

## ALLEGATO 7 - Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria C

Capacità nell'approccio ai problemi: può essere misurata e dimostrata dal grado di partecipazione alla gestione delle attività della struttura di appartenenza								
<b>Capacità nell'approccio ai problemi</b>	1	Non si avvicina ai problemi o gli affronta appiattendosi sugli standard minimi	E' parzialmente propositivo e partecipativo alla soluzione dei problemi lavorativi da affrontare	E' abbastanza propositivo e partecipativo alla soluzione dei problemi lavorativi da affrontare	E' spesso propositivo e partecipativo alla soluzione dei problemi lavorativi da affrontare	E' fortemente propositivo e partecipativo alla soluzione dei problemi lavorativi da affrontare	E' totalmente propositivo e partecipativo alla soluzione dei problemi lavorativi da affrontare	<b>Peso</b>
	Punteggio	<b>INSUFFICIENTE</b> 1 - 5	<b>SUFFICIENTE</b> 6	<b>DISCRETO</b> 7	<b>BUONO</b> 8	<b>DISTINTO</b> 9	<b>OTTIMO</b> 10	<b>2,00</b>
Grado di autonomia nell'organizzare le azioni della struttura di appartenenza: può essere misurata e dimostrata dal contributo operativo del collaboratore e dai risultati raggiunti dalle azioni legate agli obiettivi operativi del Piano della Performance								
<b>Grado di autonomia</b>	2	Non partecipa alle attività della struttura di appartenenza o contribuisce, parzialmente e in modo superficiale, alla stesura delle azioni della struttura e a quelle legate agli obiettivi operativi assegnati	Ha contribuito, in modo superficiale, alla stesura delle azioni della struttura e a quelle legate agli obiettivi operativi assegnati al superiore gerarchico	Ha contribuito alla stesura delle azioni della struttura e a quelle legate agli obiettivi operativi assegnati al superiore gerarchico	Ha contribuito alla stesura delle azioni della struttura e a quelle legate agli obiettivi operativi assegnati al superiore gerarchico, partecipando anche al monitoraggio ed alla verifica delle stesse	Ha contribuito alla stesura delle azioni della struttura e a quelle legate agli obiettivi operativi assegnati al superiore gerarchico, con attiva partecipazione e raggiungendo una valutazione finale positiva	Ha contribuito alla stesura delle azioni della struttura e a quelle legate agli obiettivi operativi assegnati al superiore gerarchico, con attiva partecipazione e raggiungendo una valutazione finale eccellente	<b>Peso</b>
	Punteggio	<b>INSUFFICIENTE</b> 1 - 5	<b>SUFFICIENTE</b> 6	<b>DISCRETO</b> 7	<b>BUONO</b> 8	<b>DISTINTO</b> 9	<b>OTTIMO</b> 10	<b>2,00</b>
Capacità relazionali all'interno dell'Ateneo finalizzate al coinvolgimento nei processi lavorativi: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con i colleghi, finalizzati al coinvolgimento nei processi lavorativi								
<b>Capacità relazionale</b>	3	Ha partecipato (o ha coinvolto) saltuariamente agli incontri aventi ad oggetto i processi lavorativi	Ha partecipato (ha coinvolto), spesso, agli incontri aventi ad oggetto i processi lavorativi	Ha partecipato (ha coinvolto), sistematicamente, agli incontri aventi ad oggetto i processi lavorativi	Ha partecipato (ha coinvolto), sistematicamente, con valide argomentazioni, agli incontri aventi ad oggetto i processi lavorativi	Ha partecipato (ha coinvolto), sistematicamente, agli incontri aventi ad oggetto i processi lavorativi riportando significativi risultati	Ha partecipato (ha coinvolto), sistematicamente, agli incontri aventi ad oggetto i processi lavorativi riportando eccellenti risultati	<b>Peso</b>
	Punteggio	<b>INSUFFICIENTE</b> 1 - 5	<b>SUFFICIENTE</b> 6	<b>DISCRETO</b> 7	<b>BUONO</b> 8	<b>DISTINTO</b> 9	<b>OTTIMO</b> 10	<b>1,00</b>
Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico e supportarlo nell'esercizio delle azioni proprie della struttura: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità delle attività poste in essere ai fini del pieno raggiungimento delle azioni della struttura legate agli obiettivi operativi del Piano della Performance								
<b>Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico</b>	4	Non ha mai interagito o al massimo ha proposto e sviluppato soluzioni in modo superficiale, facendo prevalere atteggiamenti burocratici	Ha proposto e sviluppato soluzioni in modo superficiale	Ha proposto e sviluppato soluzioni concrete	Ha proposto e sviluppato soluzioni concrete e precise	Ha proposto e sviluppato soluzioni metodologiche e tecniche, atte a risolvere molte situazioni tecniche o gestionali incontrate	Ha proposto e sviluppato soluzioni metodologiche e tecniche, atte a risolvere tutte le situazioni tecniche o gestionali incontrate	<b>Peso</b>
	Punteggio	<b>INSUFFICIENTE</b> 1 - 5	<b>SUFFICIENTE</b> 6	<b>DISCRETO</b> 7	<b>BUONO</b> 8	<b>DISTINTO</b> 9	<b>OTTIMO</b> 10	<b>0,50</b>
Capacità di promuovere il miglioramento continuo nell'ambito delle azioni gestite: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche finalizzate al miglioramento continuo nell'ambito delle azioni gestite								
<b>Capacità di promuovere il miglioramento continuo</b>	5	Non ha adottato iniziative o al massimo si è appiattito sugli standard minimi	Ha adottato iniziative che hanno registrato un minimo miglioramento di quanto previsto da detto item	Ha adottato iniziative che hanno registrato un discreto miglioramento rispetto a quanto previsto da detto item	Ha adottato iniziative che hanno registrato un buon miglioramento rispetto a quanto previsto da detto item	Ha proposto e adottato iniziative che hanno registrato un consistente miglioramento rispetto a quanto previsto da detto item	Ha proposto e adottato iniziative che hanno registrato un totale miglioramento rispetto a quanto previsto da detto item	<b>Peso</b>
	Punteggio	<b>INSUFFICIENTE</b> 1 - 5	<b>SUFFICIENTE</b> 6	<b>DISCRETO</b> 7	<b>BUONO</b> 8	<b>DISTINTO</b> 9	<b>OTTIMO</b> 10	<b>0,50</b>