



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

**Area Risorse Umane e Organizzazione**

**Servizio Organizzazione e Innovazione**

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966- 4969- 4979 - fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 —e-mail: [Ileana.pomici@unipv.it](mailto:Ileana.pomici@unipv.it)

---

## VALUTAZIONE PRESTAZIONI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE

Il Piano della Performance presentato nel mese di gennaio 2011, aveva previsto già per l'anno in corso, l'avvio di una fase di implementazione e sperimentazione che comprendesse necessariamente:

- elaborazione dei profili di ruolo e sistema di valutazione;
- formazione sulla valutazione dei comportamenti.

Dopo un'attenta valutazione delle opportunità *make or buy*, l'Ateneo ha chiesto a CINECA di poter attivare in tempi brevi i moduli U-GOV Gestione Organico e Valutazione Prestazioni.

Ciò al fine di poter effettuare una sessione di valutazione per il periodo di osservazione anno 2010 da utilizzare come elemento per le progressioni orizzontali del personale tecnico-amministrativo.

CINECA ha sviluppato con la collaborazione di altri Atenei e di esperti di settore (in particolare, del dott. Gianmarco Falzi) un sistema integrato con gli altri gestionali di Ateneo, in modo particolare con il sistema di gestione delle carriere e stipendi del personale, finalizzato alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi del personale.

Con riferimento all'aspetto di natura comportamentale, sono stati definiti ruoli specifici ai quali associare profili di competenza standard:

- operatore B
- addetto C
- professional D
- responsabile D
- professional EP
- responsabile EP
- Dirigente

I ruoli sopra definiti sono facilmente adattabili alle posizioni organizzative mappate all'interno della struttura gestionale dell'Ateneo, il cui sistema di pesatura, basato sulla metodologia Next-Codau è stato introdotto e utilizzato già dallo scorso anno.. Ad ogni ruolo sono associate particolari competenze di tipo:

- manageriale;
- realizzative;
- trasversali.

A titolo esemplificativo l'operatore B, l'addetto C, hanno competenze più strettamente legate alla diligenza del lavoro svolto, nonché alla capacità di relazionarsi con i vari interlocutori.

A partire dal professional D, invece, si delineano competenze meno strettamente legate al risultato del lavoro svolto e più connesse alla sfera manageriale attinente ai comportamenti legati a negoziazione e persuasione.

La medesima competenza può essere attribuita a ruoli diversi, eventualmente potrà variare il risultato del punteggio atteso.

Per i ruoli più elevati (da responsabile D fino a Dirigente) sono previste altresì delle competenze connesse alla supervisione e sviluppo dei collaboratori (con eccezione del professional EP).



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

**Area Risorse Umane e Organizzazione**

**Servizio Organizzazione e Innovazione**

Palazzo del Maino – Via Mentana, 4 - 27100 Pavia

Telefono 0382 984966- 4969- 4979 - fax 0382 984970

- Responsabile: Dott.ssa Ileana POMICI – tel. 0382 984940 —e-mail: [ileana.pomici@unipv.it](mailto:ileana.pomici@unipv.it)

---

Per la prima sperimentazione verranno analizzati solo comportamenti organizzativi, mentre a partire dall'anno 2012, saranno valutate anche le competenze di natura specialistica professionale associate agli specifici ruoli

Il sistema prevede una gestione via web della valutazione, in modo che, collegandosi con le credenziali di Ateneo, i valutatori vedano i nominativi dei valutati, il loro ruolo, le competenze da valutare e il punteggio atteso per quel ruolo.

I valutati per parte loro, sempre con lo stesso sistema di collegamento via web, vedranno in un secondo momento la valutazione espressa, e potranno eventualmente commentare.

Alla fine dell'evento, il Servizio Organizzazione e Innovazione acquisirà in automatico tutte le valutazioni ed elaborerà poi i dati in funzione del sistema che verrà definito per le PEO 2011-2013.

Prima dell'avvio dell'evento valutativo, verrà nominata una commissione che valuterà eventuali disaccordi fra valutato e valutatore.

Il piano delle attività è stato delineato in modo da permettere la chiusura dell'evento valutativo entro il 30 Giugno 2011.

Tale evento comporterà la valutazione di circa 938 unità di personale tecnico-amministrativo a fronte di circa 100 valutatori.

Fra le attività pianificate rientra anche un piano formativo specifico per valutati e valutatori.

Incontri con i valutati:

1 incontro (ripetuto due volte) con il TA: perché valutare, come valutare, a cosa serve la valutazione

Incontri con i valutatori (personale TA)

1 incontro (ripetuto due volte): a cosa serve la valutazione, come valutare, gestione del conflitto valutato-valutatore

Incontro con i valutatori (personale Docente)

1 incontro: a cosa serve la valutazione, come valutare

*Allegato profili e competenze*