

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

Data Valutazione		Anno di riferimento	
Valutatore		Ruolo	
Valutato		Ruolo	

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

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

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI di MESSINA
SCHEMA di VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO del PERSONALE T.A.
 Rev. 2016

Data Valutazione		Anno di riferimento	
Valutatore		Categoria	
Valutato		In servizio presso	

AREA	FATTORE Insieme al fattore sono indicati, a titolo di esempio, elementi che possono contribuire alla valutazione dello stesso.	PUNTEGGI O ASSEGNATI
<i>1 = performance molto scarsa, 2 = performance insufficiente, 3= performance sufficiente, 4= performance buona, 5 = performance ottima.</i>		
AREA DELLE PRESTAZIONI	Rendimento qualitativo e quantitativo Contributo qualitativo e quantitativo apportato alla realizzazione degli obiettivi della Struttura.	
	Puntualità e precisione Capacità di rispettare le scadenze. Precisione e rapidità nello svolgimento dei compiti affidati.	
	Autonomia e iniziativa Spirito di iniziativa e grado di autonomia nei comportamenti e nelle attività di competenza, senza eccedere in personalizzazione. Propensione al <i>problem solving</i> .	
AREA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	Integrazione nell'organizzazione Capacità di integrazione nell'ambiente lavorativo. Disponibilità ad instaurare relazioni positive con i colleghi.	
	Spirito di collaborazione Propensione a cooperare con i colleghi e i superiori condividendo la missione e gli obiettivi assegnati all'U.O. di appartenenza Adattamento al lavoro in gruppo.	
	Correttezza e qualità delle relazioni Empatia nella comunicazione verso gli utenti dei servizi, gli altri interlocutori ed i colleghi. Abilità nel risolvere costruttivamente situazioni critiche.	
	Flessibilità Flessibilità oraria per necessità legate ad impegni ed eventi istituzionali.	
	Disponibilità Disponibilità a partecipare alle attività istituzionali dell'Ateneo (commissioni, seggi elettorali, commissioni di vigilanza, etc.) Disponibilità a svolgere mansioni diverse da quelle ordinariamente assegnate	
AREA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	Autonomia Operativa Grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro senza interventi di superiori e colleghi. Orientamento al risultato.	
	Preparazione professionale e tecnica Adeguatezza delle competenze professionali e/o tecniche rispetto alle attività svolte.	
	Grado di adattamento e propensione alla crescita personale Disponibilità e capacità di apprendimento. Spirito di adattamento e grado di flessibilità alle situazioni.	

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI di MESSINA
SCHEDA di VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO dei RESPONSABILI di
UNITA' ORGANIZZATIVA

Rev. 2016

Data Valutazione		Anno di riferimento	
Valutatore		Ruolo	
Valutato		Ruolo	

AREA	FATTORE Insieme al fattore sono indicati, a titolo di esempio, elementi che possono contribuire alla valutazione dello stesso.	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<i>1= performance molto scarsa, 2 = performance insufficiente, 3= performance sufficiente, 4= performance buona, 5 = performance ottima.</i>		
AREA GESTIONALE	Capacità di pianificazione contributo efficace nella individuazione di obiettivi e criticità.	
	Efficacia dei processi Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi entro i termini di legge e di regolamento; selezione di indicatori appropriati per la misurabilità dei risultati e del processo; elaborazione e gestione dei dati storici per la valutazione a lungo termine dei processi.	
	Efficienza ed economicità iniziative proposte e intraprese allo scopo della razionalizzazione della spesa; semplificazione e digitalizzazione attività; riduzione dei costi di funzionamento.	
	Problem solving ricercare e fornire soluzioni efficaci e utili al proprio contesto operativo; gestione delle criticità anche in presenza di condizioni anomale e imprevedibili.	
AREA INNOVAZIONE	Iniziativa attivare iniziative per prevenire problemi e superare ostacoli; ricercare modalità per migliorare la qualità del proprio lavoro, seguendo criteri di eccellenza e semplificazione.	
	Gestione del cambiamento 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
RESPONSABILI di UNITA' ORGANIZZATIVA

Rif. SMVP approvato dal CDA in data _____

AREA	FATTORE Insieme al fattore sono indicati, a titolo di esempio, elementi che possono contribuire alla valutazione dello stesso.	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<i>1= performance molto scarsa, 2 = performance insufficiente, 3= performance sufficiente, 4= performance buona, 5 = performance ottima.</i>		
AREA RELAZIONALE	<p>Team building e benessere organizzativo</p> <p>attitudine alla leadership ed al lavoro di gruppo; capacità di coinvolgere e gratificare il personale assegnato.</p>	
	<p>Cooperazione interna</p> <p>attenzione alle esigenze delle altre unità interne privilegiare punti di accordo, minimizzando le differenze e massimizzando i benefici comuni; disponibilità a condividere le informazioni acquisite, le esperienze, le metodologie, le idee e le ipotesi innovative.</p>	
	<p>Relazioni esterne e customer satisfaction:</p> <p>attenzione prioritaria alle esigenze degli utenti esterni e gestione efficace dei reclami; attività di verifica dell'efficienza del proprio servizio in funzione della soddisfazione degli utenti.</p>	
AREA DELLE RISORSE UMANE	<p>Sviluppo delle risorse umane</p> <p>sviluppo dell'autonomia professionale e decisionale dei propri collaboratori; favorire occasioni di formazione e sviluppo di supporto per l'apprendimento.</p>	
	<p>Orientamento al risultato</p> <p>capacità di coordinare le attività sulla base di obiettivi comuni e condivisi; assegnazione di compiti e mansioni per responsabilizzare i collaboratori al risultato atteso.</p>	
	<p>Capacità di distribuzione dei compiti lavorativi</p> <p>distribuzione di compiti e mansioni commisurate alle competenze, capacità e attitudini dei singoli.</p>	