



# 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)] <b>Peso 10%.</b>				

### 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)] <b>Peso 20%.</b>				

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)] <b>Peso 25%.</b>		

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)] <b>Peso 25%</b>		

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)] <b>Peso 5%.</b>	



VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI [P(F)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	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
<b>Competenza professionale e capacità tecnica</b>	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
<b>Integrazione personale nell'organizzazione</b>	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



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

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
<b>Indice di Gini relativo (IG)</b>	<b>5%</b>	$G/\max(G) = G/(1 - (1/K))$ dove K = numero dei punteggi diversi attribuibili ai valutati $G = 1 - \sum (n_j/n)^2$ dove n è il numero complessivo dei valutati	$0 \leq IG < 0,20$	<b>0</b>
			$0,20 \leq IG < 0,35$	<b>1</b>
			$0,35 \leq IG < 0,50$	<b>2</b>
			$0,50 \leq IG < 0,65$	<b>3</b>
			$0,65 \leq IG < 0,80$	<b>4</b>
			$0,80 \leq IG \leq 1$	<b>5</b>
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(G)] <b>Peso 5%.</b>				

**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
• $4,70 \leq P(T) < 5,00$	risultato ottimo
• $3,50 \leq P(T) < 4,70$	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**

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

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 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 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)] <b>Peso 20%.</b>		

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)] <b>Peso 25%.</b>		

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)] <b>Peso 10%.</b>	



VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI [P(F)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	<b>40%</b>	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Competenza professionale e capacità tecnica</b>	<b>20%</b>	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	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Integrazione personale nell'organizzazione</b>	<b>15%</b>	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; comunicazione dei dati richiesti.	<b>5%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		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	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



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

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
<b>Indice di Gini relativo (IG)</b>	<b>5%</b>	$G/\max(G) = G/(1 - (1/K))$ dove K = numero dei punteggi diversi attribuibili ai valutati $G = 1 - \sum(n_j/n)^2$ dove n è il numero complessivo dei valutati	$0 \leq IG < 0,20$	<b>0</b>
			$0,20 \leq IG < 0,35$	<b>1</b>
			$0,35 \leq IG < 0,50$	<b>2</b>
			$0,50 \leq IG < 0,65$	<b>3</b>
			$0,65 \leq IG < 0,80$	<b>4</b>
			$0,80 \leq IG \leq 1$	<b>5</b>
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(G)] <b>Peso 5%.</b>				

**MODALITA' DI CALCOLO DELLA VALUTAZIONE FINALE P(T)**

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

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**

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

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)] <b>Peso 5%.</b>				

#### 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)] <b>Peso 25%.</b>				

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)] <b>Peso 25%.</b>		

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)] <b>Peso 25%.</b>		

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 COMPORAMENTI [P(E)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	<b>35%</b>	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..).	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



		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
<b>Competenza professionale e capacità tecnica</b>	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
<b>Integrazione personale nell'organizzazione</b>	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
<b>Capacità organizzative e gestionali</b>	20%	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. Programmazione delle attività	10%	0	1	2	3	4	5
		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)] <b>Peso 20%.</b>									



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)] <b>Peso 40%.</b>		

<p>I punti relativi alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati sono attribuiti nel modo seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 punti per ogni risultato non conseguito</li> <li>• 1 punti per ogni risultato conseguito a livello insufficiente</li> <li>• 2 punti per ogni risultato conseguito a livello sufficiente</li> <li>• 3 punti per ogni risultato conseguito a livello buono</li> <li>• 4 punti per ogni risultato conseguito a livello ottimo</li> <li>• 5 punti per ogni risultato conseguito a livello eccellente</li> </ul>
---

VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI [P(D)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	<b>35%</b>	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..).	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



<b>Competenza professionale e capacità tecnica</b>	<b>25%</b>	Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione /progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione e complessità	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		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 ..)	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Integrazione personale nell'organizzazione</b>	<b>30%</b>	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; comunicazione dei dati richiesti.	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		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	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Capacità organizzative e gestionali</b>	<b>10%</b>	Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro di unità semplici. Programmazione delle attività Capacità di gestione delle risorse ed eventuale personale	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(D)] <b>Peso 25%.</b>									

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 35%.**



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 COMPORAMENTI [P(C)]									
Ambiti di valutazione	Peso	Fattori specifici	Peso	Punteggio					
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	<b>40%</b>	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..).	<b>20%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità)	<b>5%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Attenzione dimostrata al risultato Qualità dei risultati ottenuti	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Competenza professionale e capacità tecnica</b>	<b>20%</b>	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	<b>5%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Capacità professionali e tecniche (conoscenze teorico/pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto ..)	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



<b>Integrazione personale nell'organizzazione</b>	<b>40%</b>	Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; comunicazione dei dati richiesti.	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		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	<b>25%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] <b>Peso 60%.</b>									

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)**

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

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

Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabili di P.O.:  
 $P(T) = P(A) * 5\% + P(C) * 35\% + P(E) * 60\%$

VALUTAZIONE FINALE	
• P(T) = 5,00	risultato eccellente
• 3,50 ≤ P(T) < 5,00	risultato ottimo
• 2,80 ≤ P(T) < 3,50	risultato buono
• 1,80 ≤ P(T) < 2,80	risultato sufficiente
• 0,60 ≤ 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					
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	<b>35%</b>	Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità (es. Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi procedure, ambiente ecc..).	<b>15%</b>	0	1	2	3	4	5
		Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva)	<b>5%</b>	0	1	2	3	4	5
		Qualità dei risultati ottenuti	<b>15%</b>	0	1	2	3	4	5
<b>Competenza professionale</b>	<b>35%</b>	Capacità di diversificare e sviluppare le competenze	<b>15%</b>	0	1	2	3	4	5
		Capacità di problem solving	<b>20%</b>	0	1	2	3	4	5
<b>Integrazione personale nell'organizzazione</b>	<b>15%</b>	Collaborazione e integrazione organizzativa	<b>5%</b>	0	1	2	3	4	5
		Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna	<b>5%</b>	0	1	2	3	4	5
		Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione di informazioni	<b>5%</b>	0	1	2	3	4	5
<b>Flessibilità nell'uso delle nuove modalità di erogazione linguistica</b>	<b>15%</b>	Grado di flessibilità	<b>15%</b>	0	1	2	3	4	5
Punteggio finale di valutazione (media ponderata punti) [P(C)] <b>Peso 100%.</b>									

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
--------------------

<p>Osservazioni del valutato:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Osservazioni del valutatore:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

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

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.