

**ALLEGATO 4 Scheda di valutazione intermedia e finale di Direttore Generale**

Capacità di programmare e pianificare gli obiettivi strategici								
Capacità nella risoluzione di problemi finalizzati all'attuazione degli obiettivi strategici	1	Non ha proposto e sviluppato soluzioni o, comunque, si è appiattito sugli standard minimi	Ha adottato un comportamento appena superiore agli standard minimi	Ha proposto e sviluppato soluzioni finalizzate alla programmazione e pianificazione strategica, ma non con continuità	Ha proposto e sviluppato soluzioni finalizzate alla programmazione e pianificazione strategica	Ha proposto e sviluppato soluzioni finalizzate alla programmazione e pianificazione strategica	Ha proposto e sviluppato soluzioni eccellenti finalizzate alla programmazione e pianificazione strategica	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>2</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
Capacità di intervenire sugli obiettivi strategici in situazioni tecniche o gestionali complesse sopravvenute: può essere analizzata dalle azioni finalizzate ad interventi tecnici o gestionali sopravvenuti in fase di attuazione degli obiettivi strategici								
Capacità di gestire le risorse umane in coerenza con le priorità gestionali definite dagli Organi di Governo: può essere misurata e dimostrata dalla coerenza tra le priorità gestionali definite nelle deliberazioni degli Organi di Governo e i conseguenti cambiamenti organizzativi della struttura coordinata	2	E' intervenuto raramente per rimuovere situazioni tecniche e gestionali complesse sopravvenute	Ha adottato un comportamento appena superiore agli standard minimi	E' intervenuto al fine di rimuovere situazioni tecniche o gestionali complesse sopravvenute, ma non con continuità	E' intervenuto al fine di rimuovere situazioni tecniche o gestionali complesse sopravvenute, con un minimo di continuità	E' intervenuto al fine di rimuovere situazioni tecniche o gestionali complesse sopravvenute	E' intervenuto attivamente al fine di rimuovere situazioni tecniche o gestionali complesse sopravvenute	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>2</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
Capacità organizzative finalizzate alla soddisfazione degli indirizzi politici adottati dagli Organi di Governo	Capacità di creare un clima di benessere organizzativo basato sulla programmazione, sul monitoraggio, sulla verifica dei risultati e sulla premialità degli stessi: è misurata e dimostrata dalla produzione di documentazione finalizzata sia al coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici sia nella premialità dello stesso							
	3	Ha gestito raramente i cambiamenti all'interno della struttura nel rispetto delle priorità gestionali definite dagli Organi di Governo	Ha adottato un comportamento appena superiore agli standard minimi	Ha gestito abbastanza bene i cambiamenti all'interno della struttura pur non rispettando totalmente le priorità gestionali definite dagli Organi di Governo	Ha gestito efficacemente i cambiamenti all'interno della struttura pur non rispettando totalmente le priorità gestionali definite dagli Organi di Governo	Ha gestito i cambiamenti all'interno della struttura nel rispetto delle priorità gestionali definite dagli Organi di Governo	Ha gestito efficacemente i cambiamenti all'interno della struttura nel rispetto delle priorità gestionali definite dagli Organi di Governo	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>1</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
Capacità di coinvolgimento, nei processi gestionali dell'Ateneo, degli stakeholder interni: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con gli stakeholder interni	4	Ha presentato documentazione appiattita su standard minimi	Ha presentato documentazione appena superiore agli standard minimi	Ha presentato la documentazione necessaria ai fini dell'item	Ha presentato la documentazione necessaria ai fini dell'item, coinvolgendo in parte il personale di categoria EP	Ha presentato la documentazione necessaria ai fini dell'item, coinvolgendo tutto il personale di categoria EP	Ha presentato la documentazione necessaria ai fini dell'item, coinvolgendo tutto il personale di categoria EP e ricevendo generale condivisione	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>1</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
	Capacità di coinvolgimento, nei processi gestionali dell'Ateneo, degli stakeholder esterni: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con gli stakeholder esterni							
Capacità relazionali interne ed esterne	5	Ha coinvolto raramente gli stakeholder interni	Ha coinvolto saltuariamente gli stakeholder interni, chiedendone riscontro	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder interni	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder interni con successivo riscontro	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder interni, registrando una prevalente condivisione con gli stessi	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder interni, registrando una oggettiva condivisione con gli stessi	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>1</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
	Capacità di coinvolgimento, nei processi gestionali dell'Ateneo, degli stakeholder esterni: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con gli stakeholder esterni							
Capacità di differenziare significativamente i giudizi relativi ai propri collaboratori: è misurata e dimostrata dal grado di utilizzo della documentazione (ad esempio la valutazione del superiore gerarchico EP da parte dei collaboratori) a supporto della valutazione dei collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP	6	Ha coinvolto raramente gli stakeholder esterni	Ha coinvolto saltuariamente gli stakeholder esterni, chiedendone riscontro	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder esterni	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder esterni con successivo riscontro	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder esterni, registrando una prevalente condivisione con gli stessi	Ha coinvolto sistematicamente gli stakeholder esterni, registrando una oggettiva condivisione con gli stessi	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>0,5</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
	Capacità di differenziare significativamente i giudizi relativi ai propri collaboratori: è misurata e dimostrata dal grado di utilizzo della valutazione ai fini della premialità dei collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP							
Capacità di utilizzare la valutazione come sistema premiale: è misurata e dimostrata dal grado di utilizzo della valutazione ai fini della premialità dei collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP	7	Ha rispettato in minima parte le procedure previste per la valutazione	Ha rispettato tutte le procedure previste per la valutazione senza dimostrare l'utilizzo di documentazione a supporto della stessa	Ha rispettato tutte le procedure previste per la valutazione, senza alcuna differenziazione	Ha rispettato tutte le procedure previste per la valutazione, apportando una minima differenziazione	Ha rispettato tutte le procedure previste per la valutazione, apportando una evidente differenziazione	Ha rispettato tutte le procedure previste per la valutazione, apportando una perfetta differenziazione	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>0,5</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
	Capacità di utilizzare la valutazione come sistema premiale: è misurata e dimostrata dal grado di utilizzo della valutazione ai fini della premialità dei collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP							
Capacità di promuovere innovazione e modernizzazione nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità di processi innovati predisposti nel Piano della Performance ed effettivamente attivati	8	2=ha parzialmente valutato senza utilizzare la valutazione come sistema premiale	Ha utilizzato in minima parte la valutazione come sistema premiale limitandosi ad alcune regole contrattuali	Ha parzialmente utilizzato la valutazione come sistema premiale	Ha fatto buon uso della valutazione ai fini della premialità	Ha quasi totalmente utilizzato la valutazione come sistema premiale	Ha utilizzato la valutazione come sistema premiale	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>0,5</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
	Capacità di promuovere innovazione e modernizzazione nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità di processi innovati predisposti nel Piano della Performance ed effettivamente attivati							
Capacità di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche, in coerenza con gli impegni finanziari concessi, finalizzate al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo, senza escludere la modernizzazione delle professionalità dei propri collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP	9	Ha fatto raramente proposte specifiche dell'item	Ha proposto soluzioni ed idee appiattendosi sugli standard minimi	Ha proposto soluzioni ed idee appena superiori agli standard minimi	Ha proposto soluzioni ed idee innovative e moderne	Ha proposto soluzioni ed idee innovative e moderne, attivando in parte quanto previsto nel Piano della Performance	Ha proposto soluzioni ed idee innovative e moderne, attivando in toto quanto previsto nel Piano della Performance	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>0,5</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	
	Capacità di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche, in coerenza con gli impegni finanziari concessi, finalizzate al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo, senza escludere la modernizzazione delle professionalità dei propri collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP							
Capacità di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche, in coerenza con gli impegni finanziari concessi, finalizzate al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo, senza escludere la modernizzazione delle professionalità dei propri collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP	10	Ha fatto raramente proposte specifiche dell'item	Ha proposto soluzioni ed idee appiattendosi sugli standard minimi	Ha proposto soluzioni ed idee appena superiori agli standard minimi	Ha proposto soluzioni ed idee innovative e moderne	Ha proposto soluzioni ed idee innovative e moderne, attivando in parte quanto previsto nel Piano della Performance	Ha proposto soluzioni ed idee innovative e moderne, attivando in toto quanto previsto nel Piano della Performance	<b>Peso</b>
	<b>Punteggio</b>	<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>DISCRETO</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>	<b>0,5</b>
		1 - 5	6	7	8	9	10	