

## SCHEDA PER VALUTAZIONE DIRIGENTI

La presente scheda è stata elaborata per valutare il livello che ogni Dirigente, con incarico professionale, ha raggiunto nel processo decisionale e nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente

Nome Cognome

Sede di appartenenza

Funzioni svolte

Categoria

Anno di riferimento della valutazione

### 1) COMPETENZE ED ATTITUDINI PROFESSIONALI

1.a) Comprensione degli obiettivi generali dell'Ente

1 2 3 4 5  
no si

1.b) Grado di conoscenza ed esperienza nell'espletamento dei compiti assegnati

1 2 3 4 5  
no si

1.c) Attitudine all'aggiornamento professionale

2 4 6 8 10  
no si

1.d) Capacità di utilizzare le conoscenze acquisite a seguito dell'aggiornamento professionale.

1 2 3 4 5  
no si

1.e) Attitudine ad individuare ed applicare soluzioni tecniche professionali innovative

1 2 3 4 5  
no si

### 2) COMPORTAMENTO ED IMPEGNO NEL LAVORO

2.a) Rispetto delle disposizioni di servizio

1 2 3 4 5  
no si

2.b) Disponibilità alla collaborazione all'interno della struttura

1 2 3 4 5  
no si

2.c) Disponibilità a verificare errori, capacità di autocritica

1 2 3 4 5  
no si

2.d) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e procedurali

1 2 3 4 5  
no si

2.e) Capacità di rispettare i vincoli (normativi, regolamentari, economici) senza indurre in formalismi e burocraticismi

2 4 6 8 10  
no si

### 3) STILE RELAZIONALE

3.a) Capacità di relazione con i soggetti esterni

1 2 3 4 5  
no si

3.b) Propensione a promuovere l'immagine dell'Ente

2 4 6 8 10  
no si

3.c) Capacità e disponibilità a far circolare le informazioni riguardanti le linee d'azione, i programmi e gli obiettivi

1 2 3 4 5  
no si

3.d) Disponibilità al confronto con il Direttore Generale e con il personale

1 2 3 4 5  
no si

3.e) Capacità di operare in situazioni critiche, utilizzando al meglio i propri spazi discrezionali

1 2 3 4 5  
no si

### 4) LIVELLO QUALI - QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI

4.a) Capacità di stabilire le priorità operative

1 2 3 4 5  
no si

4.b) Propensione a delegare e controllare efficacemente

1 2 3 4 5  
no si

4.c) Capacità di intervenire con azioni correttive in clima collaborativo

1 2 3 4 5  
no si

4.d) Capacità di influire attivamente sul cambiamento delle cose o dei processi, se quelli in atto non consentono il raggiungimento degli obiettivi aziendali

1 2 3 4 5  
no si

4.e) Capacità di adeguarsi a situazioni di insufficienza di risorse e/o contenimento dei costi a parità di risultati.

1 2 3 4 5  
no si

5) ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP E CAPACITA' ORGANIZZATIVE	
5 a) Capacità di prendere le decisioni mirate ed efficaci per risolvere problemi specifici.	1 2 3 4 5 no si
5 b) Capacità di ottenere le informazioni necessarie per prendere tali decisioni	1 2 3 4 5 no si
5 c) Grado di autonomia in assenza del Direttore Generale	1 2 3 4 5 no si
5 d) Capacità di motivare e valorizzare i collaboratori. Attenzione e cura allo sviluppo professionale del personale	1 2 3 4 5 no si
5.e) Disponibilità ad attribuire compiti e responsabilità, utilizzando le capacità e potenzialità dei collaboratori	1 2 3 4 5 no si
6) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	
6. 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
6. b) Grado di miglioramento dei servizi e/o dei prodotti offerti dall'Ente (efficienza gestionale)	1 2 3 4 5 no si  Presenza di fattori giustificativi 1 3 5 Scarsa Media Alta
6. c) Capacità di rispondere alla domanda espressa e/o potenziale degli utenti dei servizi e/o dei prodotti offerti dall'Ente	2 4 6 8 10 no si  Presenza di fattori giustificativi 1 3 5 Scarsa Media Alta
6. d) Grado di miglioramento dei processi organizzativi interni dell'Ente (anche tramite rapporti con altri enti)	1 2 3 4 5 no si  Presenza di fattori giustificativi 1 3 5 Scarsa Media Alta
6. e) Grado di risoluzione dei problemi (riduzione del contenzioso, avvio di transazioni, etc.)	2 4 6 8 10 no si  Presenza di fattori giustificativi 1 3 5 Scarsa Media Alta
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (da dividere per 2 per ottenere il totale punteggio)	
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	<input type="checkbox"/>
Svolge le mansioni in modo più che soddisfacente e i risultati superano le normali aspettative- BUONO	<input type="checkbox"/>
Il suo rendimento è normale e adeguato a quanto richiesto dalle funzioni - DISCRETO	<input type="checkbox"/>
Le prestazioni dirigenziali sono accettabili ma presentano alcune lacune SUFFICIENTE	<input type="checkbox"/>

Svolge il lavoro di direzione in modo non soddisfacente: deve migliorare INSUFFICIENTE



NOTE ESEMPI E OSSERVAZIONI

Data

Il Valutatore