

## UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

### SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE CON POSIZIONE DI I LIVELLO CON COLLABORATORI

ANNO DI RIFERIMENTO:		<b>2021</b>						
STRUTTURA DI APPARTENENZA:								
VALUTATO:								
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Dirigente							
VALUTATORE:	Direttore Generale							
CATEGORIA:								
DATA VALUTAZIONE:								
<b>VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO</b>	<b>10%</b>	<i>Peso</i>				<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>	
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2021		10%						
<b>VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>45%</b>	<i>Peso</i>				<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>	
Raggiungimento degli obiettivi della/delle Struttura di appartenenza (inclusi gli incarichi ad interim)		45%						
<b>VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>45%</b>	<i>Peso</i>	<i>Soglia</i>	<i>Target</i>	<i>eccellenza</i>	<i>Risultato</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>
1) Organizzazione delle attività degli uffici adottando tutte le misure possibili per garantire la piena funzionalità dei servizi anche in situazioni di assenza e/o emergenza temporanea		min 7%	40	70	100			
2) Assegnare obiettivi di performance organizzativa ai propri uffici e gli obiettivi individuali ai propri collaboratori, rivedere gli obiettivi individuali assegnati al PTA delle proprie strutture in modo organico		min 7%	40	70	100			
3) Gestione delle risorse umane a disposizione in relazione alle necessità d'ufficio e alle criticità che si manifestano, anche attraverso l'adibizione temporanea di personale addetto ad altre attività		min 7%	40	70	100			
4) Valutare i propri collaboratori avendo cura di rappresentare le diversità, ove presenti, diversificando le valutazioni e, in caso di valutazione negativa o non pienamente positiva, avendo cura di motivare adeguatamente la valutazione e di prevedere momenti di feedback (formali e informali, nell'ottica del feedback continuo)		min 7%	40	70	100			
5) Revisione annuale dei processi di maggior impatto in cui si opera coerentemente con le esigenze delle unità organizzative a monte e a valle.		min 7%	40	70	100			
<b>Obiettivi individuali</b>		Max 10%						
...								
...								
...								
Incarichi aggiuntivi retribuiti e non								

<b>TOTALE</b>	
---------------	--