



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



# INTRODUZIONE AI DOCUMENTI DI LAVORO (G.Capaldo, Università di Napoli Federico II)

1. Supporto metodologico alla definizione degli obiettivi operativi e degli indicatori di performance, partire di un set di (possibili) obiettivi strategici degli Atenei
2. Spunti per l'architettura del sistema di valutazione delle performance individuali del Personale Tecnico Amministrativo che opera nei Dipartimenti Universitari



# 1. LA SCELTA DEI TEMI

## 1) OBIETTIVI OPERATIVI E INDICATORI DI PERFORMANCE

- *Richieste* esplicite da parte degli Atenei che partecipano al Progetto
- “Esortazioni” da parte della CiVIT (vedi *Relazione sulla Performance delle Università per l'annualità 2011*) ad incrementare l'utilizzo di indicatori quantitativi per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Avviare, a partire dal documento e nel corso del prosieguo del progetto, il processo di costruzione e aggiornamento di un “repertorio” di obiettivi e indicatori, condiviso tra gli Atenei. Ciò anche al fine di facilitare il *confronto* periodico e la comparazione tra i risultati e di *costruire in condivisione possibili azioni per il miglioramento della performance*

# 1.LA SCELTA DEI TEMI

## 2) ARCHITETTURA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PTA DEI DIPARTIMENTI

- *Significative modifiche dell'assetto organizzativo dei Dipartimenti a seguito dell'entrata in vigore della Riforma "Gelmini" e conseguenti variazioni delle relazioni funzionali e gerarchiche tra il PTA, il Segretario Amministrativo, il Direttore del Dipartimento e il Direttore Generale*
- *Articolazione e varietà delle attività del PTA dei Dipartimenti: attività relative a processi di gestione operativa del Dipartimento, attività di "servizio" ad utenti interni ed esterni*
- *Varietà delle tipologie di performance e differenziazione delle tipologie di "osservatori" delle performance*

## 2. I DOCUMENTI: OBIETTIVI E INDICATORI

*Finalità:* facilitare il processo di definizione degli obiettivi operativi, a partire da un dato set di obiettivi strategici che potrebbero essere ampiamente verosimili in molti contesti, e la identificazione di appropriati indicatori di performance per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Per poter avanzare delle ipotesi comuni e condivisibili, sono state riprese diverse aree strategiche ricorrenti nei Piani della Performance degli Atenei:

- *Supporto all'orientamento in ingresso e in uscita*
- *Supporto alla Didattica*
- *Supporto alla Ricerca e al Knowledge Exchange*
- *Governance, pianificazione e controllo*
- *Gestione e Sviluppo Risorse*
- *Gestione e Innovazione Sistemi Informativi.*

## 2. I DOCUMENTI: ARCHITETTURA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PTA DEI DIPARTIMENTI

### ***Finalità:***

- Evidenziare possibili articolazioni del sistema di valutazione delle performance individuale del PTA dei Dipartimenti, responsabile o meno di Unità Organizzative, e del Segretario
- Illustrare possibili strumenti di valutazione in coerenza con i processi di valutazione ipotizzati

### 3. II “RUOLO” DEI DOCUMENTI

- Sono un “punto di partenza” e non un “punto di arrivo”
- Si tratta di documenti “vivi”: il loro sviluppo nel tempo, e quindi la crescita della loro utilità nell’ambito del Progetto, dipenderanno dal contributo attivo degli Atenei, attraverso la sperimentazione sul campo, la condivisione dei risultati, le proposte di integrazione e/o modifica.
- A partire.....dai 2 Laboratori del pomeriggio!!