

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.	