AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Parere favorevole da parte del Nucleo di Valutazione del 5 giugno 2019

Approvato in Consiglio di Amministrazione con delibera n. 19 seduta del 11 giugno 2019

Valido a decorrere dal ciclo di pianificazione 2019

Redatto ai sensi dell'art. 7 c. 1 d.lgs. n.150 del 2009, così come aggiornato da d.lgs. n.74 del 2017

Processo di costruzione e condivisione degli obiettivi. Definizione degli obiettivi e dei piani operativi

Le linee strategiche che la nostra comunità accademica intende perseguire nel corso del 2019 sono le seguenti:

- Reperimento spazi per l'accoglienza di nuovi studenti;
- Ampliamento dell'offerta formativa dell'Ateneo;
- Internazionalizzazione trasversale Didattica e Ricerca;
- Consolidamento del prestigio dell'Ateneo nello scenario nazionale e internazionale;
- Miglioramento dei servizi offerti agli studenti;
- Maggiore valorizzazione delle competenze esistenti.

Al fine di raggiungere e monitorare tali obiettivi, con Decreto del Direttore Generale, è stato costituito il Gruppo di lavoro per l'aggiornamento e il monitoraggio del Piano Triennale della Performance a supporto del Direttore Generale dal quale è coordinato. Il Gruppo di lavoro è composto da unità di personale con comprovata esperienza, professionalità e competenza sull'argomento, nonché da un esperto della materia. Tutte le riunioni del Gruppo di Lavoro sono verbalizzate e trasmesse al Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. Sulla base del Piano strategico 2016-2019 elaborato dal Rettore e approvato dal Consiglio di amministrazione di Ateneo, il Direttore Generale, supportato dal Gruppo di lavoro, ha elaborato gli obiettivi organizzativi e operativi. Il Gruppo di lavoro metodologicamente ha proceduto, sulla base degli obiettivi organizzativi raggiunti nell'Aggiornamento Piano performance 2019, ad elaborare e armonizzare i nuovi obiettivi con le linee strategiche del Rettore condividendo con quest'ultimo le priorità e le criticità. In un secondo momento il Gruppo di lavoro ha condiviso con i diversi Responsabili di Aree e Servizi gli obiettivi organizzativi declinandoli in obiettivi operativi coprendo un orizzonte temporale di tre anni (art. 10 D.Lgs. 150/2009). Gli obiettivi operativi sono così assegnati alle Direzioni, alle Aree e Servizi di Ateneo relative alle strutture subordinate e, in via sperimentale, ai Responsabili dei Laboratori. Una volta stabiliti tali obiettivi il Gruppo di lavoro e il Direttore Generale hanno definito i target con i Responsabili di Aree e Servizi. L'obiettivo organizzativo è considerato raggiunto soltanto se si concretizza nel rispettivo target. Per gli obiettivi di tipo temporale sono state stabilite le date entro cui gli stessi devono essere raggiunti.

Condivisione con gli Organi di governo e con l'Organizzazione

Il Piano è redatto alla luce degli obiettivi strategici di Ateneo, che sono confermati e condivisi con il Rettore in un apposito incontro con il Gruppo di lavoro. Successivamente a tale condivisione, il Gruppo di lavoro incontra i diversi Responsabili di Aree e Servizi al fine di elaborare e quindi condividere i diversi obiettivi organizzativi e operativi. Il Direttore Generale, trasmette il Piano al Nucleo di Valutazione-OIV per la validazione così da sottoporlo al Consiglio di amministrazione. La procedura deve terminare entro il 31 gennaio di ogni anno. Il Piano, una volta approvato è trasmesso a tutto il personale. Il Piano integrato è pubblicato sul sito di Ateneo alla voce "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni generali" e caricato sul Portale della Funzione Pubblica dedicato alla performance.

Monitoraggi intermedi

Il Gruppo di lavoro si riunisce con cadenza semestrale per monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi redigendo un'apposita relazione che invia al Nucleo di Valutazione. Il monitoraggio avviene attraverso una formale convocazione dei Responsabili di Aree e Servizi, al fine anche di condividere le eventuali criticità riscontrate nel perseguimento degli obiettivi assegnati. In tal senso il Gruppo di lavoro provvederà, se necessario, a rimodulare gli obiettivi e gli indicatori e i target eventualmente elaborati e ne darà comunicazione formale al Nucleo di Valutazione-OIV. Tali modifiche saranno motivate anche all'interno della Relazione sulla performance.

Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili e programmate

Il ciclo integrato della performance come descritto nelle Linee Guida dell'ANVUR, è strettamente connesso con la programmazione economico - finanziaria dell'Ateneo, per garantire il continuo adeguamento dell'azione amministrativa al rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Il Bilancio Unico di previsione è, infatti, lo strumento per quantificare le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi programmati.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati della performance vuole essere, per l'Ateneo, non solo un mero adempimento delle disposizioni normative e contrattuali, ma anche un'occasione di sviluppo e valorizzazione del personale stesso, tramite la stima del contributo positivo fornito dai collaboratori all'organizzazione.

Al fine di garantire il principio per cui la valutazione deve essere elaborata a partire dalla conoscenza del lavoro svolto dalle persone, il valutatore deve confrontarsi, qualora si renda necessario, con altri soggetti interessati all'interno o all'esterno della struttura.

Il sistema di misurazione, proposto, identifica i ruoli oggetto del processo di valutazione e prevede i seguenti ambiti di misurazione della performance individuale:

Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'azione svolta dal Direttore Generale, tenuto conto del parere del Nucleo di Valutazione e del Senato Accademico. (art. 11 comma 4 Statuto di Ateneo).

Dirigenti

La valutazione dei dirigenti è effettuata dal Direttore Generale sulla base dell'analisi della performance delle unità organizzative ad essi affidate, al grado di collaborazione nella gestione della ordinaria attività con il Direttore Generale in riferimento alle competenze e ai comportamenti organizzativi. La valutazione avverrà attraverso la scheda di Valutazione accompagnata dalla Relazione del Dirigente sugli Obiettivi assegnati relativa all'anno di valutazione.

Personale EP e personale D con incarichi di responsabilità di Area o Servizio

La valutazione è effettuata tenendo in considerazione:

- la performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali
- la capacità di differenziare i giudizi relativi alla performance dei propri collaboratori

Personale di categoria C e D

La valutazione è effettuata tenendo in considerazione:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi

Personale di categoria B

La valutazione è effettuata tenendo conto esclusivamente delle competenze e dei comportamenti organizzativi (in questo caso la performance non è valutata).

Personale tecnico-scientifico afferente al Dipartimento dedicato alle attività di supporto alla didattica (Art. 69 - Assistenti ex Isef CCNL 2006-2009) e afferente ai laboratori

Per la valutazione della performance del personale tecnico-scientifico assegnato al Dipartimento di Scienze Motorie, Umane e della Salute dedicato alle attività di supporto alla didattica (Art. 69 - Assistenti ex Isef CCNL 2006-2009) sarà adottato, per l'anno 2019 in via sperimentale, l'indicatore di valutazione positiva (IVP) del corso e/o dei corsi di insegnamento ai quali risultano assegnati per l'a.a. 2018/2019. I comportamenti organizzativi saranno valutati dal docente di riferimento (con il quale il tecnico svolge il maggior numero di ore di attività esercitativa).

Per quanto riguarda la valutazione della performance del personale tecnico-scientifico assegnato al Dipartimento di Scienze Motorie, Umane e della Salute e afferente ai laboratori, saranno definiti gli obiettivi condivisi con i Responsabili di laboratorio. Tale rilevazione sarà effettuata in via sperimentale durante l'anno 2019. I comportamenti organizzativi saranno valutati dai Responsabili di laboratorio.

Nello specifico il sistema di misurazione proposto prevede - come descritto nella figura 1 - che le attese di prestazione e le valutazioni che ne conseguono debbano essere espresse mediante l'utilizzo combinato di *obiettivi* e *competenze organizzative* al fine di avere una valutazione maggiormente organica delle prestazioni del dipendente (grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati e osservazione dei comportamenti organizzativi).

In generale, gli *obiettivi*:

- rappresentano i risultati attesi dalla prestazione del dipendente nel periodo di riferimento;
- sono opportunamente selezionati;
- sono in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione;
- dovranno essere condivisi ad inizio periodo con il valutato/i valutati;
- dovranno essere al tempo stesso sfidanti e realistici;
- dovranno essere definiti in modo chiaro e sintetico;
- sono associati a parametri quantitativi e/o qualitativi di verifica definiti ad inizio periodo idonei a determinare a consuntivo il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Per *comportamenti organizzativi* si farà riferimento alle caratteristiche individuali estrinsecate nell'attività lavorativa, quali capacità, conoscenze e motivazioni, che, nello svolgimento di detta attività, caratterizzano in maniera decisiva il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'attribuzione dei punteggi da parte del valutatore dovrà rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi. Pertanto, il valutatore, nell'assegnare i punteggi a disposizione, dovrà sempre contestualizzare la performance del singolo, in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori. Per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché le competenze e i comportamenti organizzativi, il valutatore attribuirà un punteggio all'interno di una scala di valutazione a 5 gradi.

Al termine della valutazione si avrà un punteggio relativo a ciascuno dei seguenti fattori:

A. **raggiungimento degli obiettivi**
B. **comportamenti organizzativi**

In considerazione della categoria ricoperta dal valutato, ciascun fattore avrà pesi differenti, come riportato nella seguente figura:

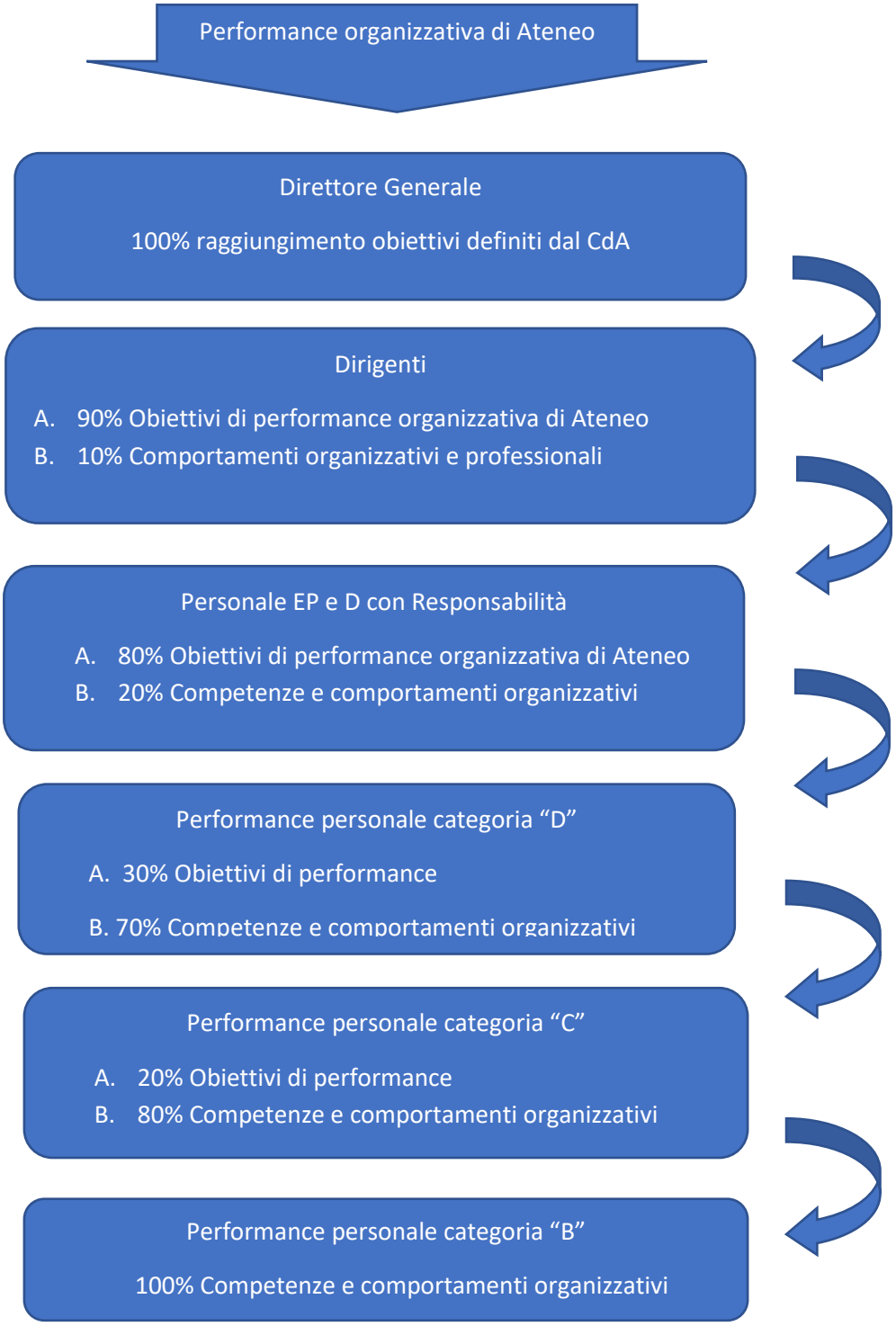

Figura 1

Il punteggio finale della valutazione della performance individuale sarà così determinato:

CATEGORIA	FORMULA
Dirigenti	(Tot. A*90%) + (Tot. B *10%)
EP e D con Responsabilità	(Tot. A*80%) + (Tot. B *20%)
D	(Tot. A*30%) + (Tot. B *70%)
C	(Tot. A*20%) + (Tot. B *80%)
B	(Tot. B *100%)

L'erogazione della premialità è ripartita in base alla valutazione complessiva, come sintetizzato nella tabella seguente:

Valutazione media ponderata	**% di premialità**
fino a 2,4	0%
da 2,5 a 2,9	20%
da 3 a 3,4	40%
da 3,5 a 3,9	60%
da 4 a 4,4	80%
da 4,5 a 5	100%

Procedure di conciliazione

Tali procedure riguardano i casi in cui il valutato sia in disaccordo, in parte o in tutto, con la valutazione effettuata dal valutatore. Per il personale tecnico amministrativo, qualora il dipendente non concordi con la valutazione espressa dal Responsabile della Struttura potrà rivolgersi, entro 5 giorni dalla notifica della valutazione da parte del Responsabile, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale, al Direttore Generale che dovrà pronunciarsi in merito entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza. Per la valutazione dei Dirigenti, qualora il Dirigente non concordi con la valutazione espressa dal Direttore Generale, potrà rivolgersi al Consiglio di Amministrazione che dovrà pronunciarsi in merito entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza. Con riguardo alla valutazione del Direttore Generale, quest'ultimo non concordi con la valutazione espressa dal Consiglio di Amministrazione, potrà rivolgersi ad una commissione all'uopo nominata.

Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le procedure di conciliazione dell'istituto di cui all'art. 410 cpc, così come novellato dalla Legge 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Scheda per la valutazione individuale

Dirigente

ANNO DI VALUTAZIONE 2019

SEZIONE ANAGRAFICA	
Nome e Cognome:	
Unità Organizzativa:	
Categoria:	**Dirigente**

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE:
A: AREA DEGLI OBIETTIVI - B: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA E EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI

A: AREA DEGLI OBIETTIVI

Descrizione Obiettivo	Indicatore	Target	Peso (a)	Risultato	Valutazione*: 1 min. - 5 max (b)
Totale Punteggio Ponderato A (90%)					

B: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA E EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI		Valutazione**: 1 min. - 5 max
GESTIONE, SVILUPPO, VALUTAZIONE E DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEI COLLABORATORI	Assegnazione degli obiettivi trasmettendo con chiarezza ai collaboratori le scelte strategiche adottate dall'Ateneo. Valutazione delle competenze e performance dei collaboratori in un'ottica di miglioramento continuo.	
	Capacità di coordinare le attività sulla base di obiettivi comuni e condivisi, trasversalmente con le altre aree	
PIANIFICAZIONE ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO	Fissare priorità ed obiettivi per raggiungere gli obiettivi strategici e monitorare lo stato di raggiungimento. Rispetto degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione	
QUALITA' DEL LAVORO	Promozione di un clima lavorativo favorevole allo spirito di gruppo	
PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE	Collaborazione con il Direttore Generale e nell'ambito dell'organizzazione universitaria.	
RELAZIONALE	Attenzione alle relazioni istituzionali e efficacia e promozione della comunicazione esterna	
INNOVAZIONE, FLESSIBILITÀ	Attivare iniziative per prevenire problemi e superare ostacoli. Identificare modalità per migliorare la qualità del proprio lavoro seguendo criteri di semplificazione. Adattamento agli interventi normativi.	
	Punteggio Ponderato B Peso 10%	
	PUNTEGGIO PONDERATO TOTALE = A + B	

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

_____

Il Dipendente

_____

n.b. Il calcolo dei punteggi ponderati sono di competenza dell'Amministrazione

A. Descrizione del grado di raggiungimento dell'obiettivo*	
L'obiettivo non è stato raggiunto	1
L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso	2
L'obiettivo è stato raggiunto	3
L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione	4
L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso	5

B. Descrizione della valutazione: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA e AREA DI COMPETENZA EFFICACIA PRESTAZIONI	
Le competenze non sono adeguate	1
Le competenze sono solo parzialmente adeguate	2
Le competenze sono adeguate	3
Le competenze sono più che adeguate	4
Le competenze sono eccellenti	5

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Scheda per la valutazione individuale

Personale Tecnico e Amministrativo

ANNO DI VALUTAZIONE 2019

SEZIONE ANAGRAFICA	
Nome e Cognome:	
Unità Organizzativa:	
Categoria:	**EP**

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE:
A: AREA DEGLI OBIETTIVI - B: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA E EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI

A: AREA DEGLI OBIETTIVI

Descrizione Obiettivo	Indicatore	Target	Peso (a)	Risultato	Valutazione*: 1 min. - 5 max (b)
Totale Punteggio Ponderato A (70%)					

B: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA E EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI		Valutazione**: 1 min. - 5 max
GESTIONE, SVILUPPO, VALUTAZIONE E DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEI COLLABORATORI	Orientamento dei collaboratori verso i risultati. Creazione di un clima organizzativo favorevole e mantenimento di elevata motivazione e senso di appartenenza del gruppo.	
	Assegnazione degli obiettivi trasmettendo con chiarezza ai collaboratori le scelte strategiche adottate dall'Ateneo. Valutazione delle competenze e performance dei collaboratori in un'ottica di miglioramento continuo.	
PIANIFICAZIONE ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO	Programmazione ed organizzazione delle attività, valutando le priorità degli obiettivi di medio e lungo termine, individuando le risorse e le procedure necessarie ed adottando metodi di verifica in itinere dei risultati.	
QUALITA' DEL LAVORO	Impostazione e realizzazione in modo efficace, accurato, completo e tempestivo del proprio lavoro, riservando particolare attenzione ai problemi con l'utenza.	
PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE	Collaborazione con altre Strutture nell'ambito dell'organizzazione universitaria ed all'esterno.	
POSSESSO DELLE COMPETENZE TECNICHE E RISPETTO DI NORME	Applicazione delle conoscenze tecnico specialistiche connesse alla funzione affidata, correttamente e con ottica evolutiva. Corretta ed efficace applicazione delle norme e procedure tecniche.	
INNOVAZIONE, FLESSIBILITÀ	Adeguamento e proposte di nuove idee, concetti e metodologie a fronte di esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate nell'ambito del ruolo di appartenenza. Rielaborazione e combinazione in maniera innovativa ed efficace di idee ed approcci al lavoro già esistenti.	
	Punteggio Ponderato B Peso 30%	
	PUNTEGGIO PONDERATO TOTALE = A + B	

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

_____

Il Dipendente

_____

n.b. Il calcolo dei punteggi ponderati sono di competenza dell'Amministrazione

A. Descrizione del grado di raggiungimento dell'obiettivo*	
L'obiettivo non è stato raggiunto	1
L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso	2
L'obiettivo è stato raggiunto	3
L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione	4
L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso	5

B. Descrizione della valutazione: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA e AREA DI COMPETENZA EFFICACIA PRESTAZIONI	
Le competenze non sono adeguate	1
Le competenze sono solo parzialmente adeguate	2
Le competenze sono adeguate	3
Le competenze sono più che adeguate	4
Le competenze sono eccellenti	5

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Scheda per la valutazione individuale

Personale Tecnico e Amministrativo

ANNO DI VALUTAZIONE 2019

SEZIONE ANAGRAFICA	
Nome e Cognome:	
Unità Organizzativa:	
Categoria:	**D con Responsabilità**

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE:
A: AREA DEGLI OBIETTIVI - B: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA E EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI

A: AREA DEGLI OBIETTIVI

Descrizione Obiettivo	Indicatore	Target	Peso (a)	Risultato	Valutazione*: 1 min. - 5 max (b)
Totale Punteggio Ponderato A (70%)					

B: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA E EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI		Valutazione**: 1 min. - 5 max
GESTIONE, SVILUPPO, VALUTAZIONE E DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEI COLLABORATORI	Orientamento dei collaboratori verso i risultati. Creazione di un clima organizzativo favorevole e mantenimento di elevata motivazione e senso di appartenenza del gruppo.	
	Assegnazione degli obiettivi trasmettendo con chiarezza ai collaboratori le scelte strategiche adottate dall'Ateneo. Valutazione delle competenze e performance dei collaboratori in un'ottica di miglioramento continuo.	
PIANIFICAZIONE ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO	Programmazione ed organizzazione delle attività, valutando le priorità degli obiettivi di medio e lungo termine, individuando le risorse e le procedure necessarie e adottando metodi di verifica in itinere dei risultati.	
QUALITA' DEL LAVORO	Impostazione e realizzazione in modo efficace, accurato, completo e tempestivo del proprio lavoro, riservando particolare attenzione ai problemi con l'utenza.	
PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE	Collaborazione con altre Strutture nell'ambito dell'organizzazione universitaria ed all'esterno.	
POSSESSO DELLE COMPETENZE TECNICHE E RISPETTO DI NORME	Applicazione delle conoscenze tecnico specialistiche connesse alla funzione affidata, correttamente e con ottica evolutiva. Corretta ed efficace applicazione delle norme e procedure tecniche.	
INNOVAZIONE, FLESSIBILITÀ	Adeguamento e proposte di nuove idee, concetti e metodologie a fronte di esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate nell'ambito del ruolo di appartenenza. Rielaborazione e combinazione in maniera innovativa ed efficace di idee ed approcci al lavoro già esistenti.	
	Punteggio Ponderato B Peso 30%	
	PUNTEGGIO PONDERATO TOTALE = A + B	

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

_____

Il Dipendente

_____

n.b. Il calcolo dei punteggi ponderati sono di competenza dell'Amministrazione

A. Descrizione del grado di raggiungimento dell'obiettivo*	
L'obiettivo non è stato raggiunto	1
L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso	2
L'obiettivo è stato raggiunto	3
L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione	4
L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso	5

B. Descrizione della valutazione: AREA DI COMPETENZA GESTIONALE ORGANIZZATIVA e AREA DI COMPETENZA EFFICACIA PRESTAZIONI	
Le competenze non sono adeguate	1
Le competenze sono solo parzialmente adeguate	2
Le competenze sono adeguate	3
Le competenze sono più che adeguate	4
Le competenze sono eccellenti	5

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Scheda per la valutazione individuale -
Personale Tecnico e Amministrativo

ANNO DI VALUTAZIONE 2019

SEZIONE ANAGRAFICA	
Nome e Cognome:	
Unità Organizzativa:	
Categoria:	D

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: A: AREA DEGLI OBIETTIVI - B: AREA DEI COMPORTAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ		
A: AREA DEGLI OBIETTIVI = Peso 30%		Valutazione*: 1 min. - 5 max (b)
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza		
Totale Punteggio Ponderato A (30%)		
B: AREA DEI COMPORTAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ = Peso 70%		Valutazione**: 1 min. - 5 max
INIZIATIVA	Identificare i problemi e le opportunità	
	Proporre soluzioni ed innovazioni	
LAVORO IN TEAM	Lavorare con colleghi esterni alla Struttura	
	Interagire con i colleghi della Struttura	
FLESSIBILITÀ	Garantire il proprio contributo anche al di fuori degli schemi istituzionali e delle situazioni ordinarie	
	Flessibilità operativa	
	Iniziativa nelle attività	
	Adattamento ai cambiamenti	
RAPPORTI CON L'UTENZA	Adoperarsi per soddisfare i bisogni degli utenti, interni ed esterni all'Ateneo	
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	Rispetto dei vincoli e delle scadenze temporali	
	Orientamento lavorativo all'efficacia ed all'efficienza nelle proprie attività	
	Introduzione di elementi innovativi nella gestione delle proprie attività	
CONOSCENZE PROFESSIONALI E AGGIORNAMENTI	Competenze di base generiche, disponibilità ad acquisire nuove conoscenze attraverso il lavoro e l'aggiornamento individuale e spontaneo	
Punteggio Ponderato B Peso (70%)		
PUNTEGGIO PONDERATO TOTALE = A + B		

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

_____

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Il Dipendente

_____

n.b. Il calcolo dei punteggi ponderati sono di competenza dell'Amministrazione

A. Descrizione della valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa	
Il valutato **non ha** contribuito al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	1
Il valutato ha contribuito **solo parzialmente** al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	2
Il valutato ha contribuito **adeguatamente** al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	3
Il valutato ha contribuito in maniera **più che adeguata** al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	4
Il valutato ha contribuito in **maniera eccellente** al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	5

B. Descrizione della valutazione: AREA DEI COMPORTAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ	
I comportamenti non sono adeguati	1
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	2
I comportamenti sono adeguati	3
I comportamenti sono più che adeguati	4
I comportamenti sono eccellenti	5

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Scheda per la valutazione individuale

Personale Tecnico e Amministrativo

ANNO DI VALUTAZIONE 2019

SEZIONE ANAGRAFICA	
Nome e Cognome:	
Unità Organizzativa:	
Categoria:	C

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: A: AREA DEGLI OBIETTIVI - B: AREA DEI COMPORTAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ		
A: AREA DEGLI OBIETTIVI = Peso 20%		Valutazione*: 1 min. - 5 max (b)
Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza		
Totale Punteggio Ponderato A (20%)		
B: AREA DEI COMPORTAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ = Peso 80%		Valutazione**: 1 min. - 5 max
INIZIATIVA	Identificare i problemi e le opportunità	
	Proporre soluzioni ed innovazioni	
LAVORO IN TEAM	Lavorare con colleghi esterni alla Struttura	
	Interagire con i colleghi della Struttura	
FLESSIBILITÀ	Garantire il proprio contributo anche al di fuori degli schemi istituzionali e delle situazioni ordinarie	
	Flessibilità operativa	
	Iniziativa nelle attività	
	Adattamento ai cambiamenti	
RAPPORTI CON L'UTENZA	Adoperarsi per soddisfare i bisogni degli utenti, interni ed esterni all'Ateneo	
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	Rispetto dei vincoli e delle scadenze temporali	
	Orientamento lavorativo all'efficacia ed all'efficienza nelle proprie attività	
	Introduzione di elementi innovativi nella gestione delle proprie attività	
CONOSCENZE PROFESSIONALI E AGGIORNAMENTI	Competenze di base generiche, disponibilità ad acquisire nuove conoscenze attraverso il lavoro e l'aggiornamento individuale e spontaneo	
Punteggio Ponderato B Peso (80%)		

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

PUNTEGGIO PONDERATO TOTALE = A + B	

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

_____

Il Dipendente

_____

n.b. Il calcolo dei punteggi ponderati sono di competenza dell'Amministrazione

A. Descrizione della valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa	
Il valutato **non ha** contribuito al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	1
Il valutato ha contribuito **solo parzialmente** al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	2
Il valutato ha contribuito **adeguatamente** al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza	3
Il valutato ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza in maniera **più che adeguata**	4
Il valutato ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza in **maniera eccellente**	5

B. Descrizione della valutazione: AREA DEI COMPORTAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ	
I comportamenti non sono adeguati	1
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	2
I comportamenti sono adeguati	3
I comportamenti sono più che adeguati	4
I comportamenti sono eccellenti	5

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Scheda per la valutazione individuale

Personale Tecnico e Amministrativo

ANNO DI VALUTAZIONE 2019

SEZIONE ANAGRAFICA	
Nome e Cognome:	
Unità Organizzativa:	
Categoria:	**B**

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: AREA DEI COMPORTAMENTI		
AREA DEI COMPORTAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ = Peso 100%		Valutazione**: 1 min. - 5 max
LAVORO IN TEAM	Lavorare con colleghi esterni alla Struttura	
	Interagire con i colleghi della Struttura	
FLESSIBILITÀ	Garantire il proprio contributo anche al di fuori degli schemi istituzionali e delle situazioni ordinarie	
	Flessibilità operativa	
	Adattamento ai cambiamenti	
RAPPORTI CON L'UTENZA	Adoperarsi per soddisfare i bisogni degli utenti, interni ed esterni all'Ateneo	
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	Orientamento lavorativo all'efficacia ed all'efficienza nelle proprie attività	
	PUNTEGGIO TOTALE	

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

_____

Il Dipendente

_____

n.b. Il calcolo del punteggio totale è di competenza dell'Amministrazione

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

A. Descrizione della valutazione: AREA DEI COMPORTAMENTI	
I comportamenti non sono adeguati	1
I comportamenti sono solo parzialmente adeguati	2
I comportamenti sono adeguati	3
I comportamenti sono più che adeguati	4
I comportamenti sono eccellenti	5