

SCHEDA DI VALUTAZIONE

(riservata al Direttore Generale)

DIRIGENTE (NOME E COGNOME)

AREA DI TITOLARITA':

La presente scheda esprime elementi valutativi ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per il periodo oggetto di valutazione (anno XXXX). Per ogni fattore di seguito proposto vengono indicati tre livelli di valutazione.

1 – Leadership (max 15 punti)

Valutare se e in che modo il Dirigente:	
<ul style="list-style-type: none">- è in grado di motivare le risorse umane, facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega;- gestisce con padronanza e determinazione le situazioni di lavoro impreviste;- coordina risorse interne/esterne per raggiungere gli obiettivi dell'Agenzia.	

Livello di valutazione	
1 (<i>punti 5</i>)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (<i>punti 10</i>)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (<i>punti 15</i>)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

2 – Strategia e pianificazione (max 25 punti)

Valutare se e in che modo il Dirigente:	
<ul style="list-style-type: none">- ha contribuito all'attuazione delle linee strategiche dell'Agenzia;- ha mostrato capacità di programmazione delle attività dell'Agenzia;- ha sviluppato soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione di costi/benefici.	

Livello di valutazione	
1 (<i>punti 15</i>)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (<i>punti 20</i>)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati

3 (punti 25)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati
--------------	---

3 – Gestione delle risorse (max 25 punti)

Valutare se e in che modo il Dirigente:

- ha implementato procedure tese ad ottimizzare l'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie a supporto delle attività dell'Agenzia;
- ha provveduto a definire obiettivi e ad implementare in modo appropriato le procedure di valutazione del personale, in termini di contributo di ciascuno ai risultati;
- ha promosso iniziative finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo;
- ha impostato relazioni di collaborazione e sinergie con le strutture regionali e i partner strategici dell'Agenzia.

Livello di valutazione	
1 (punti 15)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 20)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 25)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

4 – Processi e gestione del cambiamento (max 10 punti)

Valutare se e in che modo il Dirigente:

- ha analizzato i punti di forza e di debolezza delle strutture della propria area;
- ha applicato procedure e metodi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione;
- ha realizzato semplificazioni procedurali.

Livello di valutazione	
1 (punti 4)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 6)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 10)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

5 – Risultati delle performance-chiave (max 25 punti)

Valutare i risultati che il Dirigente ha ottenuto in relazione ad attività-chiave quali:

- obiettivi finanziari e/o gestionali;

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- grado di utilizzo delle risorse comunitarie (<i>se pertinente</i>);- piena applicazione dei criteri di trasparenza. |
|--|

Livello di valutazione	
1 (<i>punti 15</i>)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (<i>punti 20</i>)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (<i>punti 25</i>)	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

Il Direttore Generale