



Istruzione Operativa di Unità Operativa	IU 201110 F04 Rev. 0 del 06/02/2017 Pagina 1 di 2
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO UNICO U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE, PERSONALE UNIVERSITARIO IN CONVENZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	
ISTRUZIONE PER LA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE MU F34	

ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA COMPILAZIONE DELLE SCHEDE DI
VALUTAZIONE MU F34
AREA FUNZIONI LOCALI

Legenda per la valutazione:

1 – Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (U.O.) (art. 9 d.lgs. 150/09)	Punteggio
La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura è risultata scarsa e continuativamente al di sotto delle aspettative.	2
La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura è risultata mediocre e non sempre all'altezza delle aspettative.	8
La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura è risultata discreta – in linea con le aspettative.	16
La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura è risultata buona e il più delle volte al di sopra delle aspettative.	18
La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura è risultata ottima – costantemente al di sopra delle aspettative.	20

2 - Grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali (grado attuazione compiti affidati) (art. 9 d.lgs. 150/09)	Punteggio
Il grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali è risultato scarso - gli obiettivi non sono stati raggiunti.	2
Il grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali è risultato mediocre - non tutti gli obiettivi sono stati raggiunti.	8
Il grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali è risultato discreto – gli obiettivi sono stati raggiunti anche se con qualche difficoltà.	16
Il grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali è risultato buono – gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti.	18
Il grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali è risultato ottimo – gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti – i risultati si sono collocati ben oltre le aspettative.	20

3 – Grado di competenza professionale (e manageriale) dimostrata nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi (art. 9 d.lgs. 150/09)	Punteggio
Il grado di competenza professionale (e manageriale) dimostrata nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi è risultato scarso e costantemente sotto le aspettative.	2
Il grado di competenza professionale (e manageriale) dimostrata nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi è risultato mediocre – non sempre all'altezza delle situazioni.	8



Il grado di competenza professionale (e manageriale) dimostrata nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi è risultato discreto e sostanzialmente rispondente alle aspettative.	16
Il grado di competenza professionale (e manageriale) dimostrata nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi è risultato buono e adeguato alle funzioni assegnate.	18
Il grado di competenza professionale (e manageriale) dimostrata nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi è risultato ottimo – costantemente al di sopra delle aspettative, grazie anche alla evidente, continua tensione al miglioramento.	20

4 - Capacità di valutare i propri collaboratori rendendoli partecipi al conseguimento degli obiettivi. Capacità di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.	Punteggio
Ha dimostrato scarsa capacità di valutare i propri collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.	2
Ha dimostrato una mediocre capacità di valutare i propri collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.	8
Ha dimostrato discreta capacità di valutare i propri collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.	16
Ha dimostrato buona capacità di valutare i propri collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.	18
Ha dimostrato ottima capacità di valutare i propri collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.	20

5. - Grado di adesione ai valori aziendali.	Punteggio
Ha dimostrato scarso grado di adesione ai valori aziendali creando qualche difficoltà alla struttura nel perseguimento degli obiettivi generali.	2
Ha dimostrato atteggiamento distaccato nei confronti dei valori aziendali.	8
Ha dimostrato discreto grado di adesione ai valori aziendali assumendo un atteggiamento coerente con gli stessi.	16
Ha dimostrato un buon grado di adesione ai valori aziendali assumendo un atteggiamento attivo rivolto alla condivisione degli stessi.	18
Ha dimostrato ottima attenzione ai valori aziendali assumendo un costante atteggiamento rivolto alla piena condivisione degli stessi.	20

Il range valutativo ai fini della corresponsione della quota individuale di retribuzione di risultato è il seguente:

da p. 81	a p. 100	→	100%	della quota individuale di risultato spettante
da p. 68	a p. 80	→	80%	“ “
da p. 48	a p. 67	→	60%	“ “
da p. 31	a p. 47	→	30%	“ “
da p. 10	a p. 30	→	0%	“ “