

SCHEDE PER VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE	
--	--

La presente scheda è stata elaborata per valutare il livello che il Direttore Generale ha raggiunto nel processo decisionale e nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente

Nome Cognome

Sede di appartenenza	
----------------------	--

Categoria	Anno di riferimento della valutazione
-----------	---------------------------------------

Anno di riferimento della valutazione

1) COMPETENZE ED ATTITUDINI PROFESSIONALI	
---	--

1.a) Comprensione degli obiettivi generali dell'Ente	2	4	6	8	10
	no				si

2	4	6	8	10
no				si

1.b) Attitudine all'aggiornamento professionale	1 no	2	3	4	5 si
---	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

l.c) Attitudine ad individuare ed applicare soluzioni tecniche professionali innovative	1 no	2	3	4	5 si
---	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

2) STILE RELAZIONALE	
----------------------	--

2.a) Capacità di relazione con i soggetti esterni	1 no	2	3	4	5 si
---	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

2.b) Propensione a promuovere l'immagine dell'Ente	2 no	4	6	8	10 si
--	---------	---	---	---	----------

2	4	6	8	10
no				si

2.c) Capacità di operare in situazioni critiche, utilizzando al meglio i propri spazi discrezionali	1 no	2	3	4	5 si
---	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

3) LIVELLO QUALI - QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI	
---	--

3.a) Capacità di indicare e concordare le strategie operative	1 no	2	3	4	5 si
---	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

3.b) Capacità di influire attivamente sul cambiamento delle cose o dei processi se quelli in atto non consentono il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	1 no	2	3	4	5 si
--	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

3.c) Capacità di adeguarsi a situazioni di insufficienza di risorse e/o contenimento dei costi a parità di risultati	1 no	2	3	4	5 si
--	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

4) ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP		
-------------------------------	--	--

4.a) Capacità di orientare la strategia dell'Ente per ottenere il soddisfacimento di obiettivi specifici	1 no	2	3	4	5 si
--	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

4.b) Capacità di motivare e valorizzare i dirigenti	1 no	2	3	4	5 si
---	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

4.c) Capacità di coordinamento dei dirigenti, del personale e di gestione dei rapporti sindacali	1 no	2	3	4	5 si
--	---------	---	---	---	---------

1	2	3	4	5
no				si

5) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI					
5.a) Grado di rispetto dei vincoli fissati nel bilancio previsionale e/o nella relazione programmatica	1	2	3	4	5
	no		si		
	Presenza di fattori giustificativi				
	1	3		5	
	Scarsa		Media	Alta	
5. b) Capacità di orientare l'azione dell'Ente alla domanda espressa e/o potenziale degli utenti dei servizi e/o dei prodotti offerti dall'Ente medesimo	1	2	3	4	5
	no		si		
	Presenza di fattori giustificativi				
	1	3		5	
	Scarsa		Media	Alta	
5.c) Grado di risoluzione dei problemi (riduzione del contenzioso, avvio di transazioni, buon fine delle trattative sindacali, etc.)	1	2	3	4	5
	no		si		
	Presenza di fattori giustificativi				
	1	3		5	
	Scarsa		Media	Alta	
TOTALE PUNTEGGIO					

OTTIMO	81 – 100	
BUONO	71 – 80	
DISCRETO	61 – 70	
SUFFICIENTE	51 – 60	
INSUFFICIENTE	1 – 50	

Il valutato svolge in modo eccellente il lavoro. Il risultato è raramente raggiunto dagli altri -OTTIMO	☐
Svolge le mansioni in modo più che soddisfacente e i risultati superano le normali aspettative- BUONO	☐
Il suo rendimento è normale e adeguato a quanto richiesto dalle funzioni - DISCRETO	☐
Le prestazioni dirigenziali sono accettabili ma presentano alcune lacune SUFFICIENTE	☐
Svolge il lavoro di direzione in modo non soddisfacente: deve migliorare INSUFFICIENTE	☐

NOTE ESEMPI E OSSERVAZIONI

Data

Il Valutatore