

## 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 Tecnico di dipartimento (profilo tecnico)

Ambito/Competenza	Comportamento	Punteggio minimo	Punteggio massimo
Orientamento alla Relazione	Ascolta, comunica in modo chiaro e si preoccupa che l'interlocutore abbia compreso il messaggio.	10	12
	Instaura e mantiene un clima positivo con gli interlocutori, anche in situazioni critiche.	10	12
Aggiornamento e Innovazione	Mantiene aggiornate e migliora le proprie competenze utilizzando tutti gli strumenti a disposizione (aggiornamento, studio personale, ecc.).	10	12
	Propone soluzioni innovative attraverso lo studio di realtà esterne e di esperienze acquisite.	7	9
Flessibilità	Si integra positivamente con i colleghi anche delle altre strutture, nell'intento di risolvere i problemi.	7	9
	E' disponibile ad adattare le proprie abitudini lavorative in funzione delle esigenze dell'Ateneo.	10	12
Lavoro in Team	Condivide con i colleghi informazioni, competenze, proposte e piani di lavoro per raggiungere gli obiettivi del gruppo.	10	12
	Rispetta i tempi e gli impegni presi con il responsabile ed i colleghi.	10	12
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.	7	9
	Svolge con costanza le attività e persegue gli obiettivi assegnati coerentemente con il proprio grado di responsabilità.	10	12
	Svolge il proprio lavoro in base alle priorità prestando attenzione all'ordine, alla qualità e all'accuratezza del proprio lavoro, nel rispetto dei tempi stabiliti	10	12
Programmazione	Programma ed ottimizza l'esecuzione degli interventi tecnici e/o l'utilizzo del laboratorio a fini didattici.	10	12

Le competenze dei gruppi Lavoro in team, Orientamento al Risultato e Programmazione possono variare in funzione della specifica professionalità . Restano invariati il punteggio complessivo e le relative medie dei valori attesi