

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER IL PERSONALE CAT. D RESPONSABILE DI STRUTTURA															
Scheda per l'assegnazione, i monitoraggi, la sintesi e l'autovalutazione dei risultati raggiunti															
Periodo di valutazione: 01/01/2023 al 31/12/2023															
Nome valutato (cat. D): Dott.ssa LUCIA BOSCHETTI															
Soggetto valutatore: Dott.ssa LUISA DE SIMONE															
Obiettivo Operativo	Peso	Indicatore	Target	Monitoraggio Risultato intermedio al 30 giugno (da trasmettere entro il 14 luglio)	Scostamento	Monitoraggio Risultato intermedio al 31 ottobre (da trasmettere entro il 15 novembre)	Scostamento	Sintesi finale Risultato finale al 31 dicembre (da trasmettere entro il 15 febbraio 2024)	Scostamento	Punteggio in autovalutazione	Punteggio in valutazione	Percentuale	Punteggio valutato rispetto al peso dell'obiettivo	Importo	Commento a cura del soggetto valutatore (*)
Ob.1 Revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa Adozione in Ateneo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere Revisione della Modulistica amministrativa in ottica di genere	15%	% percentuale di moduli revisionati rispetto ai moduli amministrativi pubblicati sul sito web di Ateneo, nella sezione Modulistica	50%										0	0,00	
Ob.2 Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Monitoraggio e miglioramento servizi a distanza Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività: A) Definizione/aggiornamento del sistema di monitoraggio dei servizi erogati a distanza B) Pubblicazione on line degli standard di qualità C) monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi a distanza	20%	% di contributo, per la parte di competenza, al raggiungimento dei target di Ateneo, fissati per questo obiettivo nell'appendice 3.2.B del PIAO: SI/NO	100% del contributo necessario, di seguito riportato: aggiornamento/completamento delle carte dei servizi elencati in nota**** (i fascimile e l'ulteriore documentazione utile per completare/aggiornare le schede dei servizi sono inviati via mail al dirigente da uff.organizzazione@unina.it)										0	0,00	
Ob.3 Formazione rivolta al personale dirigenziale. Rafforzamento delle soft skills	15%	n. corsi/anno completati da ciascun dirigente in materia di soft Skills	almeno 1, entro il 30.11.2023. Dimensione organizzativa e dinamiche psico-sociali nei gruppi di lavoro (piattaforma del Centro di Ateneo Federcris web-learning)										0	0,00	
Ob.4 Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attuazione, per la parte di competenza, delle azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, come di seguito precisato: A. formazione obbligatoria in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy _peso 30% B. attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione programmate nelle appendici 2.3.E al PIAO _peso 0% C. attuazione dei vigenti obblighi di pubblicazione riepilogati nell'appendice al PIAO 2.3.C (incluso invio all'URP - daportale@unina.it del proprio C.V. aggiornato o conferma del C.V. già pubblicato) _peso 35% D. monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione _peso 35%	25%	A. percentuale di ore fruite entro il 31.10 rispetto al n. minimo di 8 ore di formazione obbligatoria (corsi organizzati dall'ufficio formazione in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy; ai fini del raggiungimento del n. di ore potranno essere considerati anche i focus group organizzati dall'Ufficio Etica e Trasparenza e gli ulteriori corsi in materia di etica, trasparenza o relativi a specifiche aree di rischio corruzione proposti dal dirigente/Responsabile della Struttura) B. Percentuale di attuazione - per la parte di competenza - delle misure per la prevenzione della corruzione programmate nelle appendici 2.3.E al PIAO* C. Percentuale di attuazione - per la parte di competenza - dei vigenti obblighi di pubblicazione riepilogati nell'appendice al PIAO 2.3.C (incluso invio all'URP - daportale@unina.it del proprio C.V. aggiornato o conferma del C.V. già pubblicato) D. rispetto dei termini di invio del I monitoraggio (14.7) e del II monitoraggio (15.11)**. Al pieno rispetto di tali termini corrisponde una percentuale di attuazione del 100%, ridotta proporzionalmente in caso di ritardo (si tiene conto a tal fine della media dei gg di trasmissione oltre il termine); la percentuale di attuazione è pari a 0 in caso di invio con un ritardo medio superiore a 15 giorni. ** I report di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione dovranno essere inviati entro il 14.7.2023 (report al 30 giugno 2023) e 15.11.2023 (report al 31 ottobre 2023)	100%										0	0,00	
Ob.5 A. analisi delle criticità evidenziate nel corso delle diverse indagini già avviate in Ateneo negli anni 2020/2021/2022 per la rilevazione del grado di soddisfazione B. conseguente progettazione e avvio di azioni di miglioramento con riferimento, a specifici servizi C. progettazione e avvio di ulteriori indagini per l'ascolto dell'utenza di Ateneo, con riferimento a specifici servizi.	10%	A) % di attuazione, per la parte di competenza B) % di attuazione, per la parte di competenza C) contributo alla progettazione e allo svolgimento delle indagini	A) 100%, con invio di una relazione alla Dirigente via pec, entro 40 gg dalla ricezione degli esiti delle precedenti indagini da parte dell'ufficio organizzazione e performance; B) 100%, con invio - entro il 30.09.2023 - di una relazione alla Dirigente, via pec C) sì, per la parte di competenza										0	0,00	

Ob. 6 Fascicolo digitale e dematerializzazione degli atti relativi ai professori a contratto.	15%	% di professori a contratto per il quale viene creato un fascicolo digitale dei procedimenti in versione ibrida con le seguenti caratteristiche: fascicolo digitale composto da atti nativi digitali (firmati digitalmente) ed atti in formato elettronico, ossia scansioni di atti pervenuti all'area risorse umane con firma olografa	Almeno 60% dei professori a contratto con i quali sia istaurato per la prima volta il rapporto contrattuale con l'Ateneo nel corso dell'anno 2023										0	0,00	
100%															

**Legenda:**

Punteggio per la Autovalutazione e per la Valutazione (*):	1 = MOLTO inferiore alle attese	2 = ABBASTANZA inferiore alle attese	3 = DI POCO inferiore alle attese	4 = IN LINEA con o SUPERIORE alle attese	Commento a cura del soggetto valutatore
<b>Percentuale (**):</b>	(fino a 60% del premio)	(da 61% a 80% del premio)	(da 81% a 90% del premio)	(da 91% a 100% del premio)	(*)

Il commento/motivazione in relazione alla singola voce è obbligatorio nel caso di scostamento in positivo o in negativo del punteggio di valutazione rispetto al punteggio di autovalutazione