

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE (riservata al Presidente dell'Agenzia)

**DIRETTORE (nome e cognome):**

**AREA DI TITOLARITA':** Direzione Amministrativa

La presente scheda, compilata a cura del Presidente dell'Agenzia, esprime elementi valutativi sul Direttore Amministrativo, 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 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	<b>15</b>
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	<b>25</b>
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	<b>25</b>
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	<b>10</b>
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	<b>25</b>
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**