

**VALUTAZIONE DEI PERSONALE DI CATEGORIA C  
SCHEDE PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI**

N.B. Anche per le unità di personale tecnico-amministrativo per le quali non è prevista la corresponsione di quote di trattamento accessorio legate alla valutazione della performance, il soggetto valutatore è tenuto a trasmettere all'URSTA le schede di valutazione dei comportamenti

**Data:**

**Periodo di valutazione:**

**Soggetto valutatore**

**Nome Valutato:**

**LEGENDA PUNTEGGI**

<b>0</b>	Non soddisfacente
<b>1</b>	Raramente
<b>2</b>	In alcuni casi
<b>3</b>	Nella maggior parte dei casi
<b>4</b>	Sistematicamente

**N.B. = nel caso in cui alcuni comportamenti non sono riferibili al valutato inserire nella colonna "peso indicatori" il valore 0. Il peso degli indicatori verrà automaticamente normalizzato**

Comportamenti	PESO	Indicatori	Domande di controllo	Peso Indicatori	Peso Indicatori Normalizzato	Autovalutazione	Valutazione	Punteggio ottenuto in base alla valutazione	Commento a cura del soggetto valutato  Il commento/motivazione in relazione alla singola voce è <u>obbligatorio</u> in caso di <u>punteggio di Autovalutazione pari a 4.</u>	Commento a cura del soggetto valutatore Il commento/motivazione in relazione alla singola voce è obbligatorio nei seguenti casi: 1. <u>scostamento in positivo o in negativo</u> del punteggio di valutazione rispetto al punteggio di autovalutazione; 2. <u>punteggio 0</u> (non soddisfacente); 3. Indicatore non riferibile al valutato ( <u>peso 0</u> )
						Punteggio	Punteggio	%		
CONOSCENZE PROFESSIONALI	10%	Interesse a colmare gap di conoscenza	Dimostra interesse e volontà nel colmare eventuali lacune nelle conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, informatiche, etc.) relative alle attività della propria posizione lavorativa	70%	70%			0		
		Interesse ad acquisire nuove conoscenze per nuove attività	Dimostra interesse e volontà nell'acquisire le conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, informatiche etc.) relative a programmi e progetti ai quali partecipa o dovrà partecipare	30%	30%			0		
COMPETENZE PROFESSIONALI	10%	Capacità di applicare le conoscenze	Applica in modo corretto ed appropriato le conoscenze (giuridiche, amministrative, tecniche, etc.) relative alle attività da svolgere	60%	60%			0		
		Capacità di utilizzo dei sistemi informatici	Mostra padronanza ed autonomia nell'utilizzo dei sistemi informatici	40%	40%			0		
AFFIDABILITA'	50%	Rispetto dei tempi	Rispetta i tempi indicati dal proprio superiore gerarchico della struttura per lo svolgimento della prestazione presso le sedi di Ateneo, nonché (in caso di lavoratore agile) a distanza	25%	25%			0		
		Qualità del lavoro svolto	Svolge il lavoro in modo completo, preciso e accurato	25%	25%			0		
		Apporto alle attività della struttura di servizio	L'apporto dato alle attività svolte nella struttura di servizio risulta valutabile tenuto conto della effettiva presenza in servizio?	50%	50%			0		

Comportamenti	PESO	Indicatori	Domande di controllo	Peso Indicatori	Peso Indicatori Normalizzato	Autovalutazione	Valutazione	Punteggio ottenuto in base alla valutazione	Commento a cura del soggetto valutato Il commento/motivazione in relazione alla singola voce è <u>obbligatorio</u> in caso di <u>punteggio di Autovalutazione pari a 4.</u>	Commento a cura del soggetto valutatore Il commento/motivazione in relazione alla singola voce è obbligatorio nei seguenti casi: 1. <u>scostamento in positivo o in negativo</u> del punteggio di valutazione rispetto al punteggio di autovalutazione; 2. <u>punteggio 0</u> (non soddisfacente); 3. Indicatore non riferibile al valutato ( <u>peso 0</u> )
						Punteggio	Punteggio	%		
LAVORO DI GRUPPO	10%	Collaborazione con i colleghi dell'unità di appartenenza	Interagisce in modo collaborativo con i colleghi nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza, facendo anche ricorso (in caso di lavoratore agile) agli strumenti di comunicazione a distanza messi a disposizione dell'Ateneo	70%	70%			0		
		Disponibilità ad interagire con altre unità organizzative	Dimostra propensione a farsi coinvolgere da colleghi di altre unità organizzative per quanto riguarda processi o progetti di tipo interfunzionale	20%	20%			0		
		Capacità di coinvolgimento	Dimostra spirito di iniziativa nel coinvolgere colleghi di altre unità organizzative per quanto riguarda processi o progetti di tipo interfunzionale	10%	10%			0		
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	10%	Attenzione agli utenti interni	Mostra attenzione alle esigenze degli utenti interni e, in caso di lavoratore agile, utilizza correttamente i CANALI per la COMUNICAZIONE anche a distanza con gli utenti interni ed esterni, nel rispetto delle fasce orarie concordate con il responsabile della struttura (In aderenza a quanto pubblicato sul sito web di Ateneo nella pagina della struttura medesima)	25%	25%			0		
		Attenzione agli utenti esterni	Mostra attenzione alle esigenze degli utenti esterni e, in caso di lavoratore agile, utilizza correttamente i CANALI per la COMUNICAZIONE anche a distanza con gli utenti interni ed esterni, nel rispetto delle fasce orarie concordate con il responsabile della struttura (In aderenza a quanto pubblicato sul sito web di Ateneo nella pagina della struttura medesima)	25%	25%			0		
		Attenzione alla semplificazione	Promuove la comunicazione all'utente finalizzata alla semplificazione dell'accesso e degli adempimenti	25%	25%			0		
		Attenzione alla qualità del servizio offerto	Mostra sensibilità, attenzione e spirito di iniziativa nella identificazione e risoluzione di problematiche che danno origine a disservizi all'utenza	25%	25%			0		
PROBLEM SOLVING TECNICO	10%	Attenzione alle criticità attuali	Individua problemi pratici e li comunica e/o risolve con tempestività	50%	50%			0		
		Anticipazione delle eventuali criticità	Analizza nel corso del tempo le situazioni critiche ricorrenti proponendo possibili soluzioni	50%	50%			0		
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>0%</b>		

% premio

N.B. ricorre una valutazione negativa qualora – in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi – l'unità di personale personale consegua una percentuale di valutazione globale dei comportamenti pari o inferiore al 12,5% (12,5% si ottiene se la valutazione globale di comportamento è esattamente intermedia tra un profilo per il quale sono presenti tutti punteggi 1 ed un profilo per il quale sono presenti tutti punteggi 0, in una scala da 0 a 4): si fa rinvio al vigente SMVP, dove è precisato che tale valutazione negativa rileva ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Come precisato nel SMVP 2021 si ricorda, infine, che " in caso di valutazione negativa, inoltre, non si procede ad erogare all'unità di personale coinvolta (dirigente o personale t.a.) i compensi correlati alla valutazione della performance individuale e della performance organizzativa e si procede al recupero di quanto eventualmente corrisposto in acconto".