

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI di MESSINA
SCHEMA 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>	