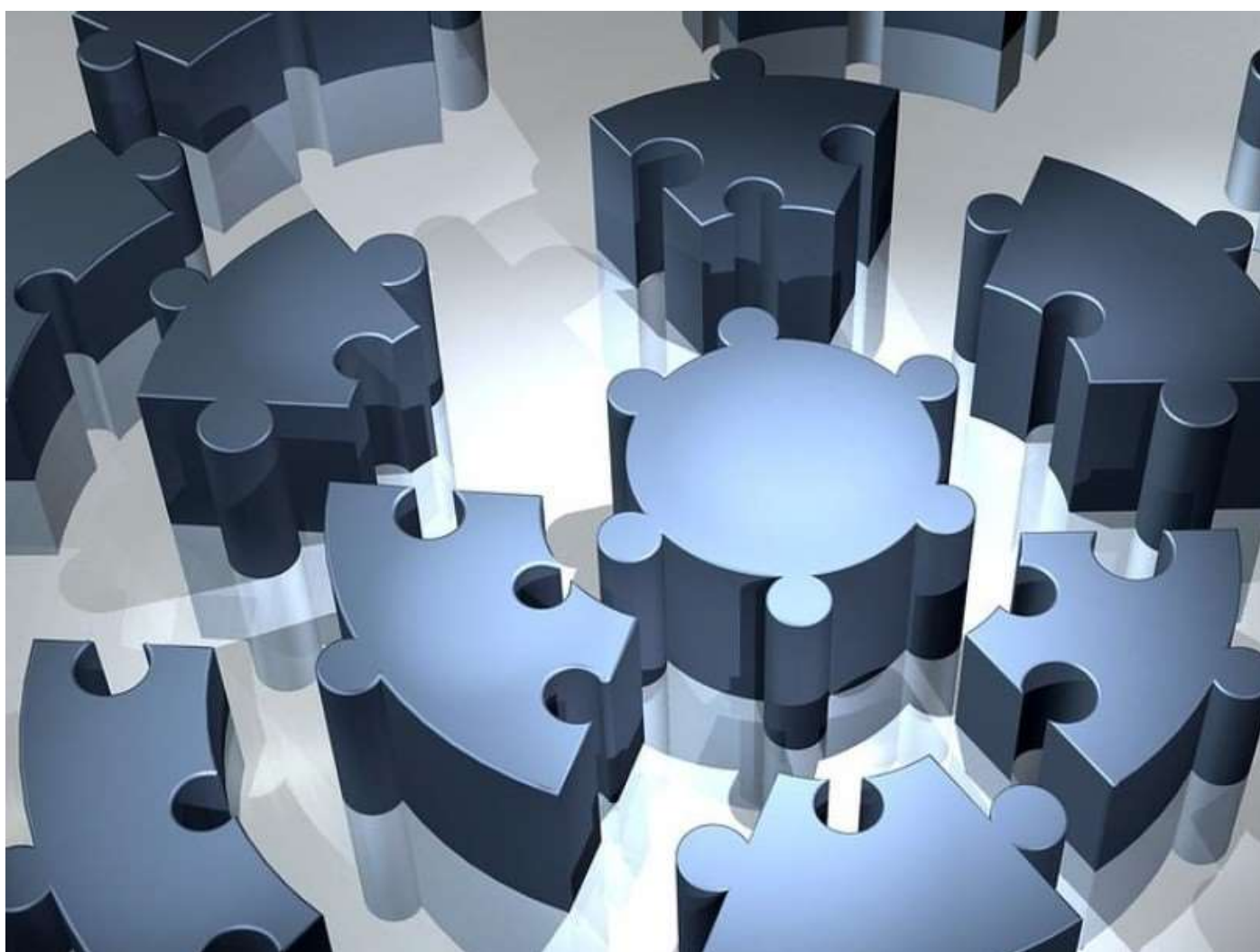


Relazione Performance 2018

Giugno 2019

Allegato 2



GRIGLIA METODOLOGICA PER VALUTAZIONE OBIETTIVI COMPORTAMENTALI

PERSONALE CATEGORIA B - C - D - EP SENZA INCARICO DI RESPONSABILITÀ

AFFIDABILITÀ (40%)	OBIETTIVO	PUNTEGGIO (da 6 a 10)
	RISPETTO DELLE SCADENZE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Svolge efficacemente la propria attività nel rispetto dei tempi e dei piani di lavoro. • Mantiene i tempi e gli impegni presi con il responsabile ed i colleghi. • Presenta precisione e rapidità nello svolgimento dei compiti affidati. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente svolge il proprio lavoro nei tempi richiesti con precisione e rapidità migliorabili. • 8-9: Il dipendente svolge il proprio lavoro nei tempi richiesti con buona rapidità ma precisione migliorabile o con buona precisione ma migliorabile rapidità. • 10: Il dipendente svolge il proprio lavoro nei tempi richiesti con elevata precisione e rapidità.
	RESPONSABILIZZAZIONE SUGLI OBIETTIVI	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato affidabilità e senso di responsabilità. • Persegue gli obiettivi assegnati all'ufficio coerentemente con il proprio grado di responsabilità. • Presenta attenzione alla qualità e accuratezza nel lavoro. • Di fronte ai problemi che si presentano, elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente dimostra affidabilità e senso di responsabilità, ma manifesta migliorabile attenzione alla qualità del lavoro. • 8-9: Il dipendente dimostra buona affidabilità e senso di responsabilità manifestando attenzione alla qualità del lavoro. • 10: Il dipendente dimostra elevata affidabilità e senso di responsabilità manifestando attenzione alla qualità del lavoro.
	PRESENZA ASSICURATA NEL RAPPORTO DI LAVORO	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantisce presenza nel luogo e nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici. • È disponibile, all'occorrenza, ad adattare, previo accordo, i propri orari lavorativi, in funzione delle esigenze dell'Ateneo. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente garantisce presenza partecipe e attiva nel luogo di lavoro con margini di miglioramento; non è disponibile a modificare temporaneamente, in caso di occorrenza, i propri orari lavorativi in funzione delle esigenze dell'Ateneo. • 8-9: Il dipendente garantisce una buona presenza partecipe e attiva nel luogo di lavoro; non è però disponibile a modificare temporaneamente, in caso di occorrenza, i propri orari lavorativi in funzione delle esigenze dell'Ateneo. • 10: Il dipendente garantisce assiduamente presenza partecipe e attiva nel luogo di lavoro; è disponibile a modificare temporaneamente, in caso di occorrenza, i propri orari lavorativi in funzione delle esigenze dell'Ateneo. 	

CONTINUITÀ ASSICURATA NEL RAPPORTO DI LAVORO	
<ul style="list-style-type: none"> • Dimostra continuità nell'impegno lavorativo rispetto alla tipologia di contratto di lavoro svolto. • Dimostra capacità nella valutazione delle priorità lavorative. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente, pur dimostrando continuità lavorativa, manifesta occasionalmente episodi di interruzione nell'esecuzione dei compiti e presenta limitata competenza nella gestione delle priorità affidate. • 8-9: Il dipendente dimostra continuità lavorativa, senza episodi di interruzione dell'esecuzione dei compiti, manifestando una buona competenza nella gestione delle priorità affidate. • 10: Il dipendente dimostra continuità lavorativa senza episodi di interruzione dell'esecuzione dei compiti, manifestando un ottimo livello di competenza nella gestione delle priorità affidate.

PROFESSIONALITÀ (30%)	COMPETENZE TECNICHE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizza correttamente gli strumenti necessari allo svolgimento della sua attività ordinaria. • Applica correttamente le procedure e le disposizioni previste dal ruolo. • Dimostra abilità nel contribuire a risolvere costruttivamente situazioni critiche. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente utilizza correttamente gli strumenti necessari allo svolgimento della sua attività ordinaria, ma non riesce a collegare pienamente le problematiche con le procedure e le disposizioni previste dal ruolo. Dimostra inoltre una limitata abilità nell'apportare un valido contributo per risolvere costruttivamente le situazioni critiche. • 8-9: Il dipendente utilizza correttamente gli strumenti necessari allo svolgimento della sua attività ordinaria, riesce a collegare le problematiche con le procedure e le disposizioni previste dal ruolo. Dimostra però una limitata abilità nell'apportare un valido contributo per risolvere costruttivamente le situazioni critiche. • 10: Il dipendente utilizza correttamente gli strumenti necessari allo svolgimento della sua attività ordinaria, riesce a collegare le problematiche con le procedure e le disposizioni previste dal ruolo. Apporta un valido contributo per risolvere costruttivamente le situazioni critiche.
	CAPACITÀ DI APPRENDERE	
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di organizzare le informazioni relative alla propria attività. • Capacità di identificare in autonomia le procedure da adottare. • Capacità di applicare conoscenze a situazioni lavorative. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente dimostra capacità di organizzare le informazioni relative alla propria attività ma non identifica con totale autonomia le procedure da adottare, applicando raramente le proprie conoscenze alle situazioni lavorative. • 8-9: Il dipendente dimostra capacità di organizzare le informazioni relative alla propria attività, identifica con totale autonomia le procedure da adottare nel suo lavoro ma non applica pienamente le proprie conoscenze alle situazioni lavorative. • 10: Il dipendente dimostra capacità di organizzare le informazioni relative alla propria attività, identifica con totale autonomia le procedure da adottare nel suo lavoro e applica pienamente le proprie conoscenze alle situazioni lavorative.
	CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE LE PROPRIE CONOSCENZE	
	<ul style="list-style-type: none"> • È in grado di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione. • Mantiene aggiornate e migliora le proprie competenze utilizzando tutti gli strumenti a disposizione (aggiornamento, studio personale, ecc.). • Propone miglioramenti alle attività ed ai processi in cui è coinvolto. • È motivato quando gli viene proposto di operare in un ambito diverso rispetto al suo lavoro ordinario. • In situazioni di cambiamento si attiva con contributi personali operativi o di idee. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente è in grado di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione ma non dimostra interesse verso l'aggiornamento delle proprie competenze e non propone miglioramenti nel processo in cui è coinvolto. • 8-9: Il dipendente è in grado di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione, dimostra interesse verso l'aggiornamento delle proprie competenze ma non propone miglioramenti nel processo in cui è coinvolto. • 10: Il dipendente è in grado di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione, dimostra interesse verso l'aggiornamento delle proprie competenze e propone miglioramenti nel processo in cui è coinvolto.

CAPACITÀ RELAZIONALI (30%)	CAPACITÀ DI COLLABORARE COI COLLEGHI:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Instaura e mantiene un clima positivo con i colleghi di lavoro, anche in situazioni critiche. • Contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del gruppo mettendo a disposizione le proprie risorse (tempo, persone, conoscenza, esperienza, mezzi, strumenti). • Condivide con i colleghi informazioni, competenze, proposte e piani di lavoro per raggiungere le finalità lavorative del gruppo. • È in grado di svolgere lavori di gruppo e cooperazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente è in grado di instaurare e mantenere un clima positivo con i colleghi di lavoro ma non percepisce come di proprio interesse gli obiettivi del gruppo e conseguentemente tende a non trasmettere il flusso delle informazioni in proprio possesso. All'interno di una squadra non riesce a lavorare con produttività. • 8-9: Il dipendente è in grado di instaurare e mantenere un clima positivo con i colleghi di lavoro, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del gruppo a cui tende a trasmettere il flusso delle informazioni in proprio possesso. All'interno di una squadra non riesce a lavorare con produttività in sincronia con gli altri. • 10: Il dipendente è in grado di instaurare e mantenere un clima positivo con i colleghi di lavoro, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del gruppo facilitando il flusso delle informazioni in proprio possesso ed è si impegna attivamente nel lavoro di squadra.
	CAPACITÀ DI INTERAGIRE COI PROPRI SUPERIORI:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta un approccio collaborativo nel lavoro • Rispetta le decisioni dei propri superiori • Ha la capacità di riconoscere gli errori e apportare correttivi al proprio operato. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente ha un approccio collaborativo con i propri superiori, ne rispetta le decisioni anche se non condivise ma presenta un atteggiamento negativo rispetto ad eventuali attività correttive del suo operato. • 8-9: Il dipendente ha un approccio collaborativo con i propri superiori, ne rispetta le decisioni anche se non condivise ed ha una buona capacità di riconoscere eventuali attività correttive del suo operato. • 10: Il dipendente ha un approccio collaborativo con i propri superiori, ne rispetta le decisioni anche se non condivise ed è in grado di correggere eventuali errori svolti durante il processo lavorativo in autonomia.
	CAPACITÀ DI RELAZIONARSI CON L'AMBIENTE ESTERNO:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Propone soluzioni innovative attraverso lo studio di realtà esterne e di esperienze acquisite. • Capacità di attivarsi in modo tempestivo per la soddisfazione del bisogno espresso dall'utenza interna e esterna • Contribuisce all'adozione di soluzioni organizzative volte a migliorare il livello qualitativo del servizio 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-7: Il dipendente propone soluzione innovative e manifesta capacità di attivarsi per soddisfare l'utenza interna o esterna. Non si sente sempre coinvolto nel contribuire attraverso osservazioni o proposte all'adozione di soluzioni organizzative. • 8-9: Il dipendente propone soluzione innovative e manifesta capacità di attivarsi per soddisfare l'utenza interna o esterna. Presenta un atteggiamento propositivo volte a migliorare il livello qualitativo del servizio. • 10: Il dipendente propone soluzione innovative e manifesta capacità di attivarsi in modo tempestivo attraverso lo studio di esperienze o conoscenze acquisite esternamente per soddisfare l'utenza interna o esterna. Contribuisce attraverso osservazioni o proposte all'adozione di soluzioni organizzative volte a migliorare il livello qualitativo del servizio.

NOTE

Si può attribuire un punteggio inferiore a 6 (sufficienza) solo se è stato attivato un procedimento disciplinare