



Publicato sull'Albo Ufficiale (n. 3167) dal 18 maggio 2015 al 2 giugno 2015

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

AREA  
PROGRAMMAZIONE,  
ORGANIZZAZIONE  
E CONTROLLO

Il Direttore Generale

Decreto Rep. n. 866 Anno 2015

Prot. n. 66541

## PREMESSO

- che con nota prot n. 39030 del 25 marzo, è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione la proposta relativa al Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 marzo ha espresso sul medesimo documento indicazioni positive, subordinandolo al parere reso dal Nucleo;
- che, ad integrazione della precedente nota, in data 13 aprile (nota prot n. 47380), sono state altresì trasmesse al Nucleo le schede relative al modello di valutazione del personale tecnico amministrativo;
- che tale proposta assume a riferimento il modello organizzativo delineato nel documento “Linee guida per la riorganizzazione delle funzioni tecnico-amministrative di Ateneo” e tratta primariamente ed in modo articolato la figura del personale di categoria EP quale personale avente qualifica idonea ad assumere le responsabilità delle Unità di processo delineate nell’organizzazione delle funzioni tecnico-amministrative di Ateneo;
- che tale costruzione ed ipotesi di sistema valutativo è stata anche funzionale alla riconduzione alla disponibilità del fondo contrattuale ex art. 90 CCNL del 16.10.2008 delle risorse finanziarie oggi impegnate per la valorizzazione del personale di categoria EP, e tiene conto dei macroassetti e dell’incidenza di pesatura dei processi fra strutture dipartimentali e strutture centrali;
- che la proposta di nuova revisione del modello prevede la collocazione del personale EP su processi di rilievo, diversificati a secondo della loro complessità in tre fasce (fascia alta, fascia media, fascia bassa) corrispondenti a una diversa retribuzione di posizione per ciascuna fascia ed una ulteriore quota di retribuzione di risultato connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- che tale suddetta proposta ha pertanto proiettato sul medesimo fondo la sua tenuta e sostenibilità, anche fondata su una diversificazione dell’incidenza percentuale degli obiettivi di risultato sulle diverse e graduate pesature delle responsabilità di posizione in relazione alle singole unità di processo;
- che la medesima proposta presuppone, oltre alla sua approvazione da parte del Nucleo di Valutazione, che il modello organizzativo sia a regime, ovvero che siano state attivate tutte le unità di processo, individuate le nuove posizioni di responsabilità e azzerate le previgenti attribuite;

## DATO ATTO di quanto segue:

- al fine di garantire la continuità delle funzioni ed il presidio degli uffici, si è optato per un “azzeramento” graduale e progressivo delle posizioni di responsabilità attualmente in essere;
- con decreti n. 731 prot. n. 55036 e n. 732 prot. n. 55042 del 24 aprile 2015 sono stati avviati i primi atti per rendere operativa la nuova organizzazione in alcune Aree secondo criteri che approvano il modello di funzionamento, sono state costituite le Unità di processo a ciascuna afferenti e predisposti gli atti per il conferimento delle responsabilità a partire da quelle di più’ alta complessità attraverso l’emissione di avvisi di selezioni interne ad oggi in corso;



- pertanto con decreto n. 583 prot. n. 42544 del 31 marzo 2015, ai fini di garantire la continuità delle funzioni, si è optato per la proroga delle posizioni di responsabilità, dando atto, al contempo, che esse saranno progressivamente azzerate con la messa a regime graduale del nuovo assetto;
- che, ai fini di rispettare la capienza del fondo ex art. 90 CCNL, per il personale EP, col medesimo decreto, tutte le retribuzioni di posizione superiori alla minima contrattuale sono state ridotte del 5% e le retribuzioni di risultato sono state ricondotte alla percentuale minima del 10% fino al 31 maggio 2015;
- che è in corso l'attribuzione degli obiettivi al personale EP in relazione al piano delle performance 2015-2017 e a seguito dell'attribuzione ai dirigenti degli obiettivi relativi all'attività performante delle Aree di cui sono state conferite le responsabilità;
- che è necessario che gli obiettivi vengano attribuiti al personale EP in relazione alla posizione attualmente ricoperta ancorchè essa non sia ancora quella descritta a regime;
- che la progressività di riorganizzazione non consente di gestire *medio tempore*, le variabili e diversificazioni descritte nel modello a regime stante la consistenza e contemporaneità dei due assetti;

DATO ATTO pertanto:

- che è necessario adottare per l'anno 2015 un modello standardizzato per l'attribuzione di obiettivi di risultato al personale di qualifica EP necessariamente indipendente dalle previsioni ed effetti del nuovo modello organizzativo avviato ed *in itinere*;

RITENUTO allo scopo di procedere, dal 1 giugno 2015 e sino al 31.12.2015, secondo i seguenti criteri:

- mantenimento della riduzione del 5% della retribuzione di posizione a tutte le posizioni di responsabilità attribuite al personale EP superiori alla minima contrattuale;
- mantenimento della percentuale di risultato pari al 10% al personale EP che, nell'attuale modello, non ricopre alcun incarico di responsabilità organizzativa;
- attribuzione ai Responsabili amministrativi di Dipartimento della percentuale del 12% della retribuzione di posizione quale retribuzione di risultato, secondo gli obiettivi già negoziati e definiti di concerto con i Direttori di Dipartimento secondo le schede sub all A)
- attribuzione ai Responsabili amministrativi di Dipartimento di un incremento della retribuzione di risultato fino ad un'ulteriore percentuale del 18% per gli obiettivi strategici di Dipartimento definiti dal Direttore in coerenza con le linee strategiche di Governo fissate dall'Ateneo ed evidenziate con i relativi indicatori nella medesima scheda di cui sopra;
- attribuzione di una retribuzione di risultato del 15% al personale di categoria EP che opera presso le Aree Centrali e che ricopre incarichi di responsabilità nell'attuale assetto organizzativo, da negoziare e valutare a cura del Dirigente incaricato sulla base degli indicatori che, evidenziati nella scheda sub all B), viene allegata al presente decreto;
- attribuzione di un'aggiuntiva percentuale di raggiungimento di risultato fino al 15% per il conferimento di obiettivi che conseguono, selettivamente, alla definizione delle linee strategiche di Governo fissate dall'Ateneo come più sotto richiamate;;



- la percentuale di effettiva corresponsione della retribuzione di risultato sarà proporzionale al grado di raggiungimento dei risultati secondo gli indicatori esposti;
  
- DATO ATTO che per l'anno 2015 sono definiti quali obiettivi strategici per il raggiungimento di livelli funzionali particolarmente performanti i seguenti :
  - Internazionalizzazione: Progettare e implementare un sistema di Welcome service per l'accoglienza degli studenti in arrivo;
  - Ricerca: Assicurare un ambiente lavoro stimolante e attrattivo per chi opera nella ricerca, conforme ai principi enunciati dalla Carta Europea del Ricercatore: HRS4R;
  - Contabilità:
    - 1 Consolidare e sviluppare il sistema di contabilità economico- patrimoniale e analitica, quale strumento gestionale per l'esatta individuazione dei centri di costo;
    - 2 Riassetto organizzativo interno all'area per l'ottimizzazione del processo conto terzi e compensi;
  - SIAF:
    - 1 Determinazione in ordine al passaggio di procedure per la gestione delle carriere studenti;
    - 2 Potenziamento della formazione con l'introduzione di corsi di formazione in SIAF in e-learning;
    - 3 Continuità dei sistemi informatici e informativi in assenza di reperibilità
  - Sistema Bibliotecario di Ateneo: Miglioramento della fruibilità e dell'accessibilità delle biblioteche: Ampliamento Biblioteca Scienze del polo di Sesto Fiorentino, Realizzazione del nuovo polo bibliotecario Umanistico di Piazza Brunelleschi con riqualificazione dell'Aula B e sviluppo dell'intero progetto;
  - Edilizia:
    - 1 Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici;
    - 2 Revisione assetti patrimoniali edifici di proprietà Careggi e Unifi condivisi
  - Sistema museale:
    - Traduzione in inglese del sito web del Museo di Storia Naturale;
    - Migrazione in SIGECweb delle schede di catalogo;
  - Servizi di Gestione del Patrimonio Museale e Archivistico:
    - 1 Riorganizzazione dei depositi museali;
    - 2 Riorganizzazione e potenziamento dell'archivio storico in Via Cittadella;
  - Didattica e CSAVRI:
    - 1 Attivazione Cantiere di Intraprendenza e Lavoro (servizi trasversali e integrati);
    - 2 Armonizzazione e attuazione del processo di orientamento in coerenza con la con particolare riferimento alle azioni di job placement;
    - 3 Regolamento e attivazione dei Centri di Competenza;
  - Didattica, Comunicazione e servizi all'utenza:
    - Nuova realizzazione editoriale della comunicazione rivolta agli studenti (Guida Studenti, Manifesto degli Studi, Guida Erasmus, ) Attivazione di nuove linee grafiche per prodotti editoriali digitali e cartacei;



- Presentazione del progetto relativo alla riorganizzazione delle segreterie studenti avvio del passaggio da Area Didattica ad Area Comunicazione;
  - Progettazione e sperimentazione del processo delle prove di ammissione nazionale;
    - Programmazione, organizzazione e controllo: Qualità delle Performance;
    - Servizi Patrimoniali e logistici: Partecipazione per il raccordo alla raccolta degli acquisti;
    - Valorizzazione Risorse Umane: Procedure Peo anno 2014-15 previo aggiornamento applicativo Siaf;
    - Affari Legali: Incremento attività di supporto alle strutture di Ateneo in materia di consulenza legale;
- Dato atto delle proiezioni effettuate sul fondo ex art. 90 CCNL della suddetta ipotesi per la sostenibilità della relativa spesa limitatamente all'anno 2015;

#### DECRETA

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono interamente richiamate :

- 1 di applicare dal 1 giugno 2015 e sino al 31.12.2015 i seguenti criteri di organizzazione e di erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP:
  - mantenimento della riduzione del 5% della retribuzione di posizione a tutte le posizioni di responsabilità attribuite al personale EP superiori alla minima contrattuale;
  - mantenimento della percentuale di risultato pari al 10% al personale EP che, nell'attuale modello, non ricopre alcun incarico di responsabilità organizzativa;
  - attribuzione ai Responsabili amministrativi di Dipartimento della percentuale del 12% della retribuzione di posizione quale retribuzione di risultato, secondo gli obiettivi già negoziati e definiti di concerto con i Direttori di Dipartimento secondo le schede sub all A);
  - attribuzione ai Responsabili amministrativi di Dipartimento di un incremento della retribuzione di risultato fino ad un'ulteriore percentuale del 18% per gli obiettivi strategici di Dipartimento definiti dal Direttore in coerenza con le linee strategiche di Governo fissate dall'Ateneo ed evidenziate con i relativi indicatori nella medesima scheda di cui sopra;
  - attribuzione di una retribuzione di risultato del 15% al personale di categoria EP che opera presso le Aree Centrali e che ricopre incarichi di responsabilità nell'attuale assetto organizzativo, da negoziare e valutare a cura del Dirigente incaricato sulla base degli indicatori che, evidenziati nella scheda sub all B), viene allegata al presente decreto;
  - attribuzione di un'aggiuntiva percentuale di raggiungimento di risultato fino al 15% per il conferimento di obiettivi che conseguono, selettivamente, alla definizione delle linee strategiche di Governo fissate dall'Ateneo come più sotto richiamate;
  - la percentuale di effettiva corresponsione della retribuzione di risultato sarà proporzionale al grado di raggiungimento dei risultati secondo gli indicatori esposti;
- 2 di dare atto che costituiscono obiettivi strategici i seguenti:



- Internazionalizzazione: Progettare e implementare un sistema di Welcome service per l'accoglienza degli studenti in arrivo;
- Ricerca: Assicurare un ambiente lavoro stimolante e attrattivo per chi opera nella ricerca, conforme ai principi enunciati dalla Carta Europea del Ricercatore: HRS4R;
- Contabilità:
  - Consolidare e sviluppare il sistema di contabilità economico- patrimoniale e analitica, quale strumento gestionale per l'esatta individuazione dei centri di costo;
  - Riassetto organizzativo interno all'area per l'ottimizzazione del processo conto terzi e compensi;
- SIAF:
  - Determinazione in ordine al passaggio di procedure per la gestione delle carriere studenti;
  - Potenziamento della formazione con l'introduzione di corsi di formazione in SIAF in e-learning;
  - Continuità dei sistemi informatici e informativi in assenza di reperibilità
- Sistema Bibliotecario di Ateneo: Miglioramento della fruibilità e dell'accessibilità delle biblioteche: Ampliamento Biblioteca Scienze del polo di Sesto Fiorentino, Realizzazione del nuovo polo bibliotecario Umanistico di Piazza Brunelleschi con riqualificazione dell'Aula B e sviluppo dell'intero progetto;
- Edilizia:
  - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici;
  - Revisione assetti patrimoniali edifici di proprietà Careggi e Unifi condivisi
- Sistema museale:
  - Traduzione in inglese del sito web del Museo di Storia Naturale;
  - Migrazione in SIGECweb delle schede di catalogo;
- Servizi di Gestione del Patrimonio Museale e Archivistico:
  - Riorganizzazione dei depositi museali;
  - Riorganizzazione e potenziamento dell'archivio storico in Via Cittadella;
- Didattica e CSAVRI:
  - Attivazione Cantiere di Intraprendenza e Lavoro (servizi trasversali e integrati);
  - Armonizzazione e attuazione del processo di orientamento in coerenza con la con particolare riferimento alle azioni di job placement;
  - Regolamento e attivazione dei Centri di Competenza;
- Didattica e Comunicazione e servizi all'utenza:
  - Nuova realizzazione editoriale della comunicazione rivolta agli studenti (Guida Studenti, Manifesto degli Studi, Guida Erasmus, ) Attivazione di nuove linee grafiche per prodotti editoriali digitali e cartacei;
  - Presentazione del progetto relativo alla riorganizzazione delle segreterie studenti avvio del passaggio da Area Didattica ad Area Comunicazione;
  - Progettazione e sperimentazione del processo delle prove di ammissione nazionale;
- Programmazione, organizzazione e controllo: Qualità delle Performance;
- Servizi Patrimoniali e logistici: Partecipazione per il raccordo alla raccolta degli acquisti;
- Valorizzazione Risorse Umane: Procedure Peo anno 2014-15 previo aggiornamento applicativo Siaf;
- Affari Legali: Incremento attività di supporto alle strutture di Ateneo in materia di consulenza legale;



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

AREA  
PROGRAMMAZIONE,  
ORGANIZZAZIONE  
E CONTROLLO

- 3 di approvare, in conseguenza dei criteri di cui sopra, i modelli di schede relative all'assegnazione degli obiettivi ai RAD e agli EP dell'Amministrazione centrale per l'anno 2015, tenendo conto che tali obiettivi vengono attribuiti in relazione alla posizione attualmente ricoperta ancorchè essa non sia ancora quella descritta a regime;
- 4 di assegnare, solo all'esito delle selezioni interne avviate ed in corso di attivazione, gli obiettivi agli EP delle Aree Dirigenziali interessate per le quali sono in corso di espletamento le selezioni interne;
- 5 di dare, nel corso del periodo interessato dal presente decreto, progressiva attuazione al modello organizzativo delineato nelle linee guida con le relative riattribuzioni delle nuove posizioni;
- 6 di riservarsi di rivalutare i criteri di organizzazione e di erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP per l'anno 2016 in relazione alla messa a regime progressiva del modello e alle aggiornate disponibilità del fondo contrattuale.

Firenze, 18 maggio 2015

F.to Il Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

## Posizione organizzative EP dell' Amministrazione

Tipo incarico	matr.	Cognome e Nome	denominazione	Percentuale di retribuzione di risultato per obiettivi ordinari	Percentuale massima di retribuzione di risultato per obiettivi strategici	% risultato EP
<b>Area Servizi di gestione del patrimonio museale ed archivistico</b>						
<b>Museo di Storia Naturale</b>			<b>Unità di processo di prossima costituzione</b>			
R Sez	085410	NEPI CHIARA	SEZIONE DI BOTANICA	15%	15%	30%
R Sez	101849	DOMINICI STEFANO	SEZIONE DI GEOLOGIA E PALEONTOLOGIA	15%		15%
R Sez	084624	POGGI LUISA	SEZIONE DI MINERALOGIA E LITOLOGIA	15%		15%
R Sez	070421	BARTOLOZZI LUCA	SEZIONE DI ZOOLOGIA	15%		15%
R Sez	38757	LUZZI PAOLO	SEZIONE ORTO BOTANICO	15%		15%
<b>Area Servizi Patrimoniali e Logistici</b>						
			<b>Unità di processo di prossima costituzione</b>			
R			AFFARI GENERALI E LOGISTICA	15%		15%
<b>Area Edilizia</b>						
			<b>Unità di processo costituite</b>			
R			PATRIMONIO	15%	15%	30%
R			PIANO EDILIZIO	15%	15%	30%
R			INTERVENTI EDILIZI DI MANUTENZIONE ORDINARIA	15%		15%
<b>Area Organizzazione, programmazione e controllo/Staff di</b>						
<b>Direzione generale</b>			<b>Unità di processo costituite</b>			
R	096460	CRUCIANI FABOZZI JESSICA	ORGANIZZAZIONE/STAFF DI DIREZIONE GENERALE	15%	15%	30%

**Area Servizi Economici e Finanziari**

R	096422	CORRADINI PAOLO	UFFICIO ATTIVITA' COMMERCIALE E IMPOSTE DIRETTE E INDIRETTE	15%	15%	<b>30%</b>
R	095309	ORIOLO FRANCESCO	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	15%	15%	<b>30%</b>
R	097257	GALLOTTA ILARIA	UFFICIO PROGRAMMAZIONE, PIANIFICAZIONE RISORSE FINANZIARIE E CONTROLLO DI GESTIONE	15%	15%	<b>30%</b>
R	096387	CAPONI CLAUDIA	UFFICIO STIPENDI E TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE	15%	15%	<b>30%</b>



<b>Area Risorse Umane</b>						
R	073325	MASSIDA SUSANNA	DIVISIONE 1: PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	15%		15%
<b>Area Servizi alla Didattica</b>						
R	098538	PASTORINO MICHELE	PRESIDIO DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI DEL CENTRO STORICO	15%	15%	30%
<b>Area Servizi alla Ricerca ed al Trasferimento Tecnologico</b>						
R		PALLA LORELLA	COORDINAMENTO RELAZIONI INTERNAZIONALI	15%	15%	30%
R		PALMA ANNA LUCIA	UFFICIO RICERCA	15%		15%
<b>Area Comunicazione e Servizi all'Utenza</b>						
R	079859	GUIDI GUIDO	SERVIZIO PRODUZIONE CONTENUTI MULTIMEDIALI	15%	15%	30%
R	081399	MARAVIGLIA ANTONELLA	UFFICIO STAMPA E REDAZIONE SITO WEB	15%	15%	30%
<b>Sistema Bibliotecario di Ateneo</b>						
D Bibl	087247	CONIGLIELLO LUCILLA	BIBLIOTECA DI SCIENZE SOCIALI	15%		15%
D Bibl	027210	MASETTI MARIA LUISA	BIBLIOTECA DI SCIENZE TECNOLOGICHE	15%		15%
D Bibl	067588	SALVI PAOLO	BIBLIOTECA DI SCIENZE	15%	15%	30%
D Bibl	077046	TAGLIABUE FLORIANA	BIBLIOTECA UMANISTICA	15%	15%	30%
D Bibl	087566	VANNUCCI LAURA	BIBLIOTECA BIOMEDICA	15%		15%

Uffici di Staff alla Direzione Generale				Unità di processo di imminente costituzione		
R	098801	RANALDI PATRIZIA	AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	15%		15%
R	096440	DE ANGELIS RAFFAELLA RITA	AFFARI LEGALI	15%	15%	30%
R	080341	CAVIGLI ELISA	UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (URP)	15%		15%
Servizio prevenzione e sicurezza				Unità di processo costituita		
R	076986	MARTINI LEONARDO	SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	15%		15%
Sistema Informatico dell'Ateneo Fiorentino - (SIAF)				Unità di processo costituite in parte		
			COORDINAMENTO TECNICO DELLE ATTIVITA' TERRITORIALI DI SIAF	15%	15%	30%
			COORDINAMENTO TECNICO DELLE ATTIVITÀ INTERNE DI SIAF	15%	15%	30%
R	098409	PEZZATI FRANCESCA	SERVIZIO E-LEARNING E FORMAZIONE	15%	15%	30%
R	089548	DIBILIO EUGENIO	SERVIZIO RETI E FONIA	15%	15%	30%
R	097119	GIANNI MICHELE	SITI WEB	15%	15%	30%
CsaVRI						
R		NIGRO RINA	CSAVRI - PRESIDIO C/O FONDAZIONE	15%		15%
R		NISTRI ELENA	UFFICIO ORIENTAMENTO AL LAVORO E JOB PLACEMENT	15%	15%	30%
R		COTONESCHI PATRIZIA	CSAVRI - PRESIDIO C/O FONDAZIONE	15%	15%	30%

## Personale di cat. EP dei Dipartimenti con incarico di posizione organizzativa

Tipo incarico	matr.	Cognome e Nome	Denominazione	Percentuale di retribuzione di risultato per obiettivi ordinari	Percentuale massima di retribuzione di risultato per obiettivi strategici	funzione
<b>Responsabili Amministrativi di Dipartimento</b>						
RAD	096420	BARDAZZI FRANCESCO	SCIENZA DELLA FORMAZIONE E PSICOLOGIA	12%	18%	
RAD	099282	CARNEMOLLA MICHELE	CHIMICA "UGO SCHIFF"	12%	18%	
			FISICA E ASTRONOMIA	12%	18%	interim
RAD	073149	CECCHI PATRIZIA	INGEGNERIA INDUSTRIALE	12%	18%	
RAD	095404	D'ALBERTO DONATELLA	CHIRURGIA E MEDICINA TRASLAZIONALE	12%	18%	
RAD	069908	DANIELLI ANNA MARIA	SCIENZE GIURIDICHE (DSG)	12%	18%	
RAD	095385	FRANCI STEFANO	ARCHITETTURA (DIDA)	12%	18%	
RAD	098027	FURINI EVA	NEUROFARBA	12%	18%	
RAD	078575	GIUSTI GIANNA	SCIENZE BIOMEDICHE SPERIMENTALI E CLINICHE	12%	18%	
RAD	098273	LANDI DANIELE	MEDICINA SPERIMENTALE E CLINICA	12%	18%	
RAD	100456	MAGHERINI ANNALISA	INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE (DICEA)	12%	18%	
RAD	100070	NAPOLITANO BARBARA	DIPARTIMENTO DI SCIENZE PER L'ECONOMIA E L'IMPRESA	12%	18%	
RAD	101874	NUTINI ANGELA	MATEMATICA E INFORMATICA "ULISSE DINI"	12%	18%	
RAD	098061	ORATI DANIELA	STORIA, ARCHEOLOGIA, GEOGRAFIA, ARTE E SPETTACOLO	12%	18%	
RAD	099191	PALADINI LUCA	BIOLOGIA	12%	18%	
RAD	098065	PASQUINI EMANUELA	STATISTICA, INFORMATICA, APPLICAZIONI 'G. PARENTI'	12%	18%	
RAD	096419	RICOTTI AGOSTINA	LETTERE E FILOSOFIA	12%	18%	

RAD	097127	ROSATI ROBERTA	DISPAA	12%	18%	
			GESAAF	12%	18%	interim
RAD	096391	RUGGIERO SANDRA	LINGUE, LETTERATURE E STUDI INTERCULTURALI	12%	18%	
RAD	101480	SONNATI ELISABETTA	SCIENZE DELLA TERRA	12%	18%	
RAD	095476	STACCIOLI MARTA	SCIENZE DELLA SALUTE	12%	18%	
RAD	095892	TAMBURINI CARLA	DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	12%	18%	

### Direttori Tecnici

D Tec	068055	MONNANNI ROBERTO	BIOTECNOLOGIE DI INTERESSE AGRARIO, CHIMICO E INDUSTRIALE (Dipartimento di Biologia)	15%		
D Tec	052801	PARRINI PIERLUIGI	CRISTALLOGRAFIA STRUTTURALE (Dipartimento di Chimica "Ugo Schiff")	15%		
D Tec	092955	PIERACCINI GIUSEPPE	SPETTROMETRIA DI MASSA (C.I.S.M.) (Dipartimento di Scienze della Salute)	15%		

# Scheda di valutazione delle prestazioni dei RAD

Anno 2015

Cognome e Nome

In conformità al documento L5 delle Linee guida per la riorganizzazione la percentuale complessiva relativa alla retribuzione di risultato per i punti di seguito indicati sub a) e b) è fissata al 12%. Questa percentuale è a sua volta ripartita rispettivamente nel 60% per la lettera a) e nel 40% per la lettera b).

Può essere prevista un'ulteriore percentuale fino al 18% nel caso di attribuzione e raggiungimento di obiettivi strategici, come prevista dalla lettera c) della scheda.

## Valutazione del Ruolo

### a) Valutazione delle capacità manageriali e comportamenti organizzativi: 60% (del 12%)

Capacità manageriali e comportamenti organizzativi		Indicatori	Punteggio
<b>RAPPORTI UTENZA INTERNA ED ESTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partecipazione attiva al tavolo di coordinamento dei RAD/Dirigenti</li><li>• Promozione attività di orientamento/iniziativa di comunicazione</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• n. presenze al tavolo di coordinamento</li><li>• Indagini di customer satisfaction sull'utenza</li></ul>	10
<b>CONTROLLO BUDGET</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoraggio trimestrale</li><li>• Azioni di coerenza per le previsioni e programmi di spesa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Produzione di report</li><li>• Azioni correttive per l'attendibilità delle previsioni e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse</li><li>• Monitoraggio esigibilità crediti</li><li>• Monitoraggio periodico e chiusura trimestrale dei sospesi di entrata e uscita</li></ul>	10
<b>IMPLEMENTAZIONE PROCESSI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Collaborazione alla mappatura di almeno 2 processi di Ateneo in relazione alla competenza assegnata nel rete professionale dei RAD</li><li>• Reingegnerizzazione delle attività per la semplificazione</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• n. processi mappati</li><li>• n. attività ottimizzate</li></ul>	10
<b>COOPERAZIONI FRA RAD</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Omogeneizzazione delle procedure per lo svolgimento di attività di interesse interdipartimentale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• n. partecipazioni a tavoli tecnici</li></ul>	5
<b>VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorizzazione delle risorse umane</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coinvolgimento del personale nei processi</li><li>• Indirizzamento verso corsi di formazione attinenti</li><li>• Ottimizzazione della gestione degli istituti contrattuali</li></ul>	5
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione ottimale delle risorse umane del dipartimento</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assegnazione di compiti e funzioni chiaramente identificabili per gli utenti</li><li>• Duttilità dell'organizzazione degli uffici con copertura continua dei servizi e immediata copertura delle esigenze non programmabili e urgenti</li><li>• Riduzione conflittualità interna tra il personale e nei rapporti con l'utenza.</li></ul>	5

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Declinazione degli obiettivi della struttura e del personale per i progetti di produttività entro il 30.04.2015 in coerenza con gli obiettivi assegnati al RAD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto della tempistica</li> <li>Acquisizione accordo con la singola unità di personale (colloquio)</li> </ul>	5
<b>VALUTAZIONE QUALITATIVA</b>	Valutazione qualitativa delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacità di <i>problem finding e solving</i></li> <li>A cura del DG con indagine di soddisfazione interna</li> </ul>	10

## Valutazione delle Performance

### b) Valutazione del risultato rispetto agli obiettivi direzionali: 40% (del 12%)

OBIETTIVI DIREZIONALI	INDICATORI	Punteggio
<b>Assegnati e valutati dal Direttore Generale – 20%</b>		
<b>MAPPATURA ATTIVITA' TECNICI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Censimento delle competenze ed attività svolte dal personale tecnico con evidenziazione delle componenti di ricerca e di supporto e gestione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilità del censimento</li> </ul>
<b>VALORIZZAZIONE DEL RAPPORTO CON LE SCUOLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Azioni sinergiche e di miglioramento del rapporto con le Scuole <ul style="list-style-type: none"> <li>Differenziate per i Dipartimenti referenti</li> <li>Differenziate per i Dipartimenti non referenti</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N. azioni svolte</li> </ul>
<b>COORDINAMENTO CON L'AZIONE DEI DIRIGENTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Azioni di coordinamento con gli obiettivi assegnati ai Dirigenti secondo la rete professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N. azioni svolte</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Altre azioni di coordinamento con gli obiettivi assegnati ai Dirigenti</li> </ul>	
<b>Assegnati e valutati dal Direttore di Dipartimento –20 (a scelta nell'elenco con conseguente assegnazione di punteggio)</b>		
<b>SERVIZI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementazione dei servizi e creazione di nuovi servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione dei tempi di risposta all'utenza;</li> <li>messa a disposizione di nuovi servizi prima non coperti o espletati direttamente dall'Utente(docente o suo collaboratore).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziamento orario di apertura segreteria amministrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Articolazione oraria del personale in modo da assicurare una copertura anche pomeridiana dei servizi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziamento supporto al Coordinatore Dottorato di ricerca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Predisposizione di un servizio ad hoc misurabile con n. verbali redatti, n. pratiche dottorandi gestiti, n. tesi inviate</li> </ul>
<b>SICUREZZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supporto al direttore per azioni mirate all'osservanza degli adempimenti in materia di sicurezza compreso supporto all'utilizzo del budget annuale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>monitoraggio dello stato degli adempimenti sulle varie sedi</li> <li>monitoraggio e sollecito partecipazione ai corsi di formazione correlati del personale TA, docenti e il restante personale</li> <li>procedure di acquisizione beni/servizi correlati</li> </ul>
<b>MONITORAGGIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ottimizzazione servizio contabilità</li> <li>Puntualità procedure di pagamento</li> <li>report periodici sullo stato dei fondi ai docenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto scadenze di pagamento</li> <li>n. report inviati a cadenza periodica ai docenti sullo stato dei fondi</li> <li>Monitoraggio semestrale del corretto utilizzo delle voci di spesa e natura di concerto con Uffici Finanziari per DIDA, DIEF, Fisica e DMT</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoraggio missioni personale docente e compressione dei tempi di liquidazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>presentazione di report relativi alle missioni autorizzate e non consegnate dai docenti e relative comunicazioni</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitoraggio dei tempi di liquidazione compatibilmente alla presenza di carte di credito</li> </ul>	
<i>Attività nei gruppi di lavoro</i>	<i>Nome gruppo e Stato di avanzamento, con</i>		
	•	• •	•
<i>Eventuali ulteriori obiettivi assegnati dal Direttore del Dipartimento</i>			

**c) Valutazione del risultato rispetto agli eventuali obiettivi stabiliti nel piano strategico: fino al 18% (la somma dei punteggi assegnati deve restituire al massimo il valore 100)**

<b>OBIETTIVI DA PIANO STRATEGICO</b>		<b>INDICATORI</b>	<b>Punteggio</b>
<i><b>ALLINEAMENTO AGLI OBIETTIVI DIPARTIMENTALI</b></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allineamento con obiettivi e azioni degli organi di Governo del Dipartimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado di corrispondenza tra le decisioni politiche del dipartimento e le azioni amministrative implementate e/o intraprese</li> </ul>	
<i>Obiettivo coerente con le indicazioni inserite in SUA/RD</i>			
<i>Obiettivo coerente con le indicazioni inserite in SUA/RD o nelle linee guida per la redazione del Piano Strategico</i>			

**Il RAD, in quanto facente parte della rete professionale, può essere coinvolto nella realizzazione dei seguenti obiettivi di Ateneo e gruppi di lavoro:**

<p><b>COORDINAMENTO CON L'AZIONE DEI DIRIGENTI</b></p>	<p>○</p>
--	----------

<i>Attività nei gruppi di lavoro</i>	<i>Nome gruppo e Stato lavori</i>	<i>con</i>
		•



# Scheda di valutazione delle prestazioni degli EP –

## Anno 2015

Cognome e Nome

Unità di Processo

### Valutazione del Ruolo

#### a) Valutazione delle capacità manageriali e comportamenti organizzativi: 40% (del 15%)

Capacità manageriali e comportamenti organizzativi		Indicatori	Punteggio
IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborazione alla mappatura di almeno 2 processi di Ateneo in relazione alla competenza assegnata</li> <li>• Reingegnerizzazione delle attività per la semplificazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n. processi mappati</li> <li>• n. attività ottimizzate</li> </ul>	10
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione/Informazione al personale per implementazione delle procedure mappate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n. interventi di formazione/informazione</li> </ul>	10
VALUTAZIONE QUALITATIVA	Valutazione qualitativa delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A cura del Dirigente dell'Area con indagine di soddisfazione interna</li> </ul>	20

### Valutazione delle Performance

#### b) Valutazione del risultato rispetto agli obiettivi direzionali: 60% (del 15%)

Obiettivi direzionali	Coinvolgimento con altre aree/strutture	Indicatori	Punteggio
	Assegnati e valutati dal Dirigente		

#### a) Valutazione del risultato rispetto agli obiettivi stabiliti nel piano strategico: fino al 15% (la somma dei punteggi assegnati deve restituire al massimo il valore 100)

Obiettivi da piano strategico	Indicatori	Punteggio
//		

Firma Dirigente

---

Firma Personale EP

---