

Scheda per l'assegnazione, il monitoraggio, la sintesi e l'autovalutazione dei risultati raggiunti

Nome valutato														
Soggetto valutatore:										PESO: 50% DI UN TERZO DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/RETRIBUZIONE DI RISULTATO, PARI A (1)				
Obiettivo Operativo	Peso	Indicatore	Target	1* Monitoraggio Risultato intermedio al 30 giugno	Scostamento	2* Monitoraggio Risultato intermedio al 30 novembre	Scostamento	Sintesi finale Risultato finale al 31 dicembre	Scostamento	Punteggio in autovalutazione	Punteggio in valutazione	Percentuale	Punteggio valutato rispetto al peso dell'obiettivo	Importo
													0	0
													0	0
													0	0
													0	0

0

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
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 DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PER IL PERSONALE D RESPONSABILE DI STRUTTURA

PESO: 50% DI UN TERZO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA', PARI A (1)

(1) [l'importo indicato è lordo]

Target

Data:

Nome del soggetto che valuta:

Nome del responsabile di struttura (cat. D) valutato:

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Comportamenti	%	Indicatori	Domanda di controllo	Peso	Punteggio auto valutaz. (1-4)	Punteggio valutaz. (1-4)	Punteggio ponderato [(B*E)/100]*G	Commento
Capacità di raggiungimento obiettivi complessivi	15	Orientamento al risultato	persegue in modo completo e coordinato i risultati attesi?	50			0	
		controllo costi e tempi	dimostra attenzione all'efficienza e all'economicità?	20			0	
			ha ridotto il numero di criticità e di problemi?	30			0	
Orientamento al cliente (interno/esterno)	15	ascolto dell'utente e studio richieste	dimostra attenzione alle esigenze dell'utente?	30			0	
		comunicazione con utente	promuove la comunicazione all'utente finalizzata alla semplificazione dell'accesso e degli adempimenti?	20			0	
		qualità e gestione disservizio	riconosce la non conformità con gli std previsti e reagisce tempestivamente, adottando adeguate misure con gli utenti?	50			0	
Leadership	25	ricerca ed implementazione di soluzioni innovative	è orientato alla ricerca di ipotesi di innovazione (analisi del contesto, confronti con l'esterno, ecc.) ed attua misure innovative, preparando il contesto al cambiamento?	25			0	
		autorevolezza nel proprio ruolo	guida con autorevolezza e stile appropriato il proprio gruppo e le interazioni con l'esterno?	30			0	
		capacità di gestione del conflitto	attua modalità di gestione delle dinamiche conflittuali favorendo la negoziazione e cooperazione?	25			0	
		sensibilità al clima organizzativo	adotta iniziative orientate alla rimozione delle situazioni di disagio?	20			0	
Gestione e valorizzazione dei collaboratori	20	attenzione allo sviluppo dei collab.	incentiva lo sviluppo di punti di forza ed il recupero dei punti di debolezza?	30			0	
		capacità di delegare	coltiva la delega di compiti ed incentiva l'assunzione di responsabilità?	50			0	
		modalità di attuazione	utilizza la valutazione come modalità premiante del merito e per incentivare il miglioramento?	20			0	
Capacità di programmazione	10	Osservanza Codice di Comportamento (delibera ANAC n°75/2013)	-Rispetta le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento Nazionale e nel Codice di comportamento dell'Università nel tempo vigenti?	50			0	
		utilizzo appropriato tecniche di Programmazione e Controllo	utilizza tecniche di pianificazione PM per coordinare e controllare le attività?	50			0	
Problem solving	15	anticipare ed analizzare le criticità	analizza con attenzione le cause di problemi gestionali ed adotta una logica tesa a rilevare i primi segnali di possibili problemi?	50			0	
		collaborazione e aiuto ad altre strutture di Ateneo	ha adottato significative azioni di collaborazione e sostegno a colleghi?	30			0	
		gestione degli imprevisti	risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili?	20			0	
TOTALI:	100					Totale punteggio ponderato: $\sum H_i$	0	
						% ponderata: $[\sum H_i/400]*100$	0%	

Piano della Performance

% di premio attribuita (**)	50%
% premio Comportamento Ex post	€ 0,00

Legenda:

Punteggio per l'Autovalutazione e per la 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

Fasce (**)	% ponderata	% 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%

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PER IL PERSONALE EP RESPONSABILE DI STRUTTURA

PESO: 50% DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, PARI A (1):

(1) [l'importo indicato è lordo]

Target

Data:

Nome del soggetto che valuta: Dott.

Nome del responsabile di struttura (cat. EP) valutato:

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Comportamenti	%	Indicatori	Domanda di controllo	Peso	Punteggio auto valutaz. (1-4)	Punteggio valutaz. (1-4)	Punteggio ponderato [(B*E)/100]*G	Commento
Capacità di raggiungimento obiettivi complessivi	15	Orientamento al risultato	persegue in modo completo e coordinato i risultati attesi?	50			0	
		controllo costi e tempi	dimostra attenzione all'efficienza e all'economicità?	20			0	
		efficacia delle azioni	ha ridotto il numero di criticità e di problemi?	30			0	
Orientamento al cliente (interno/esterno)	15	ascolto dell'utente e studio richieste	dimostra attenzione alle esigenze dell'utente?	30			0	
		comunicazione con utente	promuove la comunicazione all'utente finalizzata alla semplificazione dell'accesso e degli adempimenti?	20			0	
		qualità e gestione disservizio	riconosce la non conformità con gli std previsti e reagisce tempestivamente, adottando adeguate misure con gli utenti?	50			0	
Leadership	25	ricerca ed implementazione di soluzioni innovative	è orientato alla ricerca di ipotesi di innovazione (analisi del contesto, confronti con l'esterno, ecc.) ed attua misure innovative, preparando il contesto al cambiamento?	25			0	
		autorevolezza nel proprio ruolo	guida con autorevolezza e stile appropriato il proprio gruppo e le interazioni con l'esterno?	30			0	
		capacità di gestione del conflitto	attua modalità di gestione delle dinamiche conflittuali favorendo la negoziazione e cooperazione?	25			0	
		sensibilità al clima organizzativo	adotta iniziative orientate alla rimozione delle situazioni di disagio?	20			0	
Gestione e valorizzazione dei collaboratori	20	attenzione allo sviluppo dei collab.	incentiva lo sviluppo di punti di forza ed il recupero dei punti di debolezza?	30			0	
		capacità di delegare	coltiva la delega di compiti ed incentiva l'assunzione di responsabilità?	50			0	
		modalità di attuazione	utilizza la valutazione come modalità premiante del merito e per incentivare il miglioramento?	20			0	
Capacità di programmazione	10	interpretazione delle missioni di Ateneo	interpreta il proprio ruolo in funzione del contributo alle missioni dell'Ateneo?	50			0	
		utilizzo appropriato tecniche di PeC	utilizza tecniche di pianificazione PM per coordinare e controllare le attività?	50			0	
Problem solving	15	anticipare ed analizzare le criticità	analizza con attenzione le cause di problemi gestionali ed adotta una logica tesa a rilevare i primi segnali di possibili problemi?	50			0	
		collaborazione e aiuto ad altre strutture di Ateneo	ha adottato significative azioni di collaborazione e sostegno a colleghi?	30			0	
		gestione degli imprevisti	risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili?	20			0	
TOTALI:	100					Totale punteggio ponderato: $\sum H_i$	0	
						% ponderata: $[\sum H_i / 400] * 100$	0%	

% di premio attribuita (**)	50%	
% premio Comportamento Ex post	€ 0,00	

Legenda:

Punteggio per l'Autovalutazione e per la 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

Fasce (**)	% ponderata	% 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%

RISULTATO VALUTAZIONE DEL PERSONALE D/EP RESPONSABILE DI STRUTTURA

Data:	Target
Nome del soggetto che valuta: Dott.	
Nome del responsabile di struttura valutato:	
Capo dell'Ufficio di:	

Valore del correttivo, pari alla % Elemento retributivo corrisposto alla struttura di cui si è responsabile:	<input type="text"/>
---	----------------------

Obiettivi operativi: premio attribuito	0
Obiettivi di comportamento: premio attribuito	0
Totale premio al lordo del correttivo	0
Totale premio al netto del correttivo	0

RELAZIONE SINTETICA SUGLI OBIETTIVI OPERATIVI E SUGLI OBIETTIVI CONNESSI A COMPETENZE E COMPORAMENTI

In questa relazione di autovalutazione si chiede:

- a) Di descrivere le attività svolte per la realizzazione degli obiettivi operativi, indicando i risultati ottenuti;
- b) Di descrivere i casi in cui, nel corso dell'anno di riferimento, si sono messi in campo competenze e comportamenti particolarmente significativi rispetto alle categorie previste dal modello di valutazione.

La relazione di autovalutazione non deve superare le tre pagine (le pagine in eccesso non verranno considerate)

PARTE PRIMA – OBIETTIVI OPERATIVI

Per ognuno degli obiettivi operativi assegnati indicare il livello di raggiungimento, le principali attività poste in essere ed i risultati raggiunti.

Max 1,5 pagine

PARTE SECONDA: OBIETTIVI CONNESSI A COMPETENZE E COMPORAMENTI

Indicare, con riferimento alle categorie previste dal modello e sotto riportate, il problema più rilevante affrontato nell'anno nella propria area (indicare solo il più rilevante) e descrivere come ci si è comportati a riguardo (quali capacità direzionali sono state messe in opera). Non è necessario fornire una risposta per ogni categoria, ma in particolare segnalare le più critiche situazioni affrontate e le modalità utilizzate. Le categorie sono:

1. Capacità di raggiungimento degli obiettivi complessivi attribuiti
2. Orientamento al cliente (esterno e/o interno)
3. Leadership
4. Gestione e valorizzazione dei collaboratori
5. Capacità di programmazione
6. Problem solving (gestione imprevisti, anticipazione criticità, etc)

Max 1,5 pagine