

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA**  
**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO**

Rif. SMVP approvato dal CDA in data \_\_\_\_\_

<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>	<b>DEFINIZIONE FATTORE</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
<i>0 = performance molto scarsa, 1 = performance insufficiente, 2 = performance sufficiente, 3 = performance media; 4 = performance buona, 5 = performance ottima.</i>			
<b>Efficienza, efficacia ed economicità di gestione</b>	Capacità di pianificazione e misurabilità dei risultati e del processo	a) decisioni e fissazione di priorità e di obiettivi per ottimizzare costi e benefici; b) consapevolezza del processo lavorativo più vasto in cui è inserita l'attività, allo scopo anche di portare un contributo migliorativo; c) selezione di indicatori appropriati per la misurabilità dei risultati e del processo e gestione dei relativi dati storici; d) avvio e conclusione dei procedimenti amministrativi entro i termini di legge e di regolamento.	
	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.	
	Capacità di soluzione di problemi	attività per ricercare e fornire soluzioni efficaci utili al proprio contesto operativo, in presenza di condizioni anomale e imprevedibili.	
<b>Innovazione</b>	Iniziativa	a) attivazione di proprie iniziative per prevenire problemi e superare ostacoli; b) ricerca di modalità per migliorare la qualità del proprio lavoro, seguendo criteri di eccellenza.	
	Gestione del cambiamento	a) proposizioni innovative spontanee per far fronte ai cambiamenti e cogliere in anticipo le opportunità; b) generazione di idee nuove come contributo al miglioramento del lavoro comune. c) capacità di adattamento anche in funzione delle innovazioni in materia normativa ed organizzativa.	
<b>Integrazione</b>	Partecipazione al lavoro di gruppo e capacità di cooperazione	a) attenzione alle esigenze degli altri servizi con i quali si hanno rapporti diretti di lavoro; b) promozione di un clima favorevole e dello spirito di gruppo; c) privilegio dei punti di accordo, minimizzando le differenze e massimizzando i benefici comuni; d) disponibilità nei confronti dei colleghi e dei collaboratori a mettere a disposizione le informazioni acquisite, le esperienze, le metodologie, le idee e le ipotesi innovative.	

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO**

Rif. SMVP approvato dal CDA in data \_\_\_\_\_

<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>	<b>DEFINIZIONE FATTORE</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
<i>0 = performance molto scarsa, 1 = performance insufficiente, 2 = performance sufficiente, 3= performance media; 4= performance buona, 5 = performance ottima.</i>			
<b>Semplificazione e Orientamento all'utenza.</b>	Accessibilità	a) reperibilità; b) disponibilità; c) facilità d'accesso	
	Comunicazione	a) diffusione delle informazioni riguardanti il servizio presso tutti gli interessati; b) capacità di comunicazione appropriata orale e scritta con l'interno e con l'esterno; c) uso efficace delle tecnologie della informazione e della comunicazione.	
	Rispetto e considerazione degli utenti	a) attenzione prioritaria alle esigenze degli utenti esterni e cura delle relazioni interne; b) gestione efficace dei reclami; c) promozione di attività di verifica dell'efficienza del proprio servizio in funzione della soddisfazione degli utenti.	
<b>Gestione del personale</b>	Sviluppo delle risorse umane	a) sviluppo della autonomia professionale e decisionale dei propri collaboratori e colleghi; b) organizzazione e promozione di occasioni di formazione e sviluppo di supporti per l'apprendimento.	
	Capacità di valutazione	a) capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. b) dimostrazione di rispetto e considerazione dei collaboratori, accoglienza e valorizzazione dei loro contributi.	
	Capacità di distribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali	a) distribuzione di compiti commisurati alle capacità e alle aspettative delle persone; b) assegnazione di specifiche responsabilità, anche temporanee, allo scopo di sviluppare le capacità gestionali e di esercitare la delega.	

Firma Valutatore

Eventuali osservazioni del valutato

Firma Valutato

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO**

Rif. SMVP approvato dal CDA in data \_\_\_\_\_

<b>Data Valutazione</b>		<b>Anno di riferimento</b>	
<b>Valutatore</b>		<b>Categoria</b>	
<b>Valutato</b>		<b>In servizio presso</b>	

<b>FATTORE</b>	<b>DEFINIZIONE FATTORE</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
<i>0 = performance molto scarsa, 1 = performance insufficiente, 2 = performance sufficiente, 3= performance media;            4= performance buona, 5 = performance ottima.</i>		
Correttezza e Qualità Delle Relazioni	Si tratta delle relazioni con l'utente, con i colleghi, con i superiori e con i subordinati. L'attenzione va dedicata alla capacità di ascolto e di comprensione dei problemi, nonché ai modi di fare nel rapporto con l'interlocutore. In particolare si richiede attenzione e capacità empatica nella comunicazione verso i colleghi, gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori, anche risolvendo costruttivamente situazioni critiche.	
Cooperazione e Integrazione per la Performance dell'unità Operativa	Si tratta di valutare qui la capacità di cooperare e di integrarsi con i colleghi e i superiori condividendo la missione e gli obiettivi assegnati all'U.O. di appartenenza nella convinzione che la performance dell'U.O. dipende dal contributo di tutti e della capacità di motivazione, autorevolezza, capacità di comprensione e di valorizzazione di collaboratori e i colleghi, ricorrendo in modo positivo alla delega e contribuendo ad un clima organizzativo favorevole.	
Autonomia Operativa	Capacità di svolgere il proprio lavoro senza continui interventi di superiori e colleghi, capacità di assegnare carichi di lavoro e di organizzare processi e progetti, adeguatezza delle competenze tecniche e professionali, disponibilità e capacità di apprendimento. capacità di proposta e di iniziativa, orientamento al risultato.	

Firma Valutatore

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del valutato

\_\_\_\_\_

Firma Valutato

\_\_\_\_\_