

## Scheda di valutazione individuale per dirigenti ed esperti ad alta specializzazione

Cognome e Nome del valutato	Periodo di riferimento della valutazione	Incarico
	Anno	

### Obiettivi individuali - grado di raggiungimento

**PESATURA:40/100**

Obiettivo	Peso	Grado di raggiungimento	Punteggio
n.1 descrizione: ....			
n. 2 descrizione: ....			
n. 3 descrizione: ....			
n. 4 descrizione: ...			
<b>Punteggio totale</b>			<b>Totale</b>

### Competenze professionali e manageriali

**PESATURA:35/100**

Legenda:

1= insoddisfacente

2=da migliorare

3=soddisfacente/adeguato

4=buono

5=ottimo/eccellente

Descrizione subfattori	Valutazione				
<b>1.Partecipazione alla vita organizzativa:</b> Capacità di rapportarsi con gli organi di governo e di direzione politica nel rispetto delle linee strategiche dell'Ente, nonché di operare in sinergia con i vertici gestionali dell'Ente (gli altri dirigenti e il Direttore Generale). Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle	1	2	3	4	5

priorità e agli obiettivi dell'Ente. Capacità di fornire, dove necessario o opportuno, adeguata assistenza e consulenza.					
<b>2. Contributo all'interazione:</b> Capacità di gestire i rapporti con altri uffici o servizi. Capacità di interagire efficacemente con le istituzioni. Capacità di realizzazione di progetti trasversali.	1	2	3	4	5
<b>3. Capacità tecnico/specialistiche e sviluppo professionale:</b> Capacità di diversificare le proprie conoscenze tecnico-professionali nell'affrontare situazioni che necessitano di una adeguata risposta. Autoformazione, aggiornamento e diffusione delle conoscenze più appropriate fra i collaboratori.	1	2	3	4	5
<b>4. Capacità di programmazione e controllo:</b> Capacità di programmazione dei tempi e delle risorse, capacità di controllo della qualità, individuazione delle priorità operative.	1	2	3	4	5
<b>5. Responsabilità e capacità di soluzione dei problemi:</b> Capacità di proposta, capacità di assunzione di responsabilità. Autonomia decisionale e capacità di individuare le soluzioni alternative.	1	2	3	4	5
<b>6. Capacità di innovazione:</b> Capacità di gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali ed i conseguenti processi formativi del personale assegnato	1	2	3	4	5
<b>7. Capacità di collaborazione e lavoro di squadra:</b> Capacità dimostrata nel motivare, gestire, organizzare e valutare i collaboratori, affrontando e risolvendo gli eventuali incomprensioni/conflitti per pervenire a risultati utili e condivisi e alla creazione di una buona percezione del benessere organizzativo. Propensione a favorire l'apprendimento, la formazione e lo sviluppo dei collaboratori.	1	2	3	4	5
<b>Punteggio totale</b>					

**Apporto alla performance della struttura assegnata**

**PESATURA:25/100**

Legenda:

1= insoddisfacente

2=da migliorare

3=soddisfacente/adeguato

4=buono

5=ottimo/eccellente

Descrizione	Valutazione				
Il dirigente/esperto adegua i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi della propria organizzazione? Il dirigente/esperto fornisce direttive utili, coerenti e tempestive, nonchè risposte affidabili ai propri collaboratori?	1	2	3	4	5

Il dirigente/esperto ha la capacità di promuovere iniziative per migliorare la qualità dei servizi?					
<b>Punteggio totale</b>					

### Valutazione complessiva

<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali</b>	<b>Competenze professionali e manageriali</b>	<b>Apporto alla performance</b>	<b>Punteggio complessivo</b>

Note a margine della valutazione:

---



---



---



---



---

Data \_\_\_\_\_

Firma per accettazione del valutato \_\_\_\_\_

Firma del valutatore \_\_\_\_\_