

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE

ANNO DI RIFERIMENTO:	2022							
STRUTTURA DI APPARTENENZA:	Direzione generale							
VALUTATO:	Direttore Generale							
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	RETTORE							
VALUTATORE:	NDV - CDA							
CATEGORIA:								
DATA VALUTAZIONE:								
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	20%	<i>Peso</i>					<i>Punteggi o attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2022 così come deliberata dagli organi di Ateneo	20%							
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	80%	<i>Peso</i>	<i>Soglia</i>	<i>Target</i>	<i>Eccellenza</i>	<i>Risultato</i>	<i>Punteggi o attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>
Funzionalità piena e continua dei servizi attraverso un'adeguata attribuzione/ridistribuzione delle responsabilità	Min 7%	40	70	100				
Gestione delle situazioni di necessità ed emergenza tramite interventi di governance tempestivi	Min 7%	40	70	100				
Responsabilità di decisioni finalizzate al superiore interesse del buon andamento dell'amministrazione	Min 7%	40	70	100				
Gestione delle risorse umane in relazione alle necessità e alle criticità che si manifestano	Min 7%	40	70	100				
Supporto al Rettore nell'intrattenere relazioni con interlocutori istituzionali esterni all'Ateneo e nel dare attuazione agli indirizzi strategici	Min 7%	40	70	100				
Obiettivi individuali	Max 45%							

TOTALE

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

ANNO DI RIFERIMENTO:	2022										
STRUTTURA DI APPARTENENZA:											
VALUTATO:											
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Direttore Generale										
VALUTATORE:	Rettore										
CATEGORIA:											
DATA VALUTAZIONE:											
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	15%				<i>Peso</i>		<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>			
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2022 così come deliberata dagli organi di Ateneo	15%										
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	45%				<i>Peso</i>		<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>			
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza	45%										
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	40%				<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 della Divisione adottando tutte le azioni possibili per garantire la piena funzionalità dei servizi anche in situazioni di assenza e/o emergenza temporanea, anche con riferimento agli standard previsti per il lavoro agile	min	5%	40	70	100						
2) Assegnare obiettivi di performance organizzativa ai propri uffici e obiettivi individuali ai propri collaboratori, rivedere gli obiettivi individuali assegnati ai responsabili delle proprie strutture in modo organico in una prospettiva di orientamento alla qualità, al risultato e al miglioramento continuo delle performance	min	5%	40	70	100						
3) Gestione e motivazione 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 o il ricorso a strumenti di delega	min	5%	40	70	100						
4) Valutare correttamente i propri collaboratori e diversificare le valutazioni, esprimendo e motivando valutazioni negative o non pienamente positive qualora necessario, abbinando alla valutazione una previsione di momenti di feedback (formali e informali, nell'ottica del feedback continuo)	min	5%	40	70	100						
5) Individuare i processi da revisionare in relazione all'impatto e alle criticità, verificare le proposte di revisione pervenute dalle strutture organizzative, dare attuazione alla revisione del processo	min	5%	40	70	100						
Obiettivi individuali	Max	15%									

TOTALE

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

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

ANNO DI RIFERIMENTO:		2022					
STRUTTURA DI APPARTENENZA:							
VALUTATO:							
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Dirigente						
VALUTATORE:	Direttore Generale						
CATEGORIA:							
DATA VALUTAZIONE:							
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	10%	<i>Peso</i>				<i>Punteggi o attribuito</i>	<i>Punteggi o pesato</i>
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2022		10%					
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	45%	<i>Peso</i>				<i>Punteggi o attribuito</i>	<i>Punteggi o pesato</i>
Raggiungimento degli obiettivi della/delle Struttura di appartenenza (inclusi gli incarichi ad interim)		45%					
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%	<i>Peso</i>	<i>Soglia</i>	<i>Target</i>	<i>eccellenza</i>	<i>Risultato</i>	<i>Punteggi o attribuito</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, anche con riferimento agli standard previsti per il lavoro agile		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) Proporre valutazioni dei propri collaboratori avendo cura di rappresentare le diversità, ove presenti, diversificando le proposte e, in caso di giudizio negativo o non pienamente positivo, avendo cura di motivare adeguatamente 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		
Obiettivi individuali		Max 10%					
...							
...							
...							

TOTALE	
---------------	--

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE CON POSIZIONE DI II e III LIVELLO CON COLLABORATORI

ANNO DI RIFERIMENTO:	2022											
STRUTTURA DI APPARTENENZA:												
VALUTATO:												
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Responsabile I liv											
VALUTATORE:	Direttore Generale e Dirigenti											
CATEGORIA:												
DATA VALUTAZIONE:												
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	10%					<i>Peso</i>				<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>	
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2022						10%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	45%					<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%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%					<i>Peso</i>	<i>Soglia</i>	<i>Target</i>	<i>Eccellenza</i>	<i>Risultato</i>	<i>Punteggio attribuito</i>	<i>Punteggio pesato</i>
Comportamenti attesi												
1) Organizzazione delle attività d'ufficio adottando tutte le misure possibili per garantire la piena funzionalità dei servizi anche in situazioni di assenza e/o emergenza temporanea, anche con riferimento agli standard previsti per il lavoro agile.						min 7%	40	70	100			
2) Assegnare obiettivi individuali ai propri collaboratori.						min 7%	40	70	100			
3) Organizzare i tempi di lavoro e di riposo, garantendo la corretta fruizione delle ferie obbligatorie						min 7%	40	70	100			
4) Proporre valutazioni dei propri collaboratori avendo cura di rappresentare le diversità, ove presenti, diversificando le proposte e, in caso di giudizio negativo o non pienamente positivo, avendo cura di motivare adeguatamente 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			
Obiettivi individuali						Max 10%						
...												
...												
...												

TOTALE

UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE CON POSIZIONE DI I, II e III LIVELLO SENZA COLLABORATORI

ANNO DI RIFERIMENTO:		2022						
STRUTTURA DI APPARTENENZA:								
VALUTATO:								
SOGGETTO CHE PROPONE LA VALUTAZIONE:	Responsabile gerarchico sup.							
VALUTATORE:	Direttore Generale e Dirigenti							
CATEGORIA:								
DATA VALUTAZIONE:								
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	10%	<i>Peso</i>				<i>Punteggi o attribuito</i>	<i>Punteggi o pesato</i>	
Dati di posizionamento dell'Ateneo in relazione ai risultati di Performance Istituzionale 2022		10%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA	45%	<i>Peso</i>				<i>Punteggi o attribuito</i>	<i>Punteggi o pesato</i>	
Raggiungimento degli obiettivi della Struttura di appartenenza		45%						
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	45%	<i>Peso</i>	<i>Soglia</i>	<i>Target</i>	<i>cellenz</i>	<i>Risultato</i>	<i>Punteggi o attribuito</i>	<i>Punteggi o pesato</i>
Comportamenti attesi								
1) Revisione annuale dei processi in cui si opera coerentemente con le esigenze delle unità organizzative a monte e a valle.		Min 6%	40	70	100			
2) Contributo fornito alla unità organizzativa superiore nel raggiungimento degli obiettivi anche attraverso la collaborazione in gruppo e l'instaurazione di relazioni positive		Min 7%	40	70	100			
3) Organizzazione del proprio lavoro in relazione agli obiettivi richiesti e al grado di autonomia concesso, anche con riferimento agli standard previsti per il lavoro agile, garantendo la fruizione delle ferie obbligatorie nei tempi previsti dal CCNL.		Min 7%	40	70	100			
Obiettivi individuali		Ma x 25%						
...								
...								
...								

TOTALE
