



PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Informazioni sul Valutato

Dirigente:

Posizione:

Struttura:

Periodo di valutazione:

Informazioni sul Valutatore (ove distinto dal Direttore Generale)

Dirigente:

Posizione:

Struttura:

I. Assegnazione degli obiettivi

Il presente procedimento di valutazione (oggettiva e soggettiva) del personale dirigente fa riferimento alla assegnazione degli obiettivi attribuiti al Valutato con lettera (allegata alla presente scheda) inviata da (*indicare Direzione/Responsabile*), in data, e riportati in sintesi nella Tabella I.

Tabella I – Assegnazione obiettivi del Valutato

N. obiettivo	Tipologia obiettivi assegnati
Obiettivo 1	
Obiettivo 2	
Obiettivo 3	Corretto andamento gestionale in termini di efficienza, efficacia, economicità per attività previste nel Funzionigramma ma non comprese nei precedenti obiettivi

Informazioni sul procedimento di valutazione

Il procedimento di valutazione del personale dirigente è finalizzato a misurare il raggiungimento degli obiettivi assegnati (fase di valutazione oggettiva) e la qualità della prestazione resa (fase di valutazione soggettiva).

Il punteggio totale conseguito nelle due fasi di valutazione è basato su una “scala di valutazione” graduata, definita nell'apposito “Regolamento di valutazione del personale dirigente”.

I criteri (oggettivi e soggettivi) di valutazione del dirigente, concorrono a misurare: per l'80%, il raggiungimento degli obiettivi assegnati (valutazione oggettiva); per il restante 20%, la qualità delle prestazioni del dirigente (valutazione soggettiva).

Il punteggio finale deriva dalla sommatoria dei due punteggi sopra indicati e dà luogo al giudizio complessivo della valutazione.

2. VALUTAZIONE OGGETTIVA

La valutazione oggettiva avviene tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi attribuiti al Valutato in sede di assegnazione (vedi *Tabella 2*):

Il Valutatore si riserva di tenere conto o meno di eventuali criticità rilevate dal Valutato, significative per il raggiungimento degli obiettivi.

Eventuali criticità rilevate dal Valutato:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

La “valutazione oggettiva” è espressa dalla Direzione aziendale con riferimento a ciascuno degli obiettivi assegnati e riportati nella Tabella 2. Tali obiettivi sono graduati con percentuali/pesi (colonna E) differenti secondo la priorità che ciascun obiettivo rappresenta per l’attività del Valutato.

Il punteggio (colonna D) corrispondente al grado di valutazione del risultato va moltiplicato per il peso assegnato a ciascun obiettivo (colonna E); da tale rapporto (colonna F) discende il valore che misura il grado di raggiungimento dell’obiettivo (colonna G). Il punteggio totale del grado di raggiungimento degli obiettivi legati alla posizione del Valutato è dato dalla somma dei valori presenti nella colonna G.

Tabella 2 – Scheda di valutazione oggettiva

A	B	C	D	E	F	G
Obiettivi	Descrizione obiettivo	Grado valutazione	Punteggio corrispondente	Peso obiettivo %	Calcolo (D x E)	Punteggio Totale
Obiettivo 1						
Obiettivo 2						
Obiettivo 3	Corretto andamento gestionale per attività previste nel Funzionigramma ma non comprese nei precedenti obiettivi					
				100%		
					PUNTEGGIO TOTALE	

3. VALUTAZIONE SOGGETTIVA

La “valutazione soggettiva” è espressa dal Valutatore con riferimento a ciascuno degli indicatori di qualità delle prestazioni (vedi “Regolamento di valutazione del personale dirigente”) elencati nella Tabella 3 e graduati secondo la loro incidenza sulla qualità della prestazione resa.

Gli indicatori sono raggruppati in 4 classi di competenze manageriali ad ognuna delle quali è attribuito un peso del 25% per un totale pari al 100%.

Il punteggio (colonna D) corrispondente al grado di valutazione della prestazione va moltiplicato per il peso (colonna C) attribuito a ciascun indicatore: da tale rapporto (colonna E) discende il valore che misura la qualità della prestazione (colonna F).

Il punteggio totale della qualità della prestazione resa dal dirigente è dato dalla somma dei valori presenti nella colonna F.

Tabella 3 - Scheda di valutazione soggettiva

A	B	C	D	E	F
Indicatori di qualità della prestazione	Grado valutazione	Punteggio Corrispondente	Peso indicatore %	Calcolo (C x D)	Totale
I - Capacità relazionale			25%		
II - Efficienza organizzativa			25%		
III - Leadership, padronanza di sé			25%		
IV - Capacità di autonomia e iniziativa			25%		
			100%		
PUNTEGGIO TOTALE					

4. ESITO DELLA VALUTAZIONE

L'esito del procedimento di valutazione è espresso con un punteggio finale che è la somma dei punteggi totali conseguiti dal dirigente in sede di valutazione (oggettiva e soggettiva) e rapportati rispettivamente ai valori dell'80% e del 20%. Il punteggio finale così conseguito determina il giudizio complessivo che può essere "positivo" o "negativo" (vedi "Regolamento di valutazione del personale dirigente").

La valutazione complessiva è positiva se il punteggio finale è ≥ 60 .

Tabella 4 – Scheda di valutazione finale

A	B	C	D	E	F
Tipologia di valutazione	Elementi della valutazione	Peso %	Punteggi conseguiti	Calcolo (C x E)	Totale
Valutazione oggettiva	Risultati	80%			
Valutazione soggettiva	Competenze /Qualità della prestazione	20%			
		100%			
	PUNTEGGIO FINALE				

Giudizio complessivo della Direzione aziendale:

In base al punteggio finale conseguito, costituito dalla somma dei punteggi delle due fasi di valutazione, rispettivamente, oggettiva e soggettiva, il giudizio complessivo del Valutato è il seguente:

- † POSITIVO: il Valutato può conseguire la retribuzione di risultato nella misura del del premio percepibile.
- † NEGATIVO: il Valutato non può conseguire la retribuzione di risultato

Data,

Il Dirigente

.....

Il Direttore Generale

L'Amministratore Unico

