



**SCHEDA ANALITICA DEGLI OBIETTIVI DI PRESTAZIONE DEI
DIRIGENTI PER L'ANNO**

DOTT.

UNIVERSITA' DI NAPOLI FEDERICO II

**VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
ANNO**

SCHEDE RELATIVE A:

DOTT.



**SCHEDA ANALITICA DEGLI OBIETTIVI DI PRESTAZIONE DEI
DIRIGENTI PER L'ANNO**

DOTT.

1	OBIETTIVO DI PRESTAZIONE N. 1 -
2	TITOLO DEL PROGETTO/INTERVENTO
3	TEMPISTICA DI AVVIO E DI TERMINE DEL PROGETTO/INTERVENTO <i>Quale è la data di avvio e quella stimata di conclusione?</i>
4	RESPONSABILITA' <i>Come sono suddivise le responsabilità all'interno del progetto tra le varie unità organizzative? Nel caso di obiettivi intersettoriali, indicare il nome del dirigente di riferimento.</i>
5	IL PROBLEMA ALLA BASE DEL PROGETTO/INTERVENTO <i>Quale è il problema che il progetto intende affrontare? In altre parole, quali obiettivi sono perseguiti rispetto alla situazione attuale ritenuta insoddisfacente? In che modo si intende operare, e cioè quali sono i contenuti dell'intervento? Quali sono i soggetti che è necessario coinvolgere per il buon esito del progetto?</i>
6	L'ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO IN FASI <i>In quali fasi è possibile articolare il progetto? Chi sono i responsabili delle varie fasi?</i>
7	RISULTATI INTERMEDI A SETTEMBRE 2010 <i>Quali sono i risultati intermedi a settembre 2010?</i>
8	RISULTATI FINALI ATTESI <i>Quali sono i risultati finali del progetto e quando si presume si potranno ottenere? Qual è il risultato minimo da cui si può giudicare il successo dell'intervento? In che termini possono essere rappresentati, ad esempio utilizzando indicatori (es.: risparmi di risorse, maggiore tempestività nell'evasione di procedure, migliori servizi per gli utenti, ...)?</i>
9	RISORSE UMANE <i>Quali risorse umane sono utilizzate per l'intervento? Quante giornate di lavoro sono allocate a ciascuna (stimare)? (Indicare, poi, nei momenti di verifica, lo stato di avanzamento dell'utilizzo di queste risorse)</i>
10	CONDIZIONI PER IL SUCCESSO DEL PROGETTO <i>Quali condizioni sono necessarie per favorire il raggiungimento dei risultati attesi e l'attuazione delle modalità realizzative (es.: condizioni di contesto, risorse conoscitive, ecc.)?</i>



**SCHEDA ANALITICA DEGLI OBIETTIVI DI PRESTAZIONE DEI
DIRIGENTI PER L'ANNO**

DOTT.

1	OBIETTIVO DI PRESTAZIONE N. 2 -
	TITOLO DEL PROGETTO/INTERVENTO
2	
	TEMPISTICA DI AVVIO E DI TERMINE DEL PROGETTO/INTERVENTO
3	<i>Quale è la data di avvio e quella stimata di conclusione (anche su base pluriennale)?</i>
	RESPONSABILITA'
4	<i>Come sono suddivise le responsabilità all'interno del progetto tra le varie unità organizzative? Nel caso di obiettivi intersettoriali, indicare il nome del dirigente di riferimento.</i>
	IL PROBLEMA ALLA BASE DEL PROGETTO/INTERVENTO -
5	<i>Quale è il problema che il progetto intende affrontare? In altre parole, quali obiettivi sono perseguiti rispetto alla situazione attuale ritenuta insoddisfacente? In che modo si intende operare, e cioè quali sono i contenuti dell'intervento?</i>
	<i>Quali sono i soggetti che è necessario coinvolgere per il buon esito del progetto?</i>
	L'ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO IN FASI
6	<i>In quali fasi è possibile articolare il progetto? Chi sono i responsabili delle varie fasi?</i>
	RISULTATI INTERMEDI A SETTEMBRE 2010
7	<i>Quali sono i risultati intermedi a settembre 2010?</i>
	RISULTATI FINALI ATTESI <i>Quali sono i risultati finali del progetto e quando si presume si potranno ottenere? Qual è il risultato minimo da cui si può giudicare il successo dell'intervento?</i>
8	<i>In che termini possono essere rappresentati, ad esempio utilizzando indicatori (es.: risparmi di risorse, maggiore tempestività nell'evasione di procedure, migliori servizi per gli utenti, ...)?</i>
	RISORSE UMANE <i>Quali risorse umane sono utilizzate per l'intervento? Quante giornate di lavoro sono allocate a ciascuna (stimare)? (Indicare, poi, nei momenti di verifica, lo stato di avanzamento dell'utilizzo di queste risorse)</i>
9	
10	CONDIZIONI PER IL SUCCESSO DEL PROGETTO <i>Quali condizioni sono necessarie per favorire il raggiungimento dei risultati attesi e l'attuazione delle modalità realizzative (es.: condizioni di contesto, risorse conoscitive, ecc.)?</i>



**SCHEDA ANALITICA DEGLI OBIETTIVI DI PRESTAZIONE DEI
DIRIGENTI PER L'ANNO**

DOTT.

1	OBIETTIVO DI PRESTAZIONE N. 3 -
2	TITOLO DEL PROGETTO/INTERVENTO
3	TEMPISTICA DI AVVIO E DI TERMINE DEL PROGETTO/INTERVENTO <i>Quale è la data di avvio e quella stimata di conclusione (anche su base pluriennale)?</i>
4	RESPONSABILITA' <i>Come sono suddivise le responsabilità all'interno del progetto tra le varie unità organizzative? Nel caso di obiettivi intersettoriali, indicare il nome del dirigente di riferimento.</i>
5	IL PROBLEMA ALLA BASE DEL PROGETTO/INTERVENTO - <i>Quale è il problema che il progetto intende affrontare? In altre parole, quali obiettivi sono perseguiti rispetto alla situazione attuale ritenuta insoddisfacente? In che modo si intende operare, e cioè quali sono i contenuti dell'intervento?</i> <i>Quali sono i soggetti che è necessario coinvolgere per il buon esito del progetto?</i>
6	L'ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO IN FASI <i>In quali fasi è possibile articolare il progetto? Chi sono i responsabili delle varie fasi?</i>
7	RISULTATI INTERMEDI A SETTEMBRE 2010 <i>Quali sono i risultati intermedi a settembre 2010?</i>
8	RISULTATI FINALI ATTESI <i>Quali sono i risultati finali del progetto e quando si presume si potranno ottenere? Qual è il risultato minimo da cui si può giudicare il successo dell'intervento? In che termini possono essere rappresentati, ad esempio utilizzando indicatori (es.: risparmi di risorse, maggiore tempestività nell'evasione di procedure, migliori servizi per gli utenti, ...)?</i>
9	RISORSE UMANE <i>Quali risorse umane sono utilizzate per l'intervento? Quante giornate di lavoro sono allocate a ciascuna (stimare)? (Indicare, poi, nei momenti di verifica, lo stato di avanzamento dell'utilizzo di queste risorse)</i>
10	CONDIZIONI PER IL SUCCESSO DEL PROGETTO <i>Quali condizioni sono necessarie per favorire il raggiungimento dei risultati attesi e l'attuazione delle modalità realizzative (es.: condizioni di contesto, risorse conoscitive, ecc.)?</i>



**SCHEDA ANALITICA DEGLI OBIETTIVI DI PRESTAZIONE DEI
DIRIGENTI PER L'ANNO**

DOTT.

1	OBIETTIVO DI PRESTAZIONE N. 4 -
2	TITOLO DEL PROGETTO/INTERVENTO
3	TEMPISTICA DI AVVIO E DI TERMINE DEL PROGETTO/INTERVENTO <i>Quale è la data di avvio e quella stimata di conclusione (anche su base pluriennale)?</i>
4	RESPONSABILITA' <i>Come sono suddivise le responsabilità all'interno del progetto tra le varie unità organizzative? Nel caso di obiettivi intersettoriali, indicare il nome del dirigente di riferimento.</i>
5	IL PROBLEMA ALLA BASE DEL PROGETTO/INTERVENTO - <i>Quale è il problema che il progetto intende affrontare? In altre parole, quali obiettivi sono perseguiti rispetto alla situazione attuale ritenuta insoddisfacente? In che modo si intende operare, e cioè quali sono i contenuti dell'intervento?</i> <i>Quali sono i soggetti che è necessario coinvolgere per il buon esito del progetto?</i>
6	L'ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO IN FASI <i>In quali fasi è possibile articolare il progetto? Chi sono i responsabili delle varie fasi?</i>
7	RISULTATI INTERMEDI A SETTEMBRE 2010 <i>Quali sono i risultati intermedi a settembre 2010?</i>
8	RISULTATI FINALI ATTESI <i>Quali sono i risultati finali del progetto e quando si presume si potranno ottenere? Qual è il risultato minimo da cui si può giudicare il successo dell'intervento? In che termini possono essere rappresentati, ad esempio utilizzando indicatori (es.: risparmi di risorse, maggiore tempestività nell'evasione di procedure, migliori servizi per gli utenti, ...)?</i>
9	RISORSE UMANE <i>Quali risorse umane sono utilizzate per l'intervento? Quante giornate di lavoro sono allocate a ciascuna (stimare)? (Indicare, poi, nei momenti di verifica, lo stato di avanzamento dell'utilizzo di queste risorse)</i>
10	CONDIZIONI PER IL SUCCESSO DEL PROGETTO <i>Quali condizioni sono necessarie per favorire il raggiungimento dei risultati attesi e l'attuazione delle modalità realizzative (es.: condizioni di contesto, risorse conoscitive, ecc.)?</i>

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PRESTAZIONE
PESO: 50% DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO COMPLESSIVA**

**DIRIGENTE
DOTT.**

A	B	C	D	E	F	G
Obiettivi	Peso %	Somma corrispondente ex ante	Punteggio Auto valutazione	Punteggio Valutazione	Percentuale %	Somma corrispondente ex post
Ob. 1:	25					
Ob. 2.:	30					
Ob. 3:	20					
Ob.4:	25					
TOTALI:	100					

Legenda:

Punteggio 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
Percentuale:	(fino a 60% del premio)	(da 61% a 80% del premio)	(da 81% a 90% del premio)	(da 91% a 100% del premio)

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI COMPORTAMENTO
PESO: 50% DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO COMPLESSIVA**

Data:

Nome dirigente che valuta:

Nome dirigente valutato: DOTT.

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Comportamenti	%	Indicatori	Domande di controllo	Peso	Punteggio Auto valutazione	Punteggio Valutazione	Punteggio ponderato: [(B*E)/100]*G	Commento
Capacità di raggiungimento degli obiettivi complessivi	15	orientamento al risultato	persegue in modo completo e coordinato i risultati attesi?	50				
		controllo costi e tempi	dimostra attenzione all'efficienza e all'economicità?	20				
		efficacia delle azioni	ha ridotto il numero di criticità e di problemi?	30				
Orientamento al cliente (interno/esterno)	15	ascolto dell'utente e studio richieste	dimostra attenzione alle esigenze dell'utente?	30				
		comunicazione con utente	promuove la comunicazione all'utente finalizzata alla semplificazione dell'accesso e degli adempimenti?	20				
		qualità e gestione del disservizio	riconosce la non conformità con gli standard previsti e reagisce tempestivamente, adottando le adeguate misure con gli utenti?	50				
Leadership	25	ricerca di nuove soluzioni	è orientato a ricercare ipotesi di innovazione, con analisi, confronti con l'esterno, ecc.?	20				
		motivazione al cambiamento	dimostra attenzione agli scenari di cambiamento utili all'Ateneo?	10				
		implementazione	attua misure innovative e prepara il contesto ai cambiamenti?	10				
		autorevolezza nel proprio ruolo	guida con autorevolezza e stile appropriato il proprio gruppo e le interazioni con l'esterno?	30				
		capacità di gestione del conflitto	attua modalità di gestione delle dinamiche conflittuali tali da favorire la negoziazione e la cooperazione?	15				
		sensibilità al clima organizzativo	Adotta le iniziative orientate a rimuovere le situazioni di disagio?	15				
Gestione e valorizzazione dei	20	attenzione allo sviluppo dei collab.	incentiva lo sviluppo dei punti di forza e il recupero dei punti di debolezza?	30				

Data:

Nome dirigente che valuta:

Nome dirigente valutato: **DOTT.**

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Comportamenti	%	Indicatori	Domande di controllo	Peso	Punteggio Auto valutazione	Punteggio Valutazione	Punteggio ponderato: [(B*E)/100]*G	Commento
collaboratori		capacità di delegare	coltiva la delega di compiti e incentiva l'assunzione di responsabilità?	50				
		modalità di valutazione	utilizza la valutazione come modalità per premiare il merito ed incentivare al miglioramento?	30				
Capacità di programmazione	10	interpretazione delle missioni Ateneo	interpreta il proprio ruolo in funzione del contributo alle missioni dell'Ateneo?	30				
		utilizzo appropriato tecniche di PeC	utilizza le tecniche di pianificazione e project management per coordinare le attività?	30				
		capacità di monitoraggio e valutazione	utilizza le metodologie di valutazione sia in funzione del coordinamento che della rendicontazione agli organi di governo?	40				
Problem solving	15	anticipare e analizzare le criticità	analizza con attenzione le cause di problemi gestionali e adotta una logica tesa a rilevare i primi segnali di possibili problemi?	50				
		collaborazione e aiuto ad altre strutture Ateneo	ha adottato significative azioni di collaborazione e sostegno ai colleghi?	30				
		gestione degli imprevisti	risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili?	20				
TOTALI:	100							
						% ponderata Comportam. [Σ_i H_i/400]		
						% premio Comportam. Ex post		

Legenda:

Punteggio Valutazione	Giudizio	
	tipo 1	tipo 2
1	Mai	Scarso
2	Qualche volta	Sufficiente
3	Spesso	Buono
4	Sempre	Eccellente

Il collegamento tra valutazione e somma da erogare è effettuato in relazione a fasce di punteggi, secondo il meccanismo seguente:

fasce	percentuale ponderata	percentuale di premio rispetto al massimo attribuibile
1a fascia	tra 85% e 100%	100%
2a fascia	tra 70% e 84%	90%
3a fascia	tra 60% e 69%	80%
4a fascia	tra 50% e 59%	70%
5a fascia	meno del 49%	50%