

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI di MESSINA**  
**SCHEDA di VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO dei DIRIGENTI**  
 Rev. 2016

<b>Data Valutazione</b>		<b>Anno di riferimento</b>	
<b>Valutatore</b>		<b>Ruolo</b>	
<b>Valutato</b>		<b>Ruolo</b>	

<b>AREA</b>	<b>FATTORE</b> Insieme al fattore sono indicati, a titolo di esempio, elementi che possono contribuire alla valutazione dello stesso.	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
<i>1= performance molto scarsa, 2 = performance insufficiente, 3= performance sufficiente, 4= performance buona, 5 = performance ottima.</i>		
<b>AREA GESTIONALE</b>	<b>Capacità di pianificazione</b> Fissare priorità e obiettivi per raggiungere obiettivi strategici	
	<b>Efficacia dei processi</b> coordinamento dei flussi informativi per garantire l'efficacia dei processi; supervisione dei processi in ottica di risultato;	
	<b>Rispetto degli obblighi di trasparenza</b>	
	<b>Efficienza ed economicità</b> iniziative proposte e intraprese allo scopo della razionalizzazione della spesa, tramite riordino e ristrutturazione amministrativa; semplificazione e digitalizzazione attività; riduzione dei costi di funzionamento.	
	<b>Problem solving</b> ricercare e fornire soluzioni efficaci e utili al proprio contesto operativo; gestione delle criticità anche in presenza di condizioni anomale e imprevedibili.	
<b>AREA INNOVAZIONE</b>	<b>Iniziativa</b> attivare iniziative per prevenire problemi e superare ostacoli; ricercare modalità per migliorare la qualità del proprio lavoro, seguendo criteri di eccellenza e semplificazione.	
	<b>Gestione del cambiamento</b> proposizioni innovative spontanee per far fronte ai cambiamenti e cogliere in anticipo le opportunità; generazione di idee nuove come contributo al miglioramento del lavoro comune; capacità di adattamento anche in funzione delle innovazioni in materia normativa ed organizzativa.	

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO dei DIRIGENTI**  
 Rif. SMVP approvato dal CDA in data \_\_\_\_\_

<b>AREA</b>	<b>FATTORE</b> Insieme al fattore sono indicati, a titolo di esempio, elementi che possono contribuire alla valutazione dello stesso.	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
<i>1= performance molto scarsa, 2 = performance insufficiente, 3= performance sufficiente, 4= performance buona, 5 = performance ottima.</i>		
<b>AREA RELAZIONALE</b>	<b>Team building e benessere organizzativo</b> promozione di un clima lavorativo favorevole allo spirito di gruppo;	
	<b>Cooperazione tra Dipartimenti</b> attenzione alle esigenze degli altri Dipartimenti con i quali si hanno rapporti diretti di lavoro;	
	<b>Relazioni Istituzionali e Customer satisfaction:</b> attenzione alle relazioni istituzionali con partner e altri Enti; promozione dei servizi erogati ed efficacia della comunicazione esterna.	
<b>AREA DELLE RISORSE UMANE</b>	<b>Sviluppo delle risorse umane</b> sviluppo dell'autonomia professionale e decisionale dei propri collaboratori; organizzazione e promozione di occasioni di formazione e sviluppo di supporto per l'apprendimento.	
	<b>Capacità di valutazione</b> capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. rispetto e considerazione dei collaboratori, accoglienza e valorizzazione dei loro contributi	
	<b>Capacità Sanzione dei comportamenti negativi</b> gestione efficace delle inadempienze, anche sotto il profilo disciplinare	
	<b>Capacità di coordinamento e orientamento al risultato</b> capacità di coordinare le attività sulla base di obiettivi comuni e condivisi; assegnazione di compiti e mansioni per responsabilizzare tutto il personale al risultato atteso.	
	<b>Capacità di distribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali</b> distribuzione di compiti e mansioni commisurate alle competenze, capacità e attitudini dei singoli; assegnazione di specifiche responsabilità, anche temporanee, allo scopo di sviluppare le capacità gestionali e di esercitare la delega.	