



|                                                                                                                                                                 |                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Istruzione Operativa di Unità Operativa                                                                                                                         | <b>IU 201110 F03</b><br><br>Rev. 0 del 06/02/2017<br>Pagina 1 di 2 |
| <b>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO UNICO</b><br><b>U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE, PERSONALE UNIVERSITARIO IN</b><br><b>CONVENZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'</b> |                                                                    |
| <b>ISTRUZIONE PER LA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI</b><br><b>VALUTAZIONE</b><br><b>MU F33</b>                                                                    |                                                                    |

**ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA COMPILAZIONE DELLE SCHEDE DI**  
**VALUTAZIONE MU F33**  
**DIRIGENZA AREA SANITA'**

Legenda per la valutazione:

| <b>1 – Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (U.O.)<br/>(art. 9 d.lgs. 150/09)</b>                             | <b>Punteggio</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 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               |

| <b>2 - Grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali (grado attuazione compiti affidati) (art. 9 d.lgs. 150/09)</b>                                                           | <b>Punteggio</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 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               |

| <b>3 – Grado di competenza professionale (e manageriale) dimostrata nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi (art. 9 d.lgs. 150/09)</b>                                       | <b>Punteggio</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 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 |

| <b>4 - Capacità di valutare i propri collaboratori rendendoli partecipi al conseguimento degli obiettivi. Capacità di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.</b> | <b>Punteggio</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 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               |

| <b>5. - Grado di adesione ai valori aziendali.</b>                                                                                               | <b>Punteggio</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 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               |

|                                                                                                                             |                 |                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------|-----|
| <b>Il range valutativo ai fini della corresponsione della quota individuale di retribuzione di risultato è il seguente:</b> |                 |                                                       |     |
| da p. <u>81</u>                                                                                                             | a p. <u>100</u> | → 100% della quota individuale di risultato spettante |     |
| da p. <u>68</u>                                                                                                             | a p. <u>80</u>  | → 80%                                                 | “ “ |
| da p. <u>48</u>                                                                                                             | a p. <u>67</u>  | → 60%                                                 | “ “ |
| da p. <u>31</u>                                                                                                             | a p. <u>47</u>  | → 30%                                                 | “ “ |
| da p. <u>10</u>                                                                                                             | a p. <u>30</u>  | → 0%                                                  | “ “ |