



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area Risorse Umane
Settore Personale Tecnico Amministrativo
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

Al Personale tecnico amministrativo
interessato
SEDE

Oggetto: Procedura di valutazione della performance individuale anno 2024: avvio della fase di consultazione delle valutazioni dei comportamenti organizzativi e relative istruzioni operative.

Gentilissime/i,

si comunica con la presente che, essendosi conclusa la fase di valutazione da parte dei Responsabili, è possibile accedere all'applicativo UGOV per prendere visione della valutazione della prestazione lavorativa conseguita per l'anno 2024 ed inserire eventuali commenti alla valutazione.

Si rammenta che l'accesso all'applicativo è disponibile al seguente link:

<https://www.units.u-gov.it/u-gov-sso/login?service=https%3A%2F%2Fwww.units.u-gov.it%3A443%2Fu-gov%2Fbp%2F>

ovvero seguendo il seguente percorso: Home page/Info per/ Personale Tecnico Amministrativo/Attività lavorativa/applicativi gestionali: Ugov Sistema di governance degli atenei.

Una volta effettuato l'accesso a U-Gov, selezionando "Risorse umane" sarà disponibile il menu in cui scegliere la voce "Valutazione Individuale" e successivamente "Competenze e obiettivi individuali".

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (anno 2024), i comportamenti organizzativi sono valutati con una scala da 1 a 7 corrispondente ai seguenti livelli di prestazione:

Scala di valutazione dei comportamenti organizzativi

Livello di prestazione	Punteggio
Livello inadeguato	1
Livello parzialmente inadeguato	2
Livello adeguato	3
Livello discreto	4
Livello buono	5
Livello molto buono	6
Livello eccellente	7

Legge 241/1990 – Responsabile del procedimento: dott. Valentina Celli



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area Risorse Umane
Settore Personale Tecnico Amministrativo
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

Il comportamento normalmente atteso dall'organizzazione è quello definito come "livello discreto" (pari a 4), costituendo esso il livello di piena soddisfazione dei risultati attesi.

La valutazione è considerata "negativa" ove viene attribuito un livello pari o inferiore a "parzialmente inadeguato" (pari a 2) rispetto a tutti i comportamenti osservati.

Eventuali procedure di conciliazione:

Le procedure di conciliazione sono dirette a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale; esse vengono attivate sulla base di apposita domanda, corredata da una breve memoria scritta, indirizzata al competente Comitato e trasmessa via mail all'Ufficio Organizzazione e Relazioni Sindacali entro 20 giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare.

L'istanza deve evidenziare puntualmente gli aspetti correlati al mancato rispetto delle procedure descritte nel "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" sia in termini formali (assenza/presenza di vizi nell'applicazione della procedura quali ad esempio fasi, tempistiche, ecc.) sia sostanziali (assenza/presenza di elementi a supporto delle motivazioni e istanze delle parti).

Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le procedure di conciliazione dell'istituto di cui all'art. 410 cpc in materia di risoluzione delle controversie di lavoro (Collegato al lavoro).

Distinti Saluti,

Il Direttore Generale
F.to Dott.ssa Luciana Rozzini

Allegati:

- 1) Sistema di Valutazione di Ateneo
- 2) Manuale operativo U-Gov

Legge 241/1990 – Responsabile del procedimento: dott. Valentina Celli