

1. Quali possono essere gli output della valutazione delle performance?

- a) Individuare il gap delle competenze, capire il livello di soddisfazione del personale, un piano di mobilità interna in linea con le aspettative dei dipendenti e con le necessità delle Unità Organizzative e premiare il merito
- b) Individuare il gap delle competenze, un Piano formativo finalizzato alla crescita del capitale umano, un piano di mobilità interna in linea con le aspettative dei dipendenti e con le necessità delle Unità Organizzative e premiare il merito
- c) Individuare il gap delle competenze, un Piano formativo finalizzato alla crescita del capitale umano, un piano di trasferimenti presso altre amministrazioni e premiare il merito

2. Quali possono essere gli aspetti a cui un valutatore deve prestare attenzione e cura?

- a) Curare con attenzione il colloquio di valutazione; curare con attenzione l'arredo del proprio uffici, curare con attenzione la costruzione degli obiettivi, indicatori e target e curare con attenzione i feedback
- b) Curare con attenzione il colloquio di valutazione; curare con attenzione l'ascolto, curare con attenzione la costruzione degli obiettivi, pesi e descrizione e curare con attenzione i feedback
- c) Curare con attenzione il colloquio di valutazione; curare con attenzione l'ascolto, curare con attenzione la costruzione degli obiettivi, indicatori e target e curare con attenzione i feedback

3. La Performance Organizzativa è

- a) La performance di ciascuna struttura dell'INFN data dalla somma delle performance dei dipendenti ad essa appartenenti
- b) La Performance dell'INFN valutata sugli obiettivi specifici definiti nel Piano della Performance
- c) La capacità di ciascun dipendente di sapersi organizzare nel proprio ambito lavorativo

4. Le componenti della valutazione individuale sono

- a) I Comportamenti Organizzativi, la Performance Organizzativa e gli Obbiettivi Individuali
- b) Gli Obbiettivi Individuali, gli Obbiettivi Specifici e Comportamenti Organizzativi
- c) La precisione e qualità delle prestazioni svolte, l'adattamento operativo al contesto di intervento, l'orientamento all'utenza e il contributo a proporre e realizzare soluzioni innovative

5. I pesi relativi delle componenti della valutazione sono definiti

- a) durante il colloquio iniziale tra responsabile e collaboratore insieme agli obiettivi individuali ed alla selezione dei comportamenti organizzativi
- b) nel SMVP e sono uguali per tutti i soggetti della valutazione
- c) nel SMVP e sono differenziati secondo la gerarchia prevista negli organigrammi delle strutture

6. Il ciclo della performance è articolato

- a) con cadenza annuale, inizia a gennaio con la condivisione degli obiettivi individuali e termina dicembre con la valutazione della performance individuale dei dipendenti
- b) con cadenza biennale, inizia nell'ultimo trimestre dell'anno precedente all'anno di riferimento e termina a settembre dell'anno successivo all'anno di riferimento
- c) con cadenza annuale e verifica periodica trimestrale

7. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- a) definisce gli obiettivi specifici e gli obiettivi operativi dell'INFN, le componenti della valutazione individuale e i loro pesi relativi, i soggetti della valutazione

Domande

- b) definisce le componenti della valutazione individuale e i loro pesi relativi, i soggetti della valutazione, le relazioni tra valutatore e valutato
- c) definisce le componenti della valutazione individuale e i loro pesi relativi, i soggetti della valutazione, la frazione del personale che avrà accesso alla parte premiale del salario accessorio

8. la valutazione individuale risulta positiva se

- a) è maggiore del 60%
- b) è maggiore del 70%
- c) risulta almeno buona o ottima