

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 esperto di dipartimento (profilo tecnico)

Ambito/Competenza	Comportamento	Punteggio minimo	Punteggio massimo
Sviluppo dei collaboratori	Si pone come punto di riferimento per i colleghi attraverso l'esempio e la competenza professionale.	10	12
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.	10	12
	Propone miglioramenti alle attività ed ai processi in cui è coinvolto.	10	12
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
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.	10	12
	Svolge con costanza le attività e persegue gli obiettivi assegnati coerentemente con il proprio grado di responsabilità.	10	12
Programmazione	Organizza il proprio lavoro in base alle priorità, coerentemente con il proprio grado di autonomia.	10	12
	Programma ed ottimizza l'esecuzione degli interventi tecnici e/o l'utilizzo del laboratorio a fini di supporto alla didattica.	10	12
	Pianifica ed organizza la presenza e le attività delle diverse figure operanti nel laboratorio.	7	9

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