPQV - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	12
AIPQV - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	13
AIPQV - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni....	13
DIREZIONE BILANCIO E CONTRATTI (BIL) – Direttrice Catia MALATESTA	14
BIL - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	14
BIL - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	15
BIL - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni.....	16
DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI (DID) – Direttore Massimo BRUNO	17
DID - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	17
DID - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	18
DID - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni.....	18
DIREZIONE EDILIZIA E LOGISTICA (EDILOG) – Direttore Sandro PETRUZZI	19
EDILOG - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	19
EDILOG - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	20
EDILOG - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni..	20
DIREZIONE INTEGRAZIONE E MONITORAGGIO, ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE (IMO) – Direttrice Vilma Angela GARINO	21
IMO - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	21
IMO - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	22
IMO - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni.....	23
DIREZIONE PERSONALE (PERS) – Direttore Claudio BORIO	24
PERS - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	24
PERS - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	25
PERS - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni.....	25
DIREZIONE RICERCA E TERZA MISSIONE (RIC) – Direttore Marco DEGANI	26
RIC - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa.....	26
RIC - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali.....	27
RIC - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	27
DIREZIONE SEDI EXTRA-METROPOLITANE (SEM) – Direttore Enzo FRAGAPANE	28
SEM - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa.....	28
SEM - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	29
SEM - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni.....	29
DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI, PORTALE, E-LEARNING (SIPE) – Direttore Angelo SACCA'	30
SIPE - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa	30
SIPE - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali	31
SIPE - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	32

DIREZIONE GENERALE (DG) – Direttrice Loredana SEGRETO

DG - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso Indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione						
									0%	60%	80%	100%			
A - Performance Organizzativa	40%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	30%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10			
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq]78978; 79321[]79321; 79663[]79663 - 80006[
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini			
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; valore ini]]valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini			
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; valore ini]]valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini			
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; valore ini]]valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini			
					100%										
			Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione			
												0%	60%	80%	100%
			A2 - Performance Organizzativa di struttura	70%	Formazione Personale TA	40%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 2)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	N.A.	70%	<50%]50%; 60%[]60%; 70%[>= 70 %
	Qualità del servizio Formazione	25%					Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	N.A.	>= valore mediano della scala	< 90% mediana]90% mediana; 95 %mediana[]95% mediana; mediana[>= mediana		
	Capacità di aggiornamento interno	25%					Strumenti implementati per la condivisione di informazioni ed analisi funzionali alla creazione di comunità di pratica	N.A.	1	0%	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Definizione campi tematici in relazione alle correlazioni analizzate	Implementazione strumenti di condivisione e definizione di almeno una comunità di pratica		
	Capacità di programmazione della spesa	25%					Media della % risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	N.A.	100%	<50%]50%; 70%[]70%; 90%[]90%; 100%[
	Grado di occupazione delle aule	14%					Media delle ore di utilizzo delle aule nel perimetro individuato per ogni aula l'utilizzo è pari alle ore mediamente programmate da tutti i Corsi di laurea coinvolti rapportato alle ore di disponibilità dell'aula(*), nel periodo di erogazione dei corsi di laurea (*il parametro è definito nelle linee guida approvate dal Senato Accademico, anche in ottica di coordinamento con le politiche di mobilità del territorio)	44%	50%	<44%]44%; 46%[]46%; 48%[]48%;50%[
	Capacità di Allestimento delle aule	14%					Capacità di spesa del budget (programmazione triennale) destinato all'allestimento delle aule	N.D.	100%	<50%]50%; 70%[]70%; 90%[]90%; 100%[
	Accessibilità alle informazioni	14%			Percentuale di aule per cui è disponibile e accessibile all'utenza (docenti e studenti) la lista delle attrezzature e dei servizi esistenti.	N.A.	100%	<50%]50%; 70%[]70%; 90%[]90%; 100%[
	Capacità di gestione delle richieste di intervento	7%			Scostamento della data di presa in carico rispetto alla data di inserimento del ticket	N.A.	Presa in carico entro il primo giorno lavorativo successivo alla segnalazione	> 3 gg]2;3] gg]1;2] gg]0;1] gg				
		7%			Tempo primo intervento on site	N.A.	Tempo primo intervento on site entro un giorno lavorativo successivo alla presa in carico	> 3 gg]2;3] gg]1;2] gg]0;1] gg				
	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	14%			Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". NB Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	N.A.	100%	<50%]50%; 70%[]70%; 90%[]90%;100%[
	Qualità del servizio - direttori dip	15%			Customer agli studenti sull'utilizzo aule	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.]90%;95%[val. med.]95%; 100%[val. med.	>= val. med.				
	Qualità del servizio - studenti	15%			Customer agli studenti sull'utilizzo aule	N.A.	>= valore mediano della scala	< 90% mediana]90%;95%[val. med.]95%; 100%[val. med.	>= val. med.				
		Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	30%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Media delle percentuali di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo da ogni direzione. Per il 2018 ci si riferisce alle pratiche presentate al CdA nel secondo semestre	N.A.	100%	<50%]50%; 70%[]70%; 90%[]90%; 100%[
Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%			Media delle percentuali delle deliberazioni monitorate da ogni singola direzione. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	N.A.	100%	<50%]50%; 70%[]70%; 90%[]90%; 100%[
			100%												
Costi del Personale TA di Ateneo (1)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM				
Costo del Personale TA di Ateneo [€]											€ 1.507.749,00				
Costo del Personale TA della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]											€ 1.295.870,00				
1	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento														
2	Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.														

DG - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato (1)	Criteri di valutazione				
								0%	60%	80%	100%	
B - Obiettivi Individuali	20%	Qualità della vita organizzativa	50%	Nel 2018 sono previste le operazioni di: - somministrazione dei questionari al personale TA (seconda e ultima rilevazione) - focus group studenti - elaborazione ed analisi dei dati rilevati - conseguente messa a punto di azioni correttive e di miglioramento	100%		€ 51.417,00	Nessun output formalizzato	somministrazione dei questionari al personale TA (seconda e ultima rilevazione) focus group studenti	- somministrazione dei questionari al personale TA (seconda e ultima rilevazione) - focus group studenti - elaborazione ed analisi dei dati rilevati	- somministrazione dei questionari al personale TA (seconda e ultima rilevazione) - focus group studenti - elaborazione ed analisi dei dati rilevati - Messa a punto di azioni correttive e di miglioramento	
				orientamento e immatricolazione - Revisione, per gli ambiti individuati, dei contenuti e delle modalità di comunicazione agendo sulle componenti linguistiche, visive e funzionali - Definizione di un processo condiviso per l'aggiornamento delle informazioni e la loro diffusione/divulgazione - Sperimentare nuove modalità di relazione e comunicazione attraverso i canali social, web e off line, sia a livello di direzione sia nei poli; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;				50%		orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (2) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (2) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione - Sperimentazione nuove modalità di comunicazione sui canali social, web ed off line	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (2) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione - Sperimentazione nuove modalità di comunicazione sui canali social, web ed off line - Rilevazione criticità incontrate nella sperimentazione 2018
				comunicazione eventi - Formalizzazione processo as is e to be a partire dagli eventi organizzati in Ateneo prevedendo la sperimentazione delle modalità di gestione e diffusione dei contenuti sui canali istituzionali. - Avvio sperimentazione al Cle in ottica di estensione negli altri poli; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;				40%		comunicazione eventi - Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro	comunicazione eventi - Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro	comunicazione eventi - Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro - Avvio sperimentazione (del processo e dello strumento) nel Polo Cle in ottica di estensione negli altri poli;
				comunicazione organizzativa - Superare la modalità univoca di Infonews introducendo la sperimentazione di nuove modalità comunicative coordinate a livello di Ateneo e integrate con i canali esistenti (portale, intranet, siti di dipartimento e tematici), in grado di garantire la diffusione mirata a specifici destinatari di specifici contenuti; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;				10%		comunicazione organizzativa - Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti	comunicazione organizzativa - Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti	comunicazione organizzativa - Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti - Costruzione di una rete di referenti della comunicazione (individuazione e condivisione di prassi operative attraverso un percorso formativa) - Proposta di una modalità di comunicazione più efficace per l'utente interno basata sulla rete di referenti della comunicazione
			100%									
Nota												
1	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento											
2	contenuti: - regolamento tasse "riscritto" e "rieditato" in modo più efficace per lo studente - contenuti delle pagine dei siti che informano sul tema della immatricolazione "riscritti" in modo più efficace - campagna di comunicazione (on line) che veicola i contenuti rivisti											

DG - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale		Peso Competenza	Criteri di valutazione (1)				
					0%	60%	80%	100%	
C - Comportamento organizzativo	35%	C 1 - VISIONE STRATEGICA Capacità di ricercare adottare costantemente una visione complessiva e sistemica del proprio lavoro e del proprio ruolo, che permetta di definire piani di azione coerenti con gli obiettivi strategici, prevedendo gli andamenti e le evoluzioni dell'ambiente di riferimento		50%	0 valutazioni coerenti sulle 3 attese	1 valutazione coerenti sulle 3 attese	2 valutazioni coerenti sulle 3 attese	3 valutazioni coerenti sulle 3 attese	
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e fornendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti		25%					
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane		25%					
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Target	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione			
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni di performance individuale dei Dirigenti, applicato alla serie delle valutazioni depurata dai valori anomali [2]	NA	5%	% di raggiungimento lineare			
Nota									
1	1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni competenza comportamentale e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Confronto del valore conseguito (di cui al punto 2) con il valore 3 che corrisponde al numero di competenze totali.								
2	I valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))								

DIREZIONE AFFARI GENERALI (AG) – Direttrice Adriana BELLI

AG - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione							
									0%	60%	80%	100%				
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10				
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978]78978; 79321]]79321; 79663]]79663 - 80006]				
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini				
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini				
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini				
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini				
					100%											
			Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione			
													0%	60%	80%	100%
			A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[[>= 70 %
	Qualità del servizio Formazione	25%					Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana		
	Capacità di aggiornamento interno	25%					Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione		
	Capacità di programmazione della spesa	25%					% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %		
					Funzionalità aule	5%	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	< 50% (grado copertura criticità)	[50%; 70%] (grado copertura criticità)	[70%; 90%] (grado copertura criticità)	[>=90 (grado copertura criticità)
							Qualità del servizio - direttori dip	20%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana
							Qualità del servizio - studenti	20%	Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana
					Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	55%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo. Per il 2018 ci si riferisce alla pratiche presentate al CdA nel secondo semestre	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
							Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
					Monitoraggio centri interuniversitari, associazioni, consorzi e fondazioni	20%	Capacità di monitoraggio di associazioni, consorzi e fondazioni	100%	Numero di associazioni, consorzi e fondazioni monitorati con relative proposte di azione	3	N.D.	30	<14	[14; 20[[20; 30[>=30
					100%											
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM					
Costo del Personale della Struttura [€]											€1.429.023,55					
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]											€1.200.275,97					
Nota																
				Tipo obiettivo		Tipi di valutazione										
1				1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato										
				2- obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.										
				3- obiettivo prevalentemente specifico												
2				Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento												
3				Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fisicità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.												

AG - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi Individuali	15%	Convenzioni di Ateneo in ambito sanitario	70%	Adozione di un repertorio Adozione di uno scadenziario	100%	3		€136.040,35	documento in bozza	documento completo	documento presentato all'approvazione	documento approvato/pubblicato
		Informatizzazione e digitalizzazione	30%	Messa in esercizio del modulo TITULUS Organi. Obiettivo del 2018 è la gestione nel secondo semestre delle pratiche presentate in un organo (CdA)	70%	3		€92.707,23	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
				Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio etc e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	30%	2			contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
			100%									

Nota	Tipo obiettivo	Tipi di valutazione
1	1 - obiettivo trasversale	il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme <i>tutte le direzioni partecipanti</i> , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato
	2- obiettivo comune	
	3- obiettivo prevalentemente specifico	
2	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento	

AG - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)			
					0%	60%	80%	100%
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi	30%	Dà principi e linee di comportamento	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese
		Promuove il coinvolgimento e la partecipazione						
		Crea impegno e spinta verso i risultati						
		C 2 - NEGOZIAZIONE Capacità di gestire situazioni di confronto o competizione e di condurre trattative che richiedono mediazione, ricercando attivamente il raggiungimento di un risultato positivo e vantaggioso	40%	Mantiene relazioni con tutte le parti interessate durante le negoziazioni	0-49%	50-69%	70-84%	85-100%
		Individua un risultato che soddisfa le diverse parti						
		Mantiene un clima collaborativo tra le parti contrapposte						
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa				
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore		Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione	
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione		Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare	
Nota								
1	1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)							
2	[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))							

NOTA:

La Dott.ssa Adriana BELLÌ, in virtù dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha in carico anche gli obiettivi indicati nel paragrafo "5.5.3 Obiettivi del responsabile TAC" del Documento di programmazione integrata 2018.

DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E SOSTENIBILITA'(AS) – Direttore Roberto BARRERI

AS - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione								
									0%	60%	80%	100%					
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10					
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978]78978; 79321]]79321; 79663]]79663 - 80006]					
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini					
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
					100%												
		50%	A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione				
														0%	60%	80%	100%
						Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[[>= 70 %
								Qualità del servizio Formazione	25%	Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana
								Capacità di aggiornamento interno	25%	Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione
								Capacità di programmazione della spesa	25%	% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
						Funzionalità aule	5%	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	< 50% (grado copertura criticità)	[50%; 70%] (grado copertura criticità)	[70%; 90%] (grado copertura criticità)	[>=90 (grado copertura criticità)
								Qualità del servizio - direttori dip	20%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana
								Qualità del servizio - studenti	20%	Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana
						Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
								Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
						Gestione del Patrimonio con assegnazione spazi alle strutture	65%	Capacità di adeguamento delle convenzioni di Ateneo	33%	% convenzioni standardizzate rispetto a quelle correttamente presentate per revisione	3	N.A.	80%	<50%	[50%; 65%[[65%; 80%[[>= 80 %
								Grado di assegnazione degli spazi	34%	% locali assegnati formalmente	3	N.D.	90%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
								Accessibilità alle informazioni sulle attività patrimoniali di competenza di un assegnatario.	33%	Realizzazione del "Handbook"	3	N.D.	100%	documento in bozza	documento completo	documento presentato per l'approvazione	documento approvato/pubblicato
									100%								
	Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM					
Costo del Personale della Struttura [€]											€656.814,15						
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]											€613.289,00						
Nota																	
1				Tipi di valutazione													
1 - obiettivo trasversale				il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato													
2- obiettivo comune				il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.													
3- obiettivo prevalentemente specifico																	
2 Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																	
3 Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																	

AS - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi Individuali	15%	Informatizzazione e digitalizzazione	100%	Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	30%	2	-	€43.526,00	contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
				Armonizzazione e collegamento di documenti relativi al patrimonio immobiliare con il sistema opensipi	70%	1	-		nessun output formalizzato	analisi funzionale completata	output precedente e aggiornamento tecnologico	output precedente e implementazione in produzione
			100%									
Nota												
	Tipo obiettivo			Tipi di valutazione								
1	1 - obiettivo trasversale			il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme <i>tutte le direzioni partecipanti</i> , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato								
	2- obiettivo comune			il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.								
	3- obiettivo prevalentemente specifico											
2	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento											

AS - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)			
					0%	60%	80%	100%
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE Capacità di leggere il contesto, identificando approcci, idee e soluzioni in grado di determinare l'introduzione o l'implementazione di buone pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestiti	30%	Utilizza la conoscenza organizzativa per far evolvere l'organizzazione	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese 0-49%	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese 50-69%	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese 70-84%	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese 85-100%
				Reagisce attivamente nelle situazioni, anche eccezionali e/o di crisi, individuando margini di azione e di miglioramento, identificando soluzioni e implementando nuovi progetti				
				Introduce buone pratiche da contesti esterni e trasferisce le proprie all'esterno				
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	40%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo				
				Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo				
				Affronta le divergenze di pareri con diplomazia				
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa				

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare

Nota	
1	1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)
2	[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass(valore - mediana)/mediana))

DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITA' E VALUTAZIONE (AIPQV)– Direttrice Maria SCHIAVONE

AIPQV - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione								
									0%	60%	80%	100%					
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10					
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978	[78978; 79321]	[79321; 79663]	[79663 - 80006]					
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini	[valore ini; 105% valore ini]	[98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini					
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente	[99% valore ini; 100 % valore ini]	[100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente	[99% valore ini; 100 % valore ini]	[100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente	[99% valore ini; 100 % valore ini]	[100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
						100%											
				Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione			
														0%	60%	80%	100%
				A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[[>= 70%
								Qualità del servizio Formazione	25%	Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana
								Capacità di aggiornamento interno	25%	Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione
								Capacità di programmazione della spesa	25%	% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90%
						Internazionalizzazione	65%	Numero di corsi di studio internazionali	15%	Numero di corsi di studio internazionali secondo la classificazione MIUR ai fini della Programmazione Triennale 2016-2018 (anno accademico 2017/2018)	3	dato 2016/2017: 7	>= anno precedente	<7	NA	NA	>=7
								Capacità di spesa del finanziamento ottenuto dal MIUR	14%	Totale spesa progetto internazionalizzazione su finanziamento MIUR/Totale finanziamento MIUR per il progetto di internazionalizzazione (anno solare 2018)	3	dato 2017: 41%	>=80%	<50%	[50%; 65%[[65%; 80%[[>= 80%
								Numero studenti in mobilità incoming e outgoing (solo ERASMUS)	15%	Numero studenti in mobilità incoming e outgoing (solo ERASMUS) (anno accademico 2017/2018)	3	dato 2016/2017 incoming: 638 outgoing: 1.412	>= anno precedente	<85%	[85%;95%[[95%;98%[>=98%
								Numero di visiting professor	14%	Numero di visiting professor (anno accademico 2017/2018)	3	dato 2016/2017: 45	>= anno precedente	<80%	[80%;90%[[90%;98%[>=98%
								Proporzione di iscritti stranieri a corsi di laurea di 1° livello	14%	Proporzione di iscritti con cittadinanza estera a corsi di laurea di 1° livello (anno accademico 2017/2018)	3	dato 2016/2017: 5,89%	>= anno precedente	<80%	[80%;90%[[90%;98%[>=98%
								Proporzione di iscritti stranieri a corsi di laurea magistrale	14%	Proporzione di iscritti con cittadinanza estera a corsi di laurea magistrale (anno accademico 2017/2018)	3	dato 2016/2017: 4,91%	>= anno precedente	<80%	[80%;90%[[90%;98%[>=98%
								Qualità percepita del servizio internazionalizzazione	14%	Risultati rilevazione su partecipanti programma ERASMUS (anno accademico 2017/2018)	3	dato a.a. 2016/2017: outgoing 54,5%, incoming 69,8%	>= anno precedente	<75%	[75%;90%[[90%;95%[>=95%
						Funzionalità aule	5%	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	< 50% (grado copertura criticità)	[50%; 70%] (grado copertura criticità)	[70%; 90%] (grado copertura criticità)	[>=90 (grado copertura criticità)
				Qualità del servizio - direttori dip	20%			Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana		
				Qualità del servizio - studenti	20%			Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana[[95% mediana; mediana[[>= mediana		
				Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90%		
		Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%			Percentuale delle deliberazioni monitorate	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90%				
				100%													
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM						
Costo del Personale della Struttura [€]											€2.123.996,00						
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]											€2.041.322,00						
Nota																	
		Tipo obiettivo				Tipi di valutazione											
1	1- obiettivo trasversale				il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato												
	2- obiettivo comune				il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.												
	3- obiettivo prevalentemente specifico																
2	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																
3	Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																

AIPQV - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi Individuali	15%	Informatizzazione e digitalizzazione	100%	Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio etc e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	100%	2	0	€82.674,00	contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
Nota												
1												
2												

AIPQV - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)				
					0%	60%	80%	100%	
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE Capacità di leggere il contesto, identificando approcci, idee e soluzioni in grado di determinare l'introduzione o l'implementazione di buone pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestiti	40%	Utilizza la conoscenza organizzativa per far evolvere l'organizzazione Reagisce attivamente nelle situazioni, anche eccezionali e/o di crisi, individuando margini di azione e di miglioramento, identificando soluzioni e implementando nuovi progetti Introduce buone pratiche da contesti esterni e trasferisce le proprie all'esterno	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese 0-49%	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese 50-69%	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese 70-84%	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese 85-100%	
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	30%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo Affronta le divergenze di pareri con diplomazia					
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa					
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione		Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare		
Nota									
1									
2									

DIREZIONE BILANCIO E CONTRATTI (BIL) – Direttrice Catia MALATESTA

BIL - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso Indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione															
									0%	60%	80%	100%												
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10												
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978	[78978; 79321]	[79321; 79663]	[79663 - 80006]												
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini	[valore ini; 105% valore ini]	[98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini												
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente	[99% valore ini; 100 % valore ini]	[100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini												
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente	[99% valore ini; 100 % valore ini]	[100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini												
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente	[99% valore ini; 100 % valore ini]	[100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini												
					100%																			
		90%	A2 - Performance Organizzativa di struttura	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione										
	0%													60%	80%	100%								
	Formazione Personale TA													20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%]	[60%; 70%]	[>= 70 %
															Qualità del servizio Formazione	25%	Customer erogato ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana]	[95% mediana; mediana]	[>= mediana
															Capacità di aggiornamento interno	25%	Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	>=2		Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione
															Capacità di programmazione della spesa	25%	% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%]	[70%; 90%]	[>= 90 %
	Funzionalità aule													5%	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	< 50% (grado copertura criticità)	[50%; 70%] (grado copertura criticità)	[70%; 90%] (grado copertura criticità)	[>=90 (grado copertura criticità)
															Qualità del servizio - direttori dip	20%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana]	[95% mediana; mediana]	[>= mediana
															Qualità del servizio - studenti	20%	Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana]	[95% mediana; mediana]	[>= mediana
	Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali													10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%]	[70%; 90%]	[>= 90 %
															Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%]	[70%; 90%]	[>= 90 %
	Adozione delle deliberazioni dei Consigli di Dipartimento													10%	Qualità del servizio erogato	50%	Customer specifica sui Direttori di Dipartimento	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana]	[95% mediana; mediana]	[>= mediana
															Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%]	[70%; 90%]	[>= 90 %
	Approvvigionamenti													30%	Tempestività dell'approvvigionamento	40%	La tempestività è misurata attraverso la media dei tempi di approvvigionamento (giorni lavorativi). Il tempo di approvvigionamento è la differenza fra la data di autorizzazione del direttore della richiesta di acquisto e la data di invio al fornitore del relativo buono d'ordine. Per il 2018 il perimetro di osservazione è relativo agli affidamenti sotto soglia (<= 40.000) e ci si riferisce alle richieste di approvvigionamento corrette e complete, cioè a quelle per le quali è stato data autorizzazione dall'ufficio approvvigionamenti	2	N.D.	30 gg	>40gg	da 36 a 40 gg	da 31 a 35 gg	<=30gg
															Grado di adozione dello strumento informatico "RDA"	20%	% di strutture che adottano la procedura informatizzata. La procedura si intende adottata quando almeno il 50% degli ordini è veicolato dalla RDA	1	N.D.	60%	<40%	[40%; 50%]	[50%; 60%]	>=60%
															Qualità del servizio approvvigionamenti	40%	Indagine di Customer Satisfaction direttori e dirigenti	2	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana]	[95% mediana; mediana]	[>= mediana
Missioni	25%	Tempi rimborso delle missioni	40%	La tempestività è misurata attraverso la media dei tempi di liquidazione (giorni lavorativi). Il tempo di liquidazione delle missioni è la differenza fra la data di richiesta di liquidazione e la data di liquidazione	3	N.D.	30 gg	>50gg	da 41 a 50 gg	da 31 a 40 gg	<=30gg													
		Grado di adozione dello strumento informatico "ESCO"	20%	% di dipartimenti che adottano la procedura informatizzata. La procedura si intende adottata quando almeno l'80% delle missioni della struttura è veicolato dalla procedura ESCO	3	88%	100%	<=88%	92%	96%	100 %													
		Qualità del servizio missioni	40%	Indagine di Customer Satisfaction - Direttori	3	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana	[90% mediana; 95%mediana]	[95% mediana; mediana]	[>= mediana													
			100%																					
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM													
Costo del Personale della Struttura [€]				€1.129.464,11	€616.809,00	€194.079,00	€1.242.996,00	€435.454,00	€1.244.895,30	€759.503,44	€878.442,81	€1.830.652,68												
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]				€1.129.464,11	€616.809,00	€194.079,00	€1.242.996,00	€435.454,00	€1.244.895,30	€759.503,44	€878.442,81	€1.755.997,31												
Nota																								
1	Tipo obiettivo		Tipi di valutazione																					
	1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato																					
	2 - obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.																					
	3 - obiettivo prevalentemente specifico																							
2	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																							
3	Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc.); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																							

BIL - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi Individuali	15%	Informatizzazione e digitalizzazione	100%	Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	30%	2	€0,00	€13.997,14	contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
				Migliorare il grado di comunicazione fra i sistemi S3 - UGOV e creare, in riferimento al processo di gestione "Professori a contratto", un export per caricamento massivo dati a ufficio impiego	60%	1	€30.000,00	€45.184,44	nessun output formalizzato	analisi modalità di integrazione tra S3 e Ugov	formalizzazione del processo rivisto e invio a cineca	messa in produzione del nuovo processo
				Definizione dei requisiti funzionali degli strumenti per la gestione delle Performance individuale. Adeguamento dei sistemi esistenti di gestione della Performance Individuale alle caratteristiche del nuovo SMVP	10%	2	€15.250,00	€15.473,80	Definizione dei requisiti in bozza	Definizione dei requisiti completa	Output precedente e avvio processo di adeguamento dei sistemi	Output precedenti e adeguamento dei sistemi esistenti di gestione della Performance Individuale alle caratteristiche del nuovo SMVP
			100%									
Nota												
1	Tipo obiettivo			Tipi di valutazione								
	1 - obiettivo trasversale			il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme <i>tutte le direzioni partecipanti</i> , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato								
	2- obiettivo comune			il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.								
	3- obiettivo prevalentemente specifico											
2	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento											

BIL - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)			
					0%	60%	80%	100%
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi	40%	Dà principi e linee di comportamento Promuove il coinvolgimento e la partecipazione Crea impegno e spinta verso i risultati	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese 0-49%	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese 50-69%	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese 70-84%	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese 85-100%
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	30%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo Affronta le divergenze di pareri con diplomazia				
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa				
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione		
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare		
Nota								
1	1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)							
2	[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))							

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI (DID) – Direttore Massimo BRUNO

DID - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione										
									0%	60%	80%	100%							
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10							
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978	[78978; 79321]	[79321; 79663]	[79663 - 80006]							
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini							
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini							
				Numero Studenti iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini							
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini							
						100%													
				Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione					
														0%	60%	80%	100%		
				A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[>=70%		
								Qualità del servizio Formazione	25%	Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.		
								Capacità di aggiornamento interno	25%	Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione		
								Capacità di programmazione della spesa	25%	% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
						Funzionalità aule	20%	Grado di occupazione delle aule	75%	Media delle ore di utilizzo delle aule nel perimetro individuato per ogni aula l'utilizzo è pari alle ore mediamente programmate da tutti i Corsi di laurea coinvolti rapportato alle ore di disponibilità dell'aula(*), nel periodo di erogazione dei corsi di laurea. (*il parametro è definito nelle linee guida approvate dal Senato Accademico ,anche in ottica di coordinamento con le politiche di mobilità del territorio)	3	44%	50%	<44%	[44%; 46%[[46%; 48%[[48%;50%]		
										Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	15%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
								Qualità del servizio - direttori dip	5%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.		
						Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Customer agli studenti sull'utilizzo aule	5%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
										Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
						Adozione delle deliberazioni dei Consigli di Dipartimento	10%	Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
										Qualità del servizio erogato	50%	Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
		Servizi amministrativi per la gestione della carriera universitaria	40%			Tempestività di risposta agli studenti	50%	Customer specifica sui Direttori di Dipartimento	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
								Scostamento della data di presa in carico rispetto alla data di inserimento del ticket (gg. medi)	50%	Scostamento della data di presa in carico rispetto alla data di inserimento del ticket (gg. medi)	3	3 gg	2,5 gg	<3gg	[3gg; 2,9gg[[2,9gg; 2,7gg[[2,7gg; 2,5gg]		
						Qualità del servizio di gestione della carriera universitaria degli studenti	50%	Customer Satisfaction sugli studenti che hanno aperto ticket	50%	Customer Satisfaction sugli studenti che hanno aperto ticket	3	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.		
				100%															
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM		Sede AMM							
Costo del Personale della Struttura [€]				€563.429,37	€890.412,00	€881.073,00	€1.627.352,34	€186.231,00	€1.689.505,05	€1.294.428,94		€3.114.709,00							
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]				€552.840,00	€876.139,00	€866.331,00	€1.607.474,00	€182.606,00	€1.664.908,76	€1.281.464,12		€3.016.508,00							
Nota																			
1				Tipo obiettivo				Tipi di valutazione											
1 - obiettivo trasversale				il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato															
2 - obiettivo comune				il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.															
3 - obiettivo prevalentemente specifico																			
2				Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento															
3				Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.															

DID - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato (2)	Criteri di valutazione				
									0%	60%	80%	100%	
B- Obiettivi individuali	15%	Comunicazione Organizzativa e Istituzionale	30%	orientamento e immatricolazione - Revisione, per gli ambiti individuati, dei contenuti e delle modalità di comunicazione agendo sulle componenti linguistiche, visive e funzionali - Definizione di un processo condiviso per l'aggiornamento delle informazioni e la loro diffusione/divulgazione - Sperimentare nuove modalità di relazione e comunicazione attraverso i canali social, web e off line, sia a livello di direzione sia nei poli; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;	100%	1	-	€79.052,00	nessun output formalizzato	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (3) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (3) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (3) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (3) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione
				informatizzazione e digitalizzazione	70%	Migliorare il grado di comunicazione fra i sistemi S3 - UGOV e creare, in riferimento al processo di gestione "Professori a contratto", un export per caricamento massivo dati a ufficio impiego TARM: Passaggio di sistema informatico. Da moodle+S3 a modulo CINECA NICE-TEST; - estensione a n corsi di studio - sperimentazione su n - scuole superiori - studio del modello organizzativo di gestione	40%	1	-	€107.459,00	nessun output formalizzato	analisi modalità di integrazione tra esse3 e ugov	formalizzazione del processo rivisto e invio a cineca
				Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	30%	3	-	nessun output formalizzato	studio del modello organizzativo di gestione		acquisizione della piattaforma	avvenuta sperimentazione in base agli output definiti	
					30%	2	-	contenuti in bozza	contenuti definiti		contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018	
			100%										
Nota													
1 - obiettivo trasversale il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato													
2 - obiettivo comune il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.													
3 - obiettivo prevalentemente specifico													
2 il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento													
3 contenuti:- regolamento tasse "riscritto" e "rieditato" in modo più efficace per lo studente - contenuti delle pagine dei siti che informano sul tema della immatricolazione "riscritti" in modo più efficace - campagna di comunicazione (on line) che veicola i contenuti rivisti													

DID - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)				
					0%	60%	80%	100%	
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi	30%	Dà principi e linee di comportamento Promuove il coinvolgimento e la partecipazione Crea impegno e spinta verso i risultati	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese 0-49%	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese 50-69%	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese 70-84%	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese 85-100%	
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	40%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo Affronta le divergenze di pareri con diplomazia					
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa					
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione			
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare			
Nota									
1	1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)								
2	[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))								

DIREZIONE EDILIZIA E LOGISTICA (EDILOG) – Direttore Sandro PETRUZZI

EDILOG - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione								
									0%	60%	80%	100%					
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10					
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978	[78978; 79321]	[79321; 79663]	[79663 - 80006]					
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini					
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
						100%											
				Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione			
														0%	60%	80%	100%
				A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[>=70%
		Qualità del servizio Formazione	25%					Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.		
		Capacità di aggiornamento interno	25%					Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia prof. pilota	Avvio sperimentazione		
		Capacità di programmazione della spesa	25%					% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
		Manutenzione ordinaria edile e impiantistica	20%			Capacità di programmazione interventi manutenzione	33%	Percentuale di interventi di manutenzione preventiva eseguiti rispetto a quelli previsti nel "libretto di edificio"; per l'anno 2018 ci si riferisce al palazzo Badini Confalonieri	3	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
						Capacità di gestione degli interventi di manutenzione	34%	Scostamento della data di fine intervento rispetto a quanto stimato nella risposta al ticket	3	N.D.	max + 20% rispetto alla data stimata nell'help desk	> 40%	[40%;30%[[30%;20%[[20%;0]		
						Qualità del servizio di manutenzione	33%	Indagine specifica su Direttori e Dirigenti	3	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.		
		Funzionalità aule	40%			Accessibilità alle informazioni	40%	percentuale di aule per cui è disponibile e accessibile all'utenza (docenti e studenti) la lista delle attrezzature e dei servizi esistenti.	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
						Capacità di gestione delle richieste di intervento	25%	Scostamento della data di presa in carico rispetto alla data di inserimento del ticket	1	N.A.	Presa in carico entro il primo giorno lavorativo successivo alla segnalazione	> 3 gg	[2;3] gg	[1;2] gg	[0;1] gg		
							25%	Tempo primo intervento on site			Tempo primo intervento on site entro un giorno lavorativo successivo alla presa in carico	> 3 gg	[2;3] gg	[1;2] gg	[0;1] gg		
						Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	6%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
Qualità del servizio - direttori dip	2%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1			N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.						
		Qualità del servizio - studenti	2%			Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.				
Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%			Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]				
		Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%			Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]				
Adozione delle deliberazioni dei Consigli di Dipartimento	5%	Qualità del servizio erogato	50%			Customer specifica sui Direttori di Dipartimento	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.				
		Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%			Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]				
Approvvigionamenti	5%	Tempestività dell'approvvigionamento	50%			La tempestività è misurata attraverso la media dei tempi di approvvigionamento; il tempo di approvvigionamento è la differenza fra la data di autorizzazione del direttore della richiesta di acquisto e la data di invio al fornitore del relativo buono d'ordine. Per il 2018 il perimetro di osservazione è relativo agli affidamenti sotto soglia (<= 40.000) e ci si riferisce alle richieste di approvvigionamento corrette e complete, cioè a quelle per le quali è stata data autorizzazione dall'ufficio approvvigionamenti	2	N.D.	30 gg	> 40 gg	[40%; 35%[[35%; 30%[<= 30 gg				
		Qualità del servizio approvvigionamenti	50%	Indagine di Customer Satisfaction direttori e dirigenti	2	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.						
				100%													
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM						
Costo del Personale della Struttura [€]				€334.829,40	€360.191,97	€353.844,51	€743.144,72	€177.303,49	€889.794,35	€477.320,10	€2.571.034,00						
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]				€334.829,40	€360.191,97	€353.844,51	€743.144,72	€177.303,49	€889.794,35	€477.320,10	€2.457.405,00						
Nota																	
1	Tipo obiettivo		Tipi di valutazione														
	1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato														
	2 - obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.														
2	3 - obiettivo prevalentemente specifico																
	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																
3	Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OCCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaborazione on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																

EDILOG - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi individuali	15%	Grandi Opere	70%	- Insiediamenti di Grugliasco: Redazione del Progetto di Fattibilità Tecnica ed economica; - Palazzo Nuovo: affidamento Lavori riallestimento piani 3°-6° ed avvio esecuzione lavori	100%	2	€4.124.000,00	€113.630,00	Analisi finanziaria del tipo di appalto da realizzare su insediamento di Grugliasco e, Progetto Esecutivo Lavori riallestimento piani 3°-6° piano P.N.	Avvio delle procedure di gara per la redazione del Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica di Grugliasco, Realizzazione gara d'appalto lavori di riallestimento piani 3°-6° piano P.N.	Progetto di Fattibilità Tecnica ed economica insediamento di Grugliasco, Affidamento lavori di riallestimento piani 3°-6° piano P.N.	Approvazione Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica ed avvio fasi progettuali successive, Avvio esecuzione lavori di riallestimento piani 3°-6° piano P.N. e completamento primo stralcio
		informatizzazione e digitalizzazione	30%	Evolgere i sistemi direzionali di gestione degli Help Desk: Supporto alle modifiche richieste sui sistemi esistenti Definire una modalità di gestione delle emergenze attraverso l'utilizzo di contatto diretto (anche virtuale) Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	70%	1	-	-	nessun output formalizzato	Supporto alle modifiche richieste sui sistemi esistenti	Definire una modalità di gestione delle emergenze attraverso l'utilizzo di contatto diretto (anche virtuale)	Supporto alle modifiche richieste sui sistemi esistenti Definire una modalità di gestione delle emergenze attraverso l'utilizzo di contatto diretto (anche virtuale)
					30%	2	-	-	contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
			100%									
Nota												
1		Tipo obiettivo		Tipi di valutazione								
		1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato								
		2- obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.								
		3- obiettivo prevalentemente specifico										
2		Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento										

EDILOG - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)				
					0%	60%	80%	100%	
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - NEGOZIAZIONE Capacità di gestire situazioni di confronto o competizione e di condurre trattative che richiedono mediazione, ricercando attivamente il raggiungimento di un risultato positivo e vantaggioso	40%	Mantiene relazioni con tutte le parti interessate durante le negoziazioni Individua un risultato che soddisfa le diverse parti Mantiene un clima collaborativo tra le parti contrapposte	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese 0-49%	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese 50-69%	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese 70-84%	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese 85-100%	
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	30%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo Affronta le divergenze di pareri con diplomazia					
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa					
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Indicatore		Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione		
		Coefficiente di variazione		Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare		
Nota									
1		1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)							
2		[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))							

DIREZIONE INTEGRAZIONE E MONITORAGGIO, ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE (IMO) – Direttrice Vilma Angela GARINO

IMO - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione							
									0%	60%	80%	100%				
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10				
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978	[78978; 79321]	[79321; 79663]	[79663 - 80006]				
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini				
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini				
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini				
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini				
								100%								
			Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione			
													0%	60%	80%	100%
			A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Formazione Personale TA	45%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	30%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[>=70%
							Qualità del servizio Formazione	29%	Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
							Capacità di aggiornamento interno	29%	Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione
							Capacità di programmazione della spesa	12%	% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
					Funzionalità aule	5%	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	<50% (grado di copertura criticità)	[50%; 70%[(grado di copertura criticità)	[70%; 90%[(grado di copertura criticità)	[90%;100%] (grado di copertura criticità)
							Qualità del servizio - direttori dip	20%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
							Qualità del servizio - studenti	20%	Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
					Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
							Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
					Adozione delle deliberazioni dei Consigli di Dipartimento	40%	Qualità del servizio erogato	50%	Customer specifica sui Direttori di Dipartimento	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
			Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%			Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM					
Costo del Personale della Struttura [€]				€ 292.328,28	€ 300.246,00	€ 0,00	€ 411.709,00	€ 145.128,00	€ 478.649,00	€ 346.160,00	€ 1.070.594,00					
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]				€ 288.162,85	€ 285.927,08	€ 0,00	€ 404.612,00	€ 141.495,00	€ 472.252,00	€ 341.845,00	€ 968.825,00					
Nota																
1																
1 - obiettivo trasversale																
2 - obiettivo comune																
3 - obiettivo prevalentemente specifico																
2																
3																

IMO - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione				
									0%	60%	80%	100%	
B - Obiettivi Individuali	15%	Comunicazione Organizzativa e Istituzionale	30%	comunicazione eventi - Formalizzazione processo as is e to be a partire dagli eventi organizzati in Ateneo prevedendo la sperimentazione delle modalità di gestione e diffusione dei contenuti sui canali istituzionali. - Avvio sperimentazione al Cle in ottica di estensione negli altri poli; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;	80%	1		€ 13.030,00	nessun output formalizzato	comunicazione eventi- Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro - Avvio sperimentazione (del processo e dello strumento) nel Polo Cle in ottica di estensione negli altri poli;	comunicazione eventi- Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro - Avvio sperimentazione (del processo e dello strumento) nel Polo Cle in ottica di estensione negli altri poli;	comunicazione eventi- Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro - Avvio sperimentazione (del processo e dello strumento) nel Polo Cle in ottica di estensione negli altri poli;	
				comunicazione organizzativa- Superare la modalità univoca di infonews introducendo la sperimentazione di nuove modalità comunicative coordinate a livello di Ateneo e integrate con i canali esistenti (portale, intranet, siti di dipartimento e tematici), in grado di garantire la diffusione mirata a specifici destinatari di specifici contenuti; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;	20%	1			nessun output formalizzato	comunicazione organizzativa- Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti - Costruzione di una rete di referenti della comunicazione (individuazione e condivisione di prassi operative attraverso un percorso formativo)	comunicazione organizzativa- Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti - Costruzione di una rete di referenti della comunicazione (individuazione e condivisione di prassi operative attraverso un percorso formativo)	comunicazione organizzativa- Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti - Costruzione di una rete di referenti della comunicazione (individuazione e condivisione di prassi operative attraverso un percorso formativo)	
		informatizzazione e digitalizzazione	70%	Definizione dei requisiti funzionali degli strumenti per la gestione delle Performance individuale	35%	1	€ 15.250,00	€ 128.666,00	nessun output formalizzato	Definizione dei requisiti parziale	Definizione dei requisiti completa	Definizione dei requisiti completata e condivisa	
				Analisi funzionale degli strumenti necessari all'implementazione di un sistema integrato di monitoraggio e reporting	35%	1			analisi in bozza	analisi completata	analisi in approvazione	analisi validata/pubblicata	
				Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	30%	2			contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018	
					100%								
		Nota											
		Tipo obiettivo		Tipi di valutazione									
1		1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato									
		2- obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.									
		3- obiettivo prevalentemente specifico											
2		Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento											

IMO - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)			
					0%	60%	80%	100%
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE Capacità di leggere il contesto, identificando approcci, idee e soluzioni in grado di determinare l'introduzione o l'implementazione di buone pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestiti	40%	Utilizza la conoscenza organizzativa per far evolvere l'organizzazione	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese 0-49%	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese
				Reagisce attivamente nelle situazioni, anche eccezionali e/o di crisi, individuando margini di azione e di miglioramento, identificando soluzioni e implementando nuovi progetti				
				Introduce buone pratiche da contesti esterni e trasferisce le proprie all'esterno				
		C 2 - NEGOZIAZIONE Capacità di gestire situazioni di confronto o competizione e di condurre trattative che richiedono mediazione, ricercando attivamente il raggiungimento di un risultato positivo e vantaggioso	30%	Mantiene relazioni con tutte le parti interessate durante le negoziazioni				
				Individua un risultato che soddisfa le diverse parti				
				Mantiene un clima collaborativo tra le parti contrapposte				
C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa						
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione		
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare		
Nota								
1	1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)							
2	[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))							

DIREZIONE PERSONALE (PERS) – Direttore Claudio BORIO

PERS - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione															
									0%	60%	80%	100%												
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10												
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978]78978; 79321]]79321; 79663]]79663 - 80006]												
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini												
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini												
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini												
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini												
						100%																		
		A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione										
														0%	60%	80%	100%							
														Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[[>= 70 %	
	Qualità del servizio Formazione													25%	Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana		
	Capacità di aggiornamento interno													25%	Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione		
	Capacità di programmazione della spesa													25%	% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %		
	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio													60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule" N.B. Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	< 50% (grado copertura criticità)	[50%; 70%] (grado copertura criticità)	[70%; 90%] (grado copertura criticità)	[>=90 (grado copertura criticità)		
	Qualità del servizio - direttori dip													20%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana		
	Qualità del servizio - studenti													20%	Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana		
	Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali													10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
	Gestione del Personale TA	65%	50%	10%	Tempi presa in carico dei ticket dell'help desk del servizio assenze presenze	50%	Scostamento della data di presa in carico rispetto alla data di inserimento del ticket. Il rilascio del Help Desk è previsto per il secondo trimestre	3	N.A.	4 gg	>6gg	6gg	5gg	<=4gg										
															Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %
															Qualità del servizio	50%	Indagine di Customer Satisfaction su utenti del servizio assunzioni e welfare	3	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana
				100%																				
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM		Sede AMM												
Costo del Personale della Struttura [€]												€ 3.410.956,00												
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]												€ 3.243.491,00												
Nota																								
1		Tipo obiettivo		Tipi di valutazione																				
1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato																						
2 - obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.																						
3 - obiettivo prevalentemente specifico																								
2		Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																						
3		Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OCCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaborazione on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																						

PERS - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi Individuali	15%	Informatizzazione e digitalizzazione	100%	Revisione/aggiornamento siti internet: Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti, dei CdS, Etc. e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	25%	2		€ 167.466,00	contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
				Implementazione del sistema di help desk per il servizio assenze presenza nelle direzioni	50%	1			<50% delle Direzioni gestite tramite service desk	[50%; 70%[delle Direzioni gestite tramite service desk	[70%; 90%[delle Direzioni gestite tramite service desk	[90%; 100% delle Direzioni gestite tramite service desk
				Dematerializzazione servizi del personale: Firma contratti e assegni ricerca	10%	1			processo firma cartaceo	Analisi funzionale del processo	processo digitalizzato ad esclusione della firma del soggetto esterno all'ateneo	processo firma digitale
				Definizione dei requisiti funzionali degli strumenti per la gestione delle Performance individuale	15%	2	€ 15.250,00		Nessun output formalizzato	Definizione dei requisiti parziale	Definizione dei requisiti completa	Definizione dei requisiti completata e condivisa
			100%		100%							
Nota												
1			Tipo obiettivo		Tipi di valutazione							
1			1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme <i>tutte le direzioni partecipanti</i> , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato							
1			2- obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.							
1			3- obiettivo prevalentemente specifico									
2			Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento									

PERS - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)				
					0%	60%	80%	100%	
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi	30%	Dà principi e linee di comportamento	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese	
		Promuove il coinvolgimento e la partecipazione							
		Crea impegno e spinta verso i risultati							
C 2 - NEGOZIAZIONE Capacità di gestire situazioni di confronto o competizione e di condurre trattative che richiedono mediazione, ricercando attivamente il raggiungimento di un risultato positivo e vantaggioso	40%	Mantiene relazioni con tutte le parti interessate durante le negoziazioni	0-49%	50-69%	70-84%	85-100%			
		Individua un risultato che soddisfa le diverse parti							
		Mantiene un clima collaborativo tra le parti contrapposte							
C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa							
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione			
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare			
Nota									
1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)									
2 [NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))									

DIREZIONE RICERCA E TERZA MISSIONE (RIC) – Direttore Marco DEGANI

RIC - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso Indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione									
									0%	60%	80%	100%						
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10						
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978]78978; 79321]]79321; 79663]]79663 - 80006]						
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini						
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini						
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini						
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini						
						100%												
				A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione				
															0%	60%	80%	100%
						Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[>=70%	
	Qualità del servizio Formazione							25%	Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.		
	Capacità di aggiornamento interno							25%	Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione		
	Capacità di programmazione della spesa							25%	% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
	Gestione, rendicontazione e audit dei Progetti di Ricerca					55%	Tempestività rendicontazione progetti finanziati per la ricerca	100%	Percentuale dei progetti rendicontati entro i tempi previsti. Perimetro dei progetti da rendicontare nell'anno 2018: PRIN, FIRB, SIR, H2020, CRT, CSP	3	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
							Funzionalità aule	5%	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
									Qualità del servizio - direttori dip	20%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
	Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali					10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
		Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2		N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]						
	Adozione delle deliberazioni dei Consigli di Dipartimento	10%	Qualità del servizio erogato	50%	Customer specifica sui Direttori di Dipartimento	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.						
			Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]						
				100%														
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM		Sede AMM						
Costo del Personale della Struttura [€]				€ 257.197,00	€ 886.754,00	€ 333.016,00	€ 490.123,00	€ 339.801,00	€ 1.099.981,00	1,163,337		€ 2.988.088,00						
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]				€ 257.197,00	€ 881.110,00	€ 326.399,00	€ 484.479,00	€ 334.363,00	€ 1.094.336,00	1,157,692		€ 2.927.261,00						
Nota																		
1		Tipo obiettivo		Tipi di valutazione														
1		1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato														
1		2- obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.														
1		3- obiettivo prevalentemente specifico																
2		Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																
3		Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																

RIC - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B- Obiettivi individuali	15%	informatizzazione e digitalizzazione	100%	SMART: Raccolta, gestione, analisi, condivisione e comunicazione - interna ed esterna - dei dati relativi a ricerca e terza missione attraverso un sistema informativo integrato di Ateneo	70%	1		€ 95.460,00	analisi e realizzazione nuova architettura dei dati	acquisizione software per la raccolta e la gestione dei dati	analisi preliminare al trattamento e inserimento dei dati in piattaforma	strutturazione del sistema di gestione: raccolta, e inserimento dei dati
				Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	30%	2			contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
					100%		100%					
Nota												
		Tipo obiettivo		Tipi di valutazione								
1		1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme <i>tutte le direzioni partecipanti</i> , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato								
		2- obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.								
		3- obiettivo prevalentemente specifico										
2		Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento										

RIC - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)							
					0%	60%	80%	100%				
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi	30%	Dà principi e linee di comportamento Promuove il coinvolgimento e la partecipazione Crea impegno e spinta verso i risultati	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese				
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	40%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo Affronta le divergenze di pareri con diplomazia					0-49%	50-69%	70-84%	85-100%
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa								
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione						
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare						
Nota												
1		1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)										
2		[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))										

DIREZIONE SEDI EXTRA-METROPOLITANE (SEM) – Direttore Enzo FRAGAPANE

SEM - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione								
									0%	60%	80%	100%					
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10					
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978]78978; 79321]]79321; 79663]]79663 - 80006]					
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini					
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
					100%												
				Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione			
														0%	60%	80%	100%
				A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[>=70%
		Qualità del servizio Formazione	25%					Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.		
		Capacità di aggiornamento interno	25%					Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione		
		Capacità di programmazione della spesa	25%					% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
						Funzionalità aule	5%	Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	60%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule". Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
		Qualità del servizio - direttori dip	20%							Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.
		Qualità del servizio - studenti	20%			Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<90% val. med.	[90%;95%[val. med.	[95%; 100%[val. med.	>= val. med.				
						Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	10%	Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]
		Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%					Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%;100%]		
		Monitoraggio centri interuniversitari, associazioni, consorzi e fondazioni	65%			Capacità di monitoraggio dei centri interuniversitari	100%	Numero di centri monitorati con relative proposte di azione	3	10	40	<20	[20; 25[[25; 35[[35; 40]		
			100%														
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM						
Costo del Personale della Struttura [€]												€ 370.737,00					
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]												€ 338.079,00					
Nota																	
1																	
1 - obiettivo trasversale																	
il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato																	
2 - obiettivo comune																	
il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.																	
3 - obiettivo prevalentemente specifico																	
2																	
Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																	
3																	
Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																	

SEM - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi Individuali	15%	informatizzazione e digitalizzazione	100%	Realizzazione sito tematico "Centri": Costruzione relazioni con soggetti interuniversitari, divulgazione iniziative scientifiche in un'ottica di public engagement	70%	1	€ 15.000,00	€ 32.658,00	contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	sito pubblicato al 31/12/2018
				Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	30%	2	-		contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018
					100%		100%					
Nota												
		Tipo obiettivo		Tipi di valutazione								
1		1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme <i>tutte le direzioni partecipanti</i> , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato								
		2- obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.								
		3- obiettivo prevalentemente specifico										
2		Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento										

SEM - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)			
					0%	60%	80%	100%
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi	30%	Dà principi e linee di comportamento	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese
		Promuove il coinvolgimento e la partecipazione						
		Crea impegno e spinta verso i risultati						
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	40%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo	0-49%	50-69%	70-84%	85-100%
		Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo						
		Affronta le divergenze di pareri con diplomazia						
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa				
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione		
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare		
Nota								
1		1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)						
2		[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))						

DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI, PORTALE, E-LEARNING (SIPE) – Direttore Angelo SACCA'

SIPE - Scheda 1a - Assegnazione obiettivi di performance organizzativa

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Indicatore	Peso Indicatore	Fonte indicatore	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione								
									0%	60%	80%	100%					
A - Performance Organizzativa	50%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	10%	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	7	A.A. 2018/2019: 10	7	8	9	10					
				Metri quadri totali dedicati alla didattica (Programmazione triennale MIUR 2016-18)	18,0%	Piano strategico e Programmazione triennale MIUR 2016-18	78.978 mq	A.S. 2018: 80.006 mq	78978]78978; 79321]]79321; 79663]]79663 - 80006]					
				Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	16,0%	Piano strategico	n.d.*	A.S. 2018: <= anno precedente	>= 105% valore ini]valore ini; 105% valore ini]]98% valore ini; valore ini]	< 98% valore ini					
				FFO - Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO	16,0%	Dati MIUR	36,19%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Numero Studenti Iscritti	16,0%	Data warehouse di Ateneo	69.286	A.A. 2017/2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
				Tasso di laureati in corso	16,0%	Indicatore del cruscotto direzionale e presente nel Piano strategico	55,95%	A.S. 2018: >= anno precedente	<= 99% anno precedente]99% valore ini; 100 % valore ini]]100% valore ini; 102 % valore ini]	> 102% valore ini					
						100%											
				Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Servizio/processo	Peso Servizio	Indicatore	Peso Indicatore	Modalità di calcolo	Tipo obiettivo (1)	Valore Iniziale	Target	Criteri di valutazione			
														0%	60%	80%	100%
				A2 - Performance Organizzativa di struttura	90%	Formazione Personale TA	20%	Copertura dei corsi di formazione nei temi strategici (vedere nota 3)	25%	Percentuale dei temi coperti attraverso l'erogazione di almeno un corso di formazione	1	N.A.	70%	<50%	[50%; 60%[[60%; 70%[[>= 70 %
		Qualità del servizio Formazione	25%					Customer erogata ai discenti dei corsi di formazione	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana		
		Capacità di aggiornamento interno	25%					Numero di comunità di pratica per cui sono stati implementati strumenti per la condivisione di informazioni	1	N.A.	1	0	Analisi correlazioni tra famiglie professionali e Direzioni	Identificazione di una famiglia professionale pilota	Avvio sperimentazione		
		Capacità di programmazione della spesa	25%					% risorse utilizzate / risorse assegnate per ogni direzione (al netto di eventuali variazioni, positive o negative)	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%; 100%]		
		Funzionalità aule	30%			Accessibilità alle informazioni	15%	percentuale di aule per cui è disponibile e accessibile all'utenza (docenti e studenti) la lista delle attrezzature e dei servizi esistenti.	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%; 100%]		
						Capacità di Allestimento delle aule	20%	capacità di spesa del budget (programmazione triennale) destinato all'allestimento ICT delle aule	3	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%; 100%]		
						Capacità di gestione delle richieste di intervento	25%	Scostamento della data di presa in carico rispetto alla data di inserimento del ticket	1	N.A.	Presenza in carico entro il primo giorno lavorativo successivo alla segnalazione	> 3 gg]2;3] gg]1;2] gg	[0;1] gg		
								Tempo primo intervento on site	1	N.A.	Tempo primo intervento on site entro un giorno lavorativo successivo alla presa in carico	> 3 gg]2;3] gg]1;2] gg	[0;1] gg		
						Capacità di attuazione degli interventi di monitoraggio	9%	Numero di azioni attivate a fronte delle criticità rilevate negli incontri periodici del Presidente del Presidio della Qualità con i dirigenti competenti sul tema "funzionamento aule" NB Le criticità saranno rilevate alla fine del primo trimestre attraverso un documento che sarà sottoposto al Presidio della Qualità.	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[90%; 100%]		
						Qualità del servizio - direttori dip	3%	Customer a direttori di dipartimento sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana		
		Qualità del servizio - studenti	3%			Customer agli studenti sull'utilizzo aule	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana				
		Adozione delle deliberazioni degli Organi Collegiali Centrali	10%			Capacità di standardizzazione delle deliberazioni	50%	Percentuale di pratiche presentate e deliberate attraverso gli schemi tipo. Per il 2018 ci si riferisce alle pratiche presentate al CdA nel secondo semestre	2	N.A.	100% dal momento del rilascio dello schema tipo	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %		
						Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	2	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %		
		Adozione delle deliberazioni dei Consigli di Dipartimento	5%			Qualità del servizio erogato	50%	Customer specifica sui Direttori di Dipartimento	1	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana		
						Capacità di monitoraggio dell'attuazione delle deliberazioni	50%	Percentuale delle deliberazioni monitorate. Per il 2018 l'ambito di monitoraggio e restituzione è focalizzato alle deliberazioni relative alle convenzioni e ai contratti di beni e servizi	1	N.A.	100%	<50%	[50%; 70%[[70%; 90%[[>= 90 %		
		Approvvigionamenti	5%			Tempestività dell'approvvigionamento	40%	La tempestività è misurata attraverso la media dei tempi di approvvigionamento (giorni lavorativi). Il tempo di approvvigionamento è la differenza fra la data di autorizzazione del direttore della richiesta di acquisto e la data di invio al fornitore del relativo buono d'ordine. Per il 2018 il perimetro di osservazione è relativo agli affidamenti sotto soglia (<= 40.000) e ci si riferisce alle richieste di approvvigionamento corrette e complete, cioè a quelle per le quali è stato data autorizzazione dall'ufficio approvvigionamenti	2	N.D.	30 gg	>40gg	da 36 a 40 gg	da 31 a 35 gg	<=30gg		
Grado di adozione dello strumento informatico "RDA"	20%					% di strutture che adottano la procedura informatizzata. La procedura si intende adottata quando almeno il 50% degli ordini è veicolato dalla RDA	1	N.D.	60%	<40%	[40%; 50%[[50%; 60%[>=60%				
Qualità del servizio approvvigionamenti	40%					Indagine di Customer Satisfaction direttori e dirigenti	2	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana				
Assistenza Informatica	30%	Capacità di gestione degli interventi di assistenza	50%	Scostamento della data di fine intervento rispetto a quanto stimato nella risposta al ticket	3	N.A.	max + 20% rispetto alla data stimata nell'help desk	> 40%	[40%;30%[[30%;20%[[20%;0]						
		Qualità del servizio di assistenza informatica	50%	Indagine di Customer Satisfaction utenti degli Help Desk Informativi	3	N.A.	>= valore mediano della scala	<[90% mediana]90% mediana; 95%mediana[]95% mediana; mediana[[>= mediana						
				100%													
Costi del Personale della Direzione (2)				Polo AMV	Polo CLE	Polo MAN	Polo MED A	Polo MED B	Polo SDN	Polo SUM	Sede AMM						
Costo del Personale della Struttura [€]											€ 1.429.023,55						
Costo del Personale della Struttura al netto delle risorse impiegate sui progetti [€]											€ 1.200.275,97						
Nota																	
Tipi di valutazione																	
1	1 - obiettivo trasversale		il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti , a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato														
	2 - obiettivo comune		il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.														
	3 - obiettivo prevalentemente specifico																
2	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento																
3	Temi formativi strategici per il 2018: Guidare il Cambiamento (change management, team building, problem solving, etc); Codice degli appalti, Fiscalità e Bilancio; Gestione OOCC centrali e di Dipartimento; Assenze Presenze; Collaboration on line - compresa firma digitale e protocollo informatico -; Strumenti di monitoraggio e Reporting; Gestione per processi; Privacy, sicurezza informatica e protezione dei dati; Assicurazione della qualità; Benessere Organizzativo - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Discriminazione di genere; TAC.																

SIPE - Scheda 1b – Assegnazione di specifici obiettivi individuali

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Progetto	Peso Progetto	Target: Output	Peso Output	Tipo obiettivo (1)	Risorse economiche collegate al Progetto	Costo del Personale impiegato (2)	Criteri di valutazione			
									0%	60%	80%	100%
B - Obiettivi Individuali	15%	Grandi Opere	20%	- Insempiamenti di Grugliasco: Redazione del Progetto di Fattibilità Tecnica ed economica; - Palazzo Nuovo: affidamento Lavori riallestimento piani 3°-6° ed avvio esecuzione lavori	100%	2	€ 189.640,00	€ 40.278,00	Analisi finanziaria del tipo di appalto da realizzare su insediamento di Grugliasco e, Progetto Esecutivo Lavori riallestimento piani 3°-6° piano P.N.	Avvio delle procedure di gara per la redazione del Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica di Grugliasco, Realizzazione gara d'appalto lavori di riallestimento piani 3°-6° piano P.N.	Progetto di Fattibilità Tecnica ed economica insediamento di Grugliasco, Affidamento lavori di riallestimento piani 3°-6° piano P.N.	Approvazione Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica ed avvio fasi progettuali successive, Avvio esecuzione lavori di riallestimento piani 3°-6° piano P.N. e completamento primo stralcio
		Comunicazione Organizzativa e Istituzionale	30%	orientamento e immatricolazione - Revisione, per gli ambiti individuati, dei contenuti e delle modalità di comunicazione agendo sulle componenti linguistiche, visive e funzionali - Definizione di un processo condiviso per l'aggiornamento delle informazioni e la loro diffusione/divulgazione - Sperimentare nuove modalità di relazione e comunicazione attraverso i canali social, web e off line, sia a livello di direzione sia nei poli; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;	50%	1	€ 32.620,00	€ 229.088,00	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (3) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (3) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione - Sperimentazione nuove modalità di comunicazione sui canali social, web ed off line	orientamento e immatricolazione - Contenuti rivisti (3) - Analisi delle criticità rilevate nel 2017 e risoluzione condivisa - Definizione di un flusso più efficace per la condivisione e diffusione omogenea dei contenuti anche attraverso momenti di formazione - Sperimentazione nuove modalità di comunicazione sui canali social, web ed off line - Rilevazione criticità incontrate nella sperimentazione 2018	
				comunicazione eventi - Formalizzazione processo as is e to be a partire dagli eventi organizzati in Ateneo prevedendo la sperimentazione delle modalità di gestione e diffusione dei contenuti sui canali istituzionali. - Avvio sperimentazione al Cle in ottica di estensione negli altri poli; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;	40%	1	€ 81.959,00	comunicazione eventi - Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Definizione di un flusso più efficace per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro	comunicazione eventi - Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro - Avvio sperimentazione (del processo e dello strumento) nel Polo Cle in ottica di estensione negli altri poli;	comunicazione eventi - Definizione di un flusso più efficace per la gestione della comunicazione degli eventi - Adozione di uno strumento informatico (web based) per la gestione di un calendario univoco degli eventi di Ateneo, consultabile per diversi livelli di filtro - Avvio sperimentazione (del processo e dello strumento) nel Polo Cle in ottica di estensione negli altri poli; - Rilevazione criticità incontrate nella sperimentazione 2018		
				comunicazione organizzativa - Superare la modalità univoca di Infonews introducendo la sperimentazione di nuove modalità comunicative coordinate a livello di Ateneo e integrate con i canali esistenti (portale, intranet, siti di dipartimento e tematici), in grado di garantire la diffusione mirata a specifici destinatari di specifici contenuti; - Rilevazione e monitoraggio in ottica di miglioramento degli strumenti e dei processi di comunicazione adottati;	10%	1	comunicazione organizzativa - Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti	comunicazione organizzativa - Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti	comunicazione organizzativa - Rilevazione e analisi dei contenuti diffusi attraverso lo strumento infonews - Analisi dei fabbisogni di informazione interna, in particolare di quelli non soddisfatti dalla modalità esistenti - Costruzione di una rete di referenti della comunicazione (individuazione e condivisione di prassi operative attraverso un percorso formativo) - Proposta di una modalità di comunicazione più efficace per l'utente interno basata sulla rete di referenti della comunicazione			
		informatizzazione e digitalizzazione	50%	Messa a disposizione del modulo e dei supporto informatico di "TITULUS Organi."	10%	Acquisizione o Sviluppo dello strumento/piattaforma	Strumento/piattaforma in test interno	Strumento/piattaforma rilasciata in sperimentazione su una o più strutture	Strumento/piattaforma in produzione			
				Adeguamento dei sistemi esistenti di gestione della Performance Individuale alle caratteristiche del nuovo SMVP secondo le analisi funzionali condivise	10%	Acquisizione o Sviluppo dello strumento/piattaforma	Strumento/piattaforma in test interno	Strumento/piattaforma rilasciata in sperimentazione su una o più strutture	Strumento/piattaforma in produzione			
				Migliorare il grado di comunicazione fra i sistemi S3 - UGOV e creare, in riferimento al processo di gestione "Professori a contratto", un export per caricamento massivo dati a ufficio impiego	10%	nessun output formalizzato	analisi modalità di integrazione tra esse3 e ugov	formalizzazione del processo rivisto e invio a cineca	messa in produzione del nuovo processo			
				Implementazione di sistemi di help desk nelle direzioni Supporto alle modifiche richieste sui sistemi esistenti Sperimentazione del sistema JIRA per la direzione SIPE Definire una modalità di gestione delle emergenze attraverso l'utilizzo di contatto diretto (anche virtuale)	10%	raggiungimento di un solo output	Implementazione di sistemi di help desk nelle direzioni Sperimentazione del sistema JIRA per la direzione SIPE	Implementazione di sistemi di help desk nelle direzioni Sperimentazione del sistema JIRA per la direzione SIPE Definire una modalità di gestione delle emergenze attraverso l'utilizzo di contatto diretto (anche virtuale)	Implementazione di sistemi di help desk nelle direzioni Supporto alle modifiche richieste sui sistemi esistenti Sperimentazione del sistema JIRA per la direzione SIPE Definire una modalità di gestione delle emergenze attraverso l'utilizzo di contatto diretto (anche virtuale)			
				Messa a disposizione del modulo e dei supporto informatico cineca NICE-TEST	10%	Acquisizione o Sviluppo dello strumento/piattaforma	Strumento/piattaforma in test interno	Strumento/piattaforma rilasciata in sperimentazione su una o più strutture	Strumento/piattaforma in produzione			
				Progetto SMART: Raccolta, gestione, analisi, condivisione e comunicazione - interna ed esterna - dei dati relativi a ricerca e terza missione attraverso un sistema informativo integrato di Ateneo	10%	Analisi e realizzazione nuova architettura dei dati	Acquisizione software per la raccolta e la gestione dei dati	Analisi preliminare al trattamento e inserimento dei dati in piattaforma	Strutturazione del sistema di gestione: raccolta, e inserimento dei dati			
Realizzazione sito tematico "Centri": Costruzione relazioni con soggetti interuniversitari, divulgazione iniziative scientifiche in un'ottica di public engagement	5%			contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	sito pubblicato al 31/12/2018					
Sistemi di monitoraggio e Reporting: analisi funzionale degli strumenti necessari all'implementazione di un sistema integrato di monitoraggio e reporting	10%			analisi in bozza	analisi completata	analisi in approvazione	analisi validata/pubblicata					
Revisione/aggiornamento siti internet: Definizione di nuovi contenuti per i siti dei Dipartimenti, dei Cds, Etc. e per il sito di Ateneo e relativi aggiornamenti	10%			contenuti in bozza	contenuti definiti	contenuti presentati all'approvazione	siti aggiornati al 31/12/2018					
Applicativo SIPI: armonizzazione e collegamento di documenti relativi al patrimonio immobiliare con il sistema opensipi	5%			nessun output formalizzato	analisi funzionale completata	output precedente e aggiornamento tecnologico	output precedente e implementazione in produzione					
Dematerializzazione servizi del Personale: Firma contratti e assegni ricerca	10%	processo firma cartaceo	Analisi funzionale del processo	processo digitalizzato ad esclusione della firma del soggetto esterno all'ateneo	processo firma digitale							
100%												
Nota												
1	Tipo obiettivo	Tipi di valutazione										
1	1 - obiettivo trasversale	il risultato è complessivo e la % di raggiungimento del target premia in modo uniforme tutte le direzioni partecipanti, a prescindere dallo specifico ruolo e apporto dato										
	2 - obiettivo comune	il risultato è specifico di ogni direzione e la % di raggiungimento del target premia in modo specifico la direzione partecipante.										
	3 - obiettivo prevalentemente specifico											
2	Il costo del personale viene calcolato sulla base dello stipendio tabellare, la categoria e la posizione economica di riferimento											
3	contenuti:											
	- regolamento tasse "riscritto" e "rieditato" in modo più efficace per lo studente											
	- contenuti delle pagine dei siti che informano sul tema della immatricolazione "riscritti" in modo più efficace											
	- campagna di comunicazione (on line) che veicola i contenuti rivisti											

SIPE - Scheda 1C - Assegnazione target sui comportamenti organizzativi e sulla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Competenza comportamentale	Peso Competenza	Comportamento organizzativo	Criteri di valutazione (Nota 1)			
					0%	60%	80%	100%
C - Comportamento organizzativo	30%	C 1 - ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE Capacità di leggere il contesto, identificando approcci, idee e soluzioni in grado di determinare l'introduzione o l'implementazione di buone pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestiti	40%	Utilizza la conoscenza organizzativa per far evolvere l'organizzazione Reagisce attivamente nelle situazioni, anche eccezionali e/o di crisi, individuando margini di azione e di miglioramento, identificando soluzioni e implementando nuovi progetti Introduce buone pratiche da contesti esterni e trasferisce le proprie all'esterno	Fino a 3 valutazioni coerenti sulle 7 attese 0-49%	4 valutazioni coerenti sulle 7 attese 50-69%	5 valutazioni coerenti sulle 7 attese 70-84%	6 o 7 valutazioni coerenti sulle 7 attese 85-100%
		C 2 - FARE RETE Capacità di creare relazioni positive e collaborazioni con interlocutori interni ed esterni all'organizzazione, valorizzando il contributo che ciascuno può dare nel raggiungimento degli obiettivi e favorendo nuove connessioni che possono fornire scambi arricchenti	30%	Ricerca e mantiene relazioni professionali stabili con interlocutori interni/esterni all'Ateneo Finalizza le nuove connessioni all'individuazione di opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Ateneo Affronta le divergenze di pareri con diplomazia				
		C 3 - RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa				
Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Indicatore	Modalità di calcolo	Valore iniziale	Target	Criteri di valutazione		
D -Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Coefficiente di variazione	Rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni, applicato alla serie delle valutazioni dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale, depurata dai valori anomali (Nota 2)	NA	5%	% di raggiungimento lineare		
Nota								
1	1. Confronto tra i valori attesi (target) su ogni comportamento organizzativo e quelli definiti a consuntivo: agli obiettivi raggiunti (di mantenimento o di miglioramento) viene attribuito un punteggio pari a 1; 2. Somma dei punteggi riferiti agli obiettivi raggiunti; 3. Calcolo rapporto tra il punteggio raggiunto e il numero di comportamenti totali (ovvero 7)							
2	[NB i valori anomali sono quelli che presentano una significatività inferiore al 60; La significatività è calcolata come "distanza" di ogni singola valutazione dalla mediana delle valutazioni (1 - val ass((valore - mediana)/mediana))							