

Metrica di misurazione della componente comportamentale della valutazione individuale

Livello	Descrizione	Declaratoria	Gradi
I	non adeguato	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti del profilo. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.	1-3
II	migliorabile	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti del profilo ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di miglioramento di alcuni aspetti specifici.	4-6
III	sufficiente	Prestazione mediamente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti anche se con difetti e lacune sporadiche e non sistematiche.	7-9
IV	buono	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.	10-12
V	ottimo	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale livello di riferimento.	13-15

E' obbligo del soggetto deputato alla misurazione della performance comportamentale motivare tutti i valori attribuiti a comportamenti che si discostino da quelli attesi. In particolare, per valori inferiori a quelli attesi, dovranno essere indicate le azioni correttive da porre in essere l'anno successivo.

Scheda dei comportamenti DIRIGENTI

Ambito/Competenza	Comportamento	Punteggio minimo	Punteggio massimo
Consapevolezza Organizzativa	Riesce a calare gli obiettivi dell'Ateneo nel proprio contesto organizzativo.	13	15
	Trasmette con il proprio comportamento gli orientamenti, anche adattando le proprie abitudini lavorative in funzione delle esigenze dell'Ateneo, ed una corretta immagine dell'Amministrazione.	13	15
Sviluppo dei collaboratori	Motiva, responsabilizza e dà autonomia operativa ai propri collaboratori attraverso la delega, valutandone prestazioni e competenze.	13	15
	Gestisce le problematiche tra le persone con le quali lavora favorendo la collaborazione, dirimendo situazioni conflittuali fra colleghi e stimolando un atteggiamento positivo di confronto.	13	15
Orientamento alla Relazione	Orienta il consenso intorno agli obiettivi da raggiungere ed alle proprie proposte.	13	15
Interazione con l'Utente (interno ed esterno)	Si pone come interlocutore autorevole nei diversi contesti tecnici e negoziali.	13	15
	Gestisce le situazioni critiche con l'utente senza perdere il controllo, trasmettendo un'immagine positiva dell'Amministrazione.	13	15
Orientamento all'Utente (interno ed esterno)	Si preoccupa della soddisfazione degli utenti.	13	15
Aggiornamento e Innovazione	Propone soluzioni innovative attraverso lo studio di realtà esterne e di esperienze acquisite.	13	15
Flessibilità	Ascolta il punto di vista degli interlocutori in una prospettiva integrata, con l'obiettivo di prevenire i conflitti e di risolvere i problemi.	13	15
Lavoro in Team	Sa essere flessibile nei differenti contesti negoziali tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo.	13	15
	Contribuisce alla definizione degli obiettivi della propria struttura organizzativa, in relazione alle strategie dell'Ateneo.	13	15
Orientamento al Risultato	Di fronte ai problemi che si presentano, elabora proposte realistiche, fattibili e coerenti con gli obiettivi, e non tende a considerare i problemi come qualcosa di competenza altrui.	13	15
	E' in grado di assumere decisioni anche in situazioni di incertezza, assumendosene la responsabilità, nella misura consentita dalla posizione ricoperta.	13	15
Programmazione	Decide rapidamente ed in modo efficace utilizzando al meglio le informazioni a disposizione.	13	15
	Elabora piani d'azione suddividendo i progetti in fasi, individuando le scadenze intermedie e gestendo le risorse assegnate.	13	15