



ALLEGATO N. 1

Scheda di valutazione della performance – Direttore Generale

Nome, cognome valutato:

Periodo di valutazione

Data compilazione

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALL'INTERO ATENEO, IDENTIFICATI ANNUALMENTE NEL PIAO [P(A)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(A)] Peso 10%.				

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALLA DIREZIONE GENERALE IDENTIFICATI DAL CDA [P(B)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(B)] Peso 20%.				

Il punto corrisponde a ogni valore dell'indicatore di performance organizzativa ($S = ((\text{Target} - \text{Risultato}) / \text{Target}) * 100$) è attribuito nel modo seguente:

- 0 punti $S \geq 40\%$
- 1 punti $30\% \leq S < 40\%$
- 2 punti $20\% \leq S < 30\%$
- 3 punti $10\% \leq S < 20\%$
- 4 punti $0 \leq S < 10\%$
- 5 punti $S < 0$

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ASSEGNATI DAL CDA IDENTIFICATI NEL PIAO [P(C)]		
Obiettivo organizzativo	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] Peso 25%.		

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI DAL CDA E IDENTIFICATI NEL PIAO [P(D)]		
Obiettivo individuale	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(D)] Peso 25%		

I punti relativi alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati sono attribuiti nel modo seguente:

- 0 punti per ogni risultato non conseguito
- 1 punti per ogni risultato conseguito a livello insufficiente
- 2 punti per ogni risultato conseguito a livello sufficiente
- 3 punti per ogni risultato conseguito a livello buono
- 4 punti per ogni risultato conseguito a livello ottimo
- 5 punti per ogni risultato conseguito a livello eccellente

VALUTAZIONE DEL NUCLEO ANCHE IN RELAZIONE ALLA AUTOVALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE [P(E)]	
Estremi della Valutazione	Punti (da 0 a 5)
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(E)] Peso 5%.	

VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI [P(F)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
Rendimento quantitativo e qualitativo	40%	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	10%	0	1	2	3	4	5
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	15%	0	1	2	3	4	5
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	15%	0	1	2	3	4	5
Competenza professionale e capacità tecnica	20%	Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità Conoscenze professionali (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze	10%	0	1	2	3	4	5
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	10%	0	1	2	3	4	5
Integrazione personale nell'organizzazione	15%	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio;	5%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	10%	0	1	2	3	4	5

Capacità organizzative e gestionali	25%	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. Programmazione delle attività Capacità di gestione delle risorse	10%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di gestione del personale; leadership, autorevolezza, consapevolezza	15%	0	1	2	3	4	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(F)] Peso 10%.									

I punti relativi alla valutazione dei comportamenti sono attribuiti nel modo seguente									
0 ⇒ scarso 1 ⇒ insufficiente 2 ⇒ sufficiente 3 ⇒ buono 4 ⇒ ottimo 5 ⇒ eccellente									

CAPACITÀ DI DIFFERENZIAZIONE DELLA VALUTAZIONE [P(G)]				
Indicatore	Peso	Modalità di calcolo dell'indicatore	Valore dell'indicatore	Punteggio
Indice di Gini relativo (IG)	5%	G/max(G) = G/(1- (1/K) dove K = numero dei punteggi diversi attribuibili ai valutati G = 1 - ∑(n _j /n) ² dove n è il numero complessivo dei valutati	0 ≤ IG < 0,20	0
			0,20 ≤ IG < 0,35	1
			0,35 ≤ IG < 0,50	2
			0,50 ≤ IG < 0,65	3
			0,65 ≤ IG < 0,80	4
			0,80 ≤ IG ≤ 1	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(G)] Peso 5%.				

MODALITA' DI CALCOLO DELLA VALUTAZIONE FINALE P(T)

$$P(T) = P(A) * X + P(B) * Y + P(C) * Z + P(D) * K + P(E) * Q + P(F) * W + P(G) * J$$

Dove $X + Y + Z + K + Q + W + J = 100\%$

Per il Direttore Generale:

$$P(T) = P(A) * 10\% + P(B) * 20\% + P(C) * 25\% + P(D) * 25\% + P(E) * 5\% + P(F) * 10\% + P(G) * 5\%$$

VALUTAZIONE FINALE	
• $P(T) = 5,00$	risultato eccellente
• $4,50 \leq P(T) < 5,00$	risultato ottimo
• $3,50 \leq P(T) < 4,50$	risultato buono
• $1,80 \leq P(T) < 3,50$	risultato sufficiente
• $0,60 \leq P(T) < 1,80$	risultato insufficiente
• $P(T) < 0,60$	risultato non adeguato



VALUTAZIONE FINALE

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:

AZIONI SPECIFICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE PROPOSTE

FORMAZIONE	CONTENUTI PROPOSTI	ALTRE ESPERIENZE (arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti ecc..)

Firma del valutato

Firma del valutatore

ALLEGATO N. 2

Scheda di valutazione della performance – Dirigenti

Nome, cognome valutato:

Periodo di valutazione

Data compilazione

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALL'INTERO ATENEIO, IDENTIFICATI ANNUALMENTE NEL PIAO [P(A)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				

Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(A)]

Peso 5%.

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALLA SINGOLA AREA DIRIGENZIALE (AREA DIRIGENZIALE) [P(B)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				

Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(B)]

Peso 20%.

Il punto corrisponde a ogni valore dell'indicatore di performance organizzativa ($S = ((\text{Target} - \text{Risultato}) / \text{Target}) * 100$) è attribuito nel modo seguente:

- 0 punti $S \geq 40\%$
- 1 punto $30\% \leq S < 40\%$
- 2 punti $20\% \leq S < 30\%$
- 3 punti $10\% \leq S < 20\%$
- 4 punti $0 \leq S < 10\%$
- 5 punti $S < 0$

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ASSEGNATI DAL DIRETTORE GENERALE IDENTIFICATI NEL PIAO [P(C)]		
Obiettivo organizzativo	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] Peso 20%.		

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI DAL DIRETTORE GENERALE IDENTIFICATI NEL PIAO [P(D)]		
Obiettivo individuale	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(D)] Peso 25%.		

I punti relativi alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati sono attribuiti nel modo seguente:

- 0 punti per ogni risultato non conseguito
- 1 punti per ogni risultato conseguito a livello insufficiente
- 2 punti per ogni risultato conseguito a livello sufficiente
- 3 punti per ogni risultato conseguito a livello buono
- 4 punti per ogni risultato conseguito a livello ottimo
- 5 punti per ogni risultato conseguito a livello eccellente

VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE ANCHE IN RELAZIONE ALLA AUTOVALUTAZIONE DEL DIRIGENTE [P(E)]	
Estremi della Valutazione	Punti (da 0 a 5)
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(E)] Peso 10%.	

VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI [P(F)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
Rendimento quantitativo e qualitativo	40%	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	10%	0	1	2	3	4	5
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	15%	0	1	2	3	4	5
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	15%	0	1	2	3	4	5
Competenza professionale e capacità tecnica	20%	Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità Conoscenze professionali (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze	10%	0	1	2	3	4	5
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	10%	0	1	2	3	4	5
Integrazione personale nell'organizzazione	15%	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; comunicazione dei dati richiesti.	5%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	10%	0	1	2	3	4	5

Capacità organizzative e gestionali	25%	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. Programmazione delle attività Capacità di gestione delle risorse	10%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di gestione del personale; leadership, autorevolezza, consapevolezza	15%	0	1	2	3	4	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(F)] Peso 15%									

I punti relativi alla valutazione dei comportamenti sono attribuiti nel modo seguente 0 ⇒ scarso 1 ⇒ insufficiente 2 ⇒ sufficiente 3 ⇒ buono 4 ⇒ ottimo 5 ⇒ eccellente
--

CAPACITÀ DI DIFFERENZIAZIONE DELLA VALUTAZIONE [P(G)]				
Indicatore	Peso	Modalità di calcolo dell'indicatore	Valore dell'indicatore	Punteggio
Indice di Gini relativo (IG)	5%	G/max(G) = G/(1- (1/K) dove K = numero dei punteggi diversi attribuibili ai valutati G = 1 - ∑(n _j /n) ² dove n è il numero complessivo dei valutati	0 ≤ IG < 0,20	0
			0,20 ≤ IG < 0,35	1
			0,35 ≤ IG < 0,50	2
			0,50 ≤ IG < 0,65	3
			0,65 ≤ IG < 0,80	4
			0,80 ≤ IG ≤ 1	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(G)] Peso 5%.				

MODALITA' DI CALCOLO DELLA VALUTAZIONE FINALE P(T)

$$P(T) = P(A) * X + P(B) * Y + P(C) * Z + P(D) * K + P(E) * Q + P(F) * W + P(G) * J + P(H) * U$$

$$\text{Dove } X + Y + Z + K + Q + W + J + U = 100\%$$

Per i Dirigenti:

$$P(T) = P(A) * 5\% + P(B) * 20\% + P(C) * 20\% + P(D) * 25\% + P(E) * 10\% + P(F) * 15\% + P(G) * 5\%$$

VALUTAZIONE FINALE	
• $P(T) = 5,00$	risultato eccellente
• $4,50 \leq P(T) < 5,00$	risultato ottimo
• $3,50 \leq P(T) < 4,50$	risultato buono
• $1,80 \leq P(T) < 3,50$	risultato sufficiente
• $0,60 \leq P(T) < 1,80$	risultato insufficiente
• $P(T) < 0,60$	risultato non adeguato



VALUTAZIONE FINALE

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:

AZIONI SPECIFICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE PROPOSTE

FORMAZIONE	CONTENUTI PROPOSTI	ALTRE ESPERIENZE (arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti ecc..)

Firma del valutato

Firma del valutatore

ALLEGATO N. 3

Scheda di valutazione della performance – EP

Nome, cognome valutato:

Periodo di valutazione

Data compilazione

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALL'AREA DIRIGENZIALE DI AFFERENZA,
IDENTIFICATI ANNUALMENTE DAL DIRIGENTE [P(A)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				

Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(A)]

Peso 5%.

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALLA UNITÀ ORGANIZZATIVA DI DIRETTA
RESPONSABILITÀ (ES. SERVIZI SPECIALI, SERVIZI PROFESSIONALI, SETTORI) [P(B)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				

Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(B)]

Peso 25%.

Il punto corrisponde a ogni valore dell'indicatore di performance organizzativa ($S = ((\text{Target} - \text{Risultato}) / \text{Target}) * 100$) è attribuito nel modo seguente:

- 0 punti $S \geq 40\%$
- 1 punti $30\% \leq S < 40\%$
- 2 punti $20\% \leq S < 30\%$
- 3 punti $10\% \leq S < 20\%$
- 4 punti $0 \leq S < 10\%$
- 5 punti $S < 0$

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ASSEGNATI DAL DIRIGENTE [P(C)]		
Obiettivo organizzativo	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] Peso 25%.		

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI DAL DIRIGENTE [P(D)]		
Obiettivo individuale	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(D)] Peso 25%.		

I punti relativi alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati sono attribuiti nel modo seguente:

- 0 punti per ogni risultato non conseguito
- 1 punti per ogni risultato conseguito a livello insufficiente
- 2 punti per ogni risultato conseguito a livello sufficiente
- 3 punti per ogni risultato conseguito a livello buono
- 4 punti per ogni risultato conseguito a livello ottimo
- 5 punti per ogni risultato conseguito a livello eccellente

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI [P(E)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
Rendimento quantitativo e qualitativo	35%	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità, nonché del lavoro agile (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	10%	0	1	2	3	4	5

		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	10%	0	1	2	3	4	5
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	15%	0	1	2	3	4	5
Competenza professionale e capacità tecnica	25%	Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità	15%	0	1	2	3	4	5
		Conoscenze professionali (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze							
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	10%	0	1	2	3	4	5
Integrazione personale nell'organizzazione	20%	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; comunicazione dei dati richiesti.	10%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna							
		Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	10%	0	1	2	3	4	5
Capacità organizzative e gestionali	20%	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici.	10%	0	1	2	3	4	5
		Programmazione delle attività							
		Capacità di gestione delle risorse							
		Capacità di gestione del personale; leadership, autorevolezza, consapevolezza	10%	0	1	2	3	4	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(E)] Peso 20%.									

I punti relativi alla valutazione dei comportamenti sono attribuiti nel modo seguente

0 ⇒ scarso 1 ⇒ insufficiente 2 ⇒ sufficiente 3 ⇒ buono 4 ⇒ ottimo 5 ⇒ eccellente

MODALITA' DI CALCOLO DELLA VALUTAZIONE FINALE P(T)

$$P(T) = P(A) * X + P(B) * Y + P(C) * Z + P(D) * K + P(E) * Q$$

Dove $X + Y + Z + K + Q = 100 \%$

Per gli EP:

$$P(T) = P(A) * 5\% + P(B) * 25\% + P(C) * 25\% + P(D) * 25\% + P(E) * 20\%$$

VALUTAZIONE FINALE

- $P(T) = 5,00$ risultato eccellente
- $3,50 \leq P(T) < 5,00$ risultato ottimo
- $2,80 \leq P(T) < 3,50$ risultato buono
- $1,80 \leq P(T) < 2,80$ risultato sufficiente
- $0,60 \leq P(T) < 1,80$ risultato insufficiente
- $P(T) < 0,60$ risultato non adeguato

VALUTAZIONE FINALE

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:



AZIONI SPECIFICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE PROPOSTE		
FORMAZIONE	CONTENUTI PROPOSTI	ALTRE ESPERIENZE (arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti ecc..)

Firma del valutato

Firma del valutatore

ALLEGATO N. 4

Scheda di valutazione della performance – Funzionari responsabili di P.O. (Posizione Organizzativa)

Nome, cognome valutato:

Periodo di valutazione

Data compilazione

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALL'AREA DIRIGENZIALE DI AFFERENZA, IDENTIFICATI ANNUALMENTE DAL DIRIGENTE [P(A)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				

Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(A)]

Peso 5%.

Il punto corrisponde a ogni valore dell'indicatore di performance organizzativa ($S = ((\text{Target} - \text{Risultato}) / \text{Target}) * 100$) è attribuito nel modo seguente:

- 0 punti $S \geq 40\%$
- 1 punti $30\% \leq S < 40\%$
- 2 punti $20\% \leq S < 30\%$
- 3 punti $10\% \leq S < 20\%$
- 4 punti $0 \leq S < 10\%$
- 5 punti $S < 0$

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DI RIFERIMENTO DAL DIRIGENTE [P(B)]

Obiettivo organizzativo	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		

Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(B)]

Peso 30%.

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI DAL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO [P(C)]		
Obiettivo individuale	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] Peso 40%.		

I punti relativi alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati sono attribuiti nel modo seguente:

- 0 punti per ogni risultato non conseguito
- 1 punti per ogni risultato conseguito a livello insufficiente
- 2 punti per ogni risultato conseguito a livello sufficiente
- 3 punti per ogni risultato conseguito a livello buono
- 4 punti per ogni risultato conseguito a livello ottimo
- 5 punti per ogni risultato conseguito a livello eccellente

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI [P(D)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
Rendimento quantitativo e qualitativo	35%	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità, nonché del lavoro agile (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	10%	0	1	2	3	4	5
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	10%	0	1	2	3	4	5
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	15%	0	1	2	3	4	5

Competenza professionale e capacità tecnica	25%	Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità Conoscenze professionali (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze	15%	0	1	2	3	4	5
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	10%	0	1	2	3	4	5
Integrazione personale nell'organizzazione	30%	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; comunicazione dei dati richiesti.	15%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	15%	0	1	2	3	4	5
Capacità organizzative e gestionali	10%	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. Programmazione delle attività Capacità di gestione delle risorse ed eventuale personale	10%	0	1	2	3	4	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(D)] Peso 25%.									

I punti relativi alla valutazione dei comportamenti sono attribuiti nel modo seguente

0 ⇒ scarso 1 ⇒ insufficiente 2 ⇒ sufficiente 3 ⇒ buono 4 ⇒ ottimo 5 ⇒ eccellente

MODALITA' DI CALCOLO DELLA VALUTAZIONE FINALE P(T)

$$P(T) = P(A) * X + P(C) * Z + P(D) * K + P(E) * Q$$

Dove $X + Z + K + Q = 100 \%$

Per i Funzionari responsabile di P.O.:

$$P(T) = P(A) * 5\% + P(B) * 30\% + P(C) * 40\% + P(D) * 25\%$$

VALUTAZIONE FINALE	
• $P(T) = 5,00$	risultato eccellente
• $3,50 \leq P(T) < 5,00$	risultato ottimo
• $2,80 \leq P(T) < 3,50$	risultato buono
• $1,80 \leq P(T) < 2,80$	risultato sufficiente
• $0,60 \leq P(T) < 1,80$	risultato insufficiente
• $P(T) < 0,60$	risultato non adeguato

VALUTAZIONE FINALE

Osservazioni del valutato:

Osservazioni del valutatore:

AZIONI SPECIFICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE PROPOSTE		
FORMAZIONE	CONTENUTI PROPOSTI	ALTRE ESPERIENZE (arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti ecc..)

Firma del valutato

Firma del valutatore

ALLEGATO N. 5

Scheda di valutazione della performance – Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabili di P.O.

Nome, cognome valutato:

Periodo di valutazione

Data compilazione

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RELATIVI ALL'AREA DIRIGENZIALE DI AFFERENZA O ALLE STRUTTURE DECENTRATE, IDENTIFICATI ANNUALMENTE DAL DIRIGENTE [P(A)]

Indicatore	Peso	Target	Risultato	Punti (da 0 a 5)
1.				
2.				
3.				
4.				
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(A)] Peso 5%.				

Il punto corrisponde a ogni valore dell'indicatore di performance organizzativa ($S = ((\text{Target} - \text{Risultato}) / \text{Target}) * 100$) è attribuito nel modo seguente:

- 0 punti $S \geq 40\%$
- 1 punti $30\% \leq S < 40\%$
- 2 punti $20\% \leq S < 30\%$
- 3 punti $10\% \leq S < 20\%$
- 4 punti $0 \leq S < 10\%$
- 5 punti $S < 0$

VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DI RIFERIMENTO DAL DIRIGENTE [P(B)]

Obiettivo organizzativo	Peso obiettivo	Punti (da 0 a 5)
1.		
2.		
3.		
4.		
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(B)] Peso 30%.		

I punti relativi alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati sono attribuiti nel modo seguente:

- 0 punti per ogni risultato non conseguito
- 1 punto per ogni risultato conseguito a livello insufficiente
- 2 punti per ogni risultato conseguito a livello sufficiente
- 3 punti per ogni risultato conseguito a livello buono
- 4 punti per ogni risultato conseguito a livello ottimo
- 5 punti per ogni risultato conseguito a livello eccellente

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI [P(C)]										
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio						
Rendimento quantitativo e qualitativo	40%	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità, nonché del lavoro agile (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	20%	0	1	2	3	4	5	
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	5%	0	1	2	3	4	5	
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	15%	0	1	2	3	4	5	
Competenza professionale e capacità tecnica	20%	Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità Conoscenze professionali (conoscenze teoriche delle procedure ecc.). Capacità di diversificare e sviluppare le competenze	5%	0	1	2	3	4	5	
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	15%	0	1	2	3	4	5	

Integrazione personale nell'organizzazione	40%	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; comunicazione dei dati richiesti.	15%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	25%	0	1	2	3	4	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] Peso 65%.									

I punti relativi alla valutazione dei comportamenti sono attribuiti nel modo seguente 0 ⇒ scarso 1 ⇒ insufficiente 2 ⇒ sufficiente 3 ⇒ buono 4 ⇒ ottimo 5 ⇒ eccellente
--

MODALITA' DI CALCOLO DELLA VALUTAZIONE FINALE P(T)

$$P(T) = P(A) * X + P(C) * Z + P(E) * Q$$

$$\text{Dove } X + Y + Z + K + Q = 100 \%$$

Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabili di P.O.:

$$P(T) = P(A) * 5\% + P(C) * 30\% + P(E) * 65\%$$

VALUTAZIONE FINALE	
• $P(T) = 5,00$	risultato eccellente
• $3,50 \leq P(T) < 5,00$	risultato ottimo
• $2,80 \leq P(T) < 3,50$	risultato buono
• $1,80 \leq P(T) < 2,80$	risultato sufficiente
• $0,60 \leq P(T) < 1,80$	risultato insufficiente
• $P(T) < 0,60$	risultato non adeguato

VALUTAZIONE FINALE

Osservazioni del valutato:
Osservazioni del valutatore:



AZIONI SPECIFICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE PROPOSTE		
FORMAZIONE	CONTENUTI PROPOSTI	ALTRE ESPERIENZE (arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti ecc..)

Firma del valutato

Firma del valutatore

ALLEGATO N. 6

Scheda di valutazione della performance – CEL

Nome, cognome valutato:

Periodo di valutazione

Data compilazione

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
Rendimento quantitativo e qualitativo	35%	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	15%	0	1	2	3	4	5
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva)	5%	0	1	2	3	4	5
		Qualità dei risultati ottenuti	15%	0	1	2	3	4	5
Competenza professionale	35%	Capacità di diversificare e sviluppare le competenze	15%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di problem solving	20%	0	1	2	3	4	5
Integrazione personale nell'organizzazione	15%	Collaborazione e integrazione organizzativa	5%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna	5%	0	1	2	3	4	5
		Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	5%	0	1	2	3	4	5
Flessibilità nell'uso delle nuove modalità di erogazione linguistica	15%	Grado di flessibilità	15%	0	1	2	3	4	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] Peso 100%.									

I punti relativi alla valutazione dei comportamenti sono attribuiti nel modo seguente

0 ⇒ scarso 1 ⇒ insufficiente 2 ⇒ sufficiente 3 ⇒ buono 4 ⇒ ottimo 5 ⇒ eccellente

VALUTAZIONE FINALE	
• $P(T) = 5,00$	risultato eccellente
• $3,50 \leq P(T) < 5,00$	risultato ottimo
• $2,80 \leq P(T) < 3,50$	risultato buono
• $1,80 \leq P(T) < 2,80$	risultato sufficiente
• $0,60 \leq P(T) < 1,80$	risultato insufficiente
• $P(T) < 0,60$	risultato non adeguato

VALUTAZIONE FINALE

Osservazioni del valutato:
Osservazioni del valutatore:

AZIONI SPECIFICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE PROPOSTE		
FORMAZIONE	CONTENUTI PROPOSTI	ALTRE ESPERIENZE (arricchimento professionale, rotazione della mansione, incarichi specifici, progetti ecc..)

Firma del valutato

Firma del valutatore



ALLEGATO N. 7

OB INDIVIDUALE: NOME COGNOME - MATRICOLA XXXXX - STRUTTURA:

N	OBIETTIVO 2024	RAZIONALI QUALITATIVI	PESO %	AZIONI	ALTRE STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI E TARGET	RIF. PIAO	PUNTEGGIO VALUTAZIONE (DA 0 A 5)	QUANT./QUAL.	SCADENZA
1										

ALLEGATO N. 8

Glossario

- 1. Comportamento organizzativo**
Condotta che agevola il funzionamento dell'organizzazione.
- 2. Indicatore**
Parte o elemento di un complesso di misurazione che serve a individuare il valore della grandezza misurata. Viene espresso mediante parametri, numeri, rapporti, grandezze.
- 3. Obiettivo**
Scopo, traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri fini. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile e quantificabile.
 - **Obiettivo Strategico**
L'obiettivo di carattere strategico fa riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presenta un elevato grado di rilevanza richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.
 - **Obiettivo Operativo**
L'obiettivo operativo declina nei singoli esercizi l'orizzonte strategico, rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui l'obiettivo fa riferimento. L'obiettivo operativo riguarda le attività di programmazione di breve periodo.
 - **Obiettivo individuale**
Obiettivo assegnato ad un singolo soggetto in funzione delle mansioni che svolge e delle azioni che deve compiere.
 - **Obiettivo organizzativo**
Obiettivo assegnato ad una struttura specifica (Unità Organizzativa, Organizzazione nel suo complesso).
- 4. Organismo Indipendenti di Valutazione (OIV)**
Organo che svolge in modo indipendente alcune funzioni nel processo di misurazione e valutazione della performance.
- 5. Performance**
Risultato o contributo che un soggetto (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.
 - **Performance individuale**
Contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e/o di modalità di raggiungimento degli obiettivi.



- **Performance organizzativa**
Risultato che una struttura specifica (Unità Organizzativa, organizzazione nel suo complesso) consegue per il raggiungimento dei propri fini e/o della soddisfazione dei bisogni degli utenti
- 6. **Proponente:**
Si definisce colui che interviene nella valutazione per proporla al valutatore e corrisponde ai profili sotto definiti:
 - Responsabili Amministrativi delle Strutture decentrate e Centri Autonomi di spesa
 - Responsabili dei Servizi Speciali e dei Servizi Professionali e Responsabili dei Settori
- 7. **Piano integrato**
Documento unico che sviluppa congiuntamente la pianificazione delle attività amministrative e tecniche dell'Ateneo in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.
- 8. **Punteggio**
Valore ottenuto in seguito alla valutazione.
- 9. **Risultato**
Esito definitivo e conclusivo della valutazione.
- 10. **Target**
Risultato che un soggetto si prefigge di ottenere; ovvero il valore desiderato in relazione ad un obiettivo. Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale e può riferirsi a obiettivi sia strategici che operativi.