

***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 23 ottobre 2018

Approvato in Consiglio di Amministrazione con delibera n. 35 seduta del 26 ottobre 2018

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

Le linee strategiche che la nostra comunità accademica intende perseguire nei prossimi anni 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 nel Piano performance 2016, 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. 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).

Per l'anno 2017 non essendo prevista nel piano integrato una distinzione tra obiettivi di performance organizzativa e obiettivi individuali, alla valutazione degli obiettivi per il Direttore Generale, Dirigenti, e personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità viene attribuito il peso come nella figura 1.

Qualora nel Piano Integrato non dovesse essere prevista l'assegnazione di alcuno obiettivo di performance a categorie di personale tecnico amministrativo (esempio: personale afferente al Dipartimento e personale con mansioni di servizi generali) la valutazione sarà effettuata tenendo conto esclusivamente delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Nello specifico il sistema di misurazione proposto prevede 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.

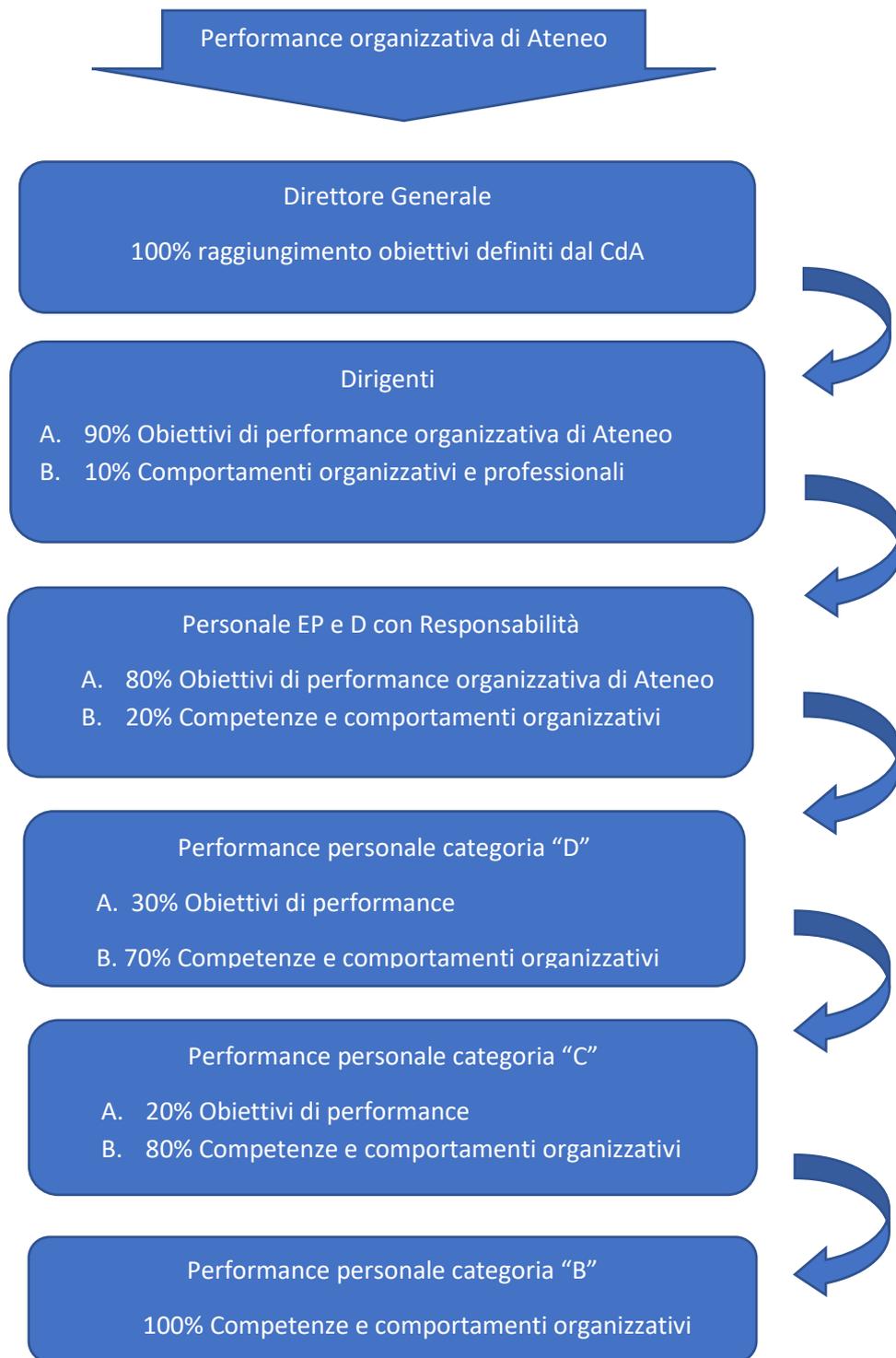
L'attribuzione dei punteggi da parte del valutatore dovrà rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi. Pertanto, il valutatore, nell'assegnare i punteggi a disposizione, dovrà sempre contestualizzare la performance del singolo, in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori. 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:



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

| CATEGORIA | FORMULA |
|----------------------------------|---|
| Dirigenti | $(\text{Tot. A} * 90\%) + (\text{Tot. B} * 10\%)$ |
| EP e D con Responsabilità | $(\text{Tot. A} * 80\%) + (\text{Tot. B} * 20\%)$ |
| D | $(\text{Tot. A} * 30\%) + (\text{Tot. B} * 70\%)$ |
| C | $(\text{Tot. A} * 20\%) + (\text{Tot. B} * 80\%)$ |
| B | $(\text{Tot. B} * 100\%)$ |

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

| Valutazione media ponderata | % di premialità |
|------------------------------------|------------------------|
| fino a 2 | 0% |
| da 2 a 2,5 | 20% |
| da 2,6 a 2,9 | 40% |
| da 3 a 3,5 | 60% |
| da 3,6 a 3,9 | 80% |
| da 4 a 4,5 | 95% |
| $\geq 4,6$ | 100% |



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Scheda per la valutazione individuale

Dirigente

ANNO DI VALUTAZIONE

2017

| 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

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 2017

| 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 2017

| 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. | | | | |
| PIANIFICAZIONE ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO | 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. | | | | |
| QUALITA' DEL LAVORO | 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. | | | | |
| PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE | Impostazione e realizzazione in modo efficace, accurato, completo e tempestivo del proprio lavoro, riservando particolare attenzione ai problemi con l'utenza. | | | | |
| POSSESSO DELLE COMPETENZE TECNICHE E RISPETTO DI NORME | Collaborazione con altre Strutture nell'ambito dell'organizzazione universitaria ed all'esterno. | | | | |
| INNOVAZIONE, FLESSIBILITÀ | Applicazione delle conoscenze tecnico specialistiche connesse alla funzione affidata, correttamente e con ottica evolutiva. Corretta ed efficace applicazione delle norme e procedure tecniche. | | | | |
| | 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 2017

SEZIONE ANAGRAFICA

| | |
|-------------------------|---|
| Nome e Cognome: | |
| Unità Organizzativa: | |
| Categoria: | D |

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: A: AREA DEGLI OBIETTIVI - B: AREA DEI COMPORAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
| A: AREA DEGLI OBIETTIVI = Peso 30% | | Valutazione*: 1 min. - 5 max (b) |
| Livello di esecuzione della propria prestazione, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Responsabile | | |
| Totale Punteggio Ponderato A (30%) | | |
| B: AREA DEI COMPORAMENTI 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 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 DEI COMPORAMENTI 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 2017

SEZIONE ANAGRAFICA

| | |
|----------------------|----------|
| Nome e Cognome: | |
| Unità Organizzativa: | |
| Categoria: | C |

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: A: AREA DEGLI OBIETTIVI - B: AREA DEI COMPORAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ

| | |
|--|--|
| A: AREA DEGLI OBIETTIVI = Peso 20% | Valutazione*: 1 min. - 5 max (b) |
| Grado di rendimento della propria prestazione, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi assegnati | |
| Totale Punteggio Ponderato A (20%) | |
| B: AREA DEI COMPORAMENTI 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 |



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

Punteggio Ponderato B Peso (80%)

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 DEI COMPORAMENTI 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 2017

SEZIONE ANAGRAFICA

| | |
|----------------------|----------|
| Nome e Cognome: | |
| Unità Organizzativa: | |
| Categoria: | B |

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: AREA DEI COMPORAMENTI

| AREA DEI COMPORAMENTI 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 COMPORAMENTI

| | |
|---|---|
| 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

2017

SEZIONE ANAGRAFICA

| | |
|----------------------|--------------------------|
| Nome e Cognome: | |
| Unità Organizzativa: | |
| Categoria: | D senza obiettivo |

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: AREA DEI COMPORAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ

| AREA DEI COMPORAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ = Peso 100% | | 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 TOTALE | | |

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

Il Dipendente



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

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

| B. Descrizione della valutazione: AREA DEI COMPORAMENTI 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

2017

SEZIONE ANAGRAFICA

| | |
|----------------------|--------------------------|
| Nome e Cognome: | |
| Unità Organizzativa: | |
| Categoria: | C senza obiettivi |

DETERMINANTI DELLA VALUTAZIONE: AREA DEI COMPORAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ

| AREA DEI COMPORAMENTI E DELLA PROFESSIONALITÀ = Peso 100% | | 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 TOTALE | | |

Data _____

Il Coordinatore/Responsabile della Struttura

Il Dipendente



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "FORO ITALICO"

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

| B. Descrizione della valutazione: AREA DEI COMPORAMENTI 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 |