

**SCHEMA DI VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE
DIRETTORE
(riservata al Presidente dell'Agenzia)**

DIRETTORE AMMINISTRATIVO: _____
AREA DI TITOLARITA': Direzione Amministrativa

La presente scheda, compilata a cura del Presidente dell'Agenzia, esprime elementi valutativi sul comportamento manageriale del Direttore Amministrativo, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per il periodo oggetto di valutazione (anno _____). Per ogni fattore di seguito proposto vengono indicati tre livelli di valutazione.

1 – Leadership (max 15 punti)

Valutare se ed in che modo il direttore:

- 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 determinazioni le situazioni di lavoro impreviste;
- coordina risorse interne/esterne per raggiungere gli obiettivi dell'Agenzia.

Livello di valutazione	15
1 (punti 5)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 10)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 15)	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 ed in che modo il direttore:

- 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'ottimizzazioni di costi/benefici.

Livello di valutazione	25
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

3 – Gestione delle risorse (max 25 punti)

Valutare se ed in che modo il direttore:	
- 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	25
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 ed in che modo il direttore:	
- ha analizzato i punti di forza e di debolezza dell'Agenzia;	
- ha applicato procedure e metodi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione;	
- ha realizzato semplificazioni procedurali.	

Livello di valutazione	10
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 direttore ha ottenuto in relazione ad attività-chiave quali:	
- obiettivi finanziari e/o gestionali;	
- grado di utilizzo delle risorse comunitarie;	
- piena applicazione dei criteri di trasparenza.	

Livello di valutazione	25
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

Il Presidente dell'Agenzia
