

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

ANNO 2023

### A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Valutazione conseguita come da scheda allegata (max 55 punti) \_\_\_\_\_;

### B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

B1 Valutazione conseguita come da scheda allegata (obiettivi individuali) (max 20 punti)

\_\_\_\_\_;

B2 Capacità e comportamenti (max 25 punti):

Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere un punto di riferimento, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale alla realizzazione degli obiettivi	_____ (max 100 punti)
Capacità di coniugare il rispetto delle norme e dei vincoli esterni con la promozione della qualità dei servizi erogati	_____ (max 100 punti)
Capacità di gestire le relazioni con i soggetti istituzionali esterni ed interni	_____ (max 100 punti)
Capacità di collaborare con le strutture avendo come obiettivo la qualità del servizio finale all'utenza	_____ (max 100 punti)
Capacità di riconoscere e valorizzare le competenze dei propri collaboratori motivare e sviluppare le loro capacità propositive e innovative favorendo la crescita e sviluppando l'aggiornamento delle loro competenze	_____ (max 100 punti)
Capacità di gestire e promuovere le innovazioni procedimentali e tecnologiche	_____ (max 100 punti)
TOTALE	_____ (max 600 punti)
TOTALE PUNTI rapportati al peso della dimensione "capacità e comportamenti" pari al 25% come da SMVP	_____ ((totale punti conseguiti/600)x25)*

\*Esempio: se il Direttore generale consegue 350 punti nella valutazione delle capacità e comportamenti, per rapportare il punteggio al peso di questa dimensione lo si deve dividere per 600 e moltiplicare il risultato per 25 ( $350/600 \times 25 = 14,58$ ). Se il risultato è un numero decimale si deve arrotondare al numero intero minore se il decimale è minore di 0,5, al numero intero maggiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5. Nell'esempio riportato la valutazione finale è pari a 15.

### C. VALUTAZIONE COMPLESSIVA: \_\_\_\_\_ (max 100 punti)

Bergamo, \_\_\_\_\_

IL RETTORE

IL DIRETTORE GENERALE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**ANNO 2023**

Nome e cognome: \_\_\_\_\_

Categoria: \_\_\_\_\_

Struttura \_\_\_\_\_

**A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Valutazione conseguita come da scheda allegata (max 55 punti) \_\_\_\_\_;

**B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

B1 Valutazione conseguita come da scheda allegata (obiettivi individuali) (max 20 punti)

\_\_\_\_\_;

B2 Capacità e comportamenti (max 25 punti):

Capacità di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione dei collaboratori creando impegno e spinta verso i risultati.	_____ (max 100 punti)
Capacità di analizzare i problemi e di mettere in atto le soluzioni più adeguate coniugando il rispetto delle norme con la qualità dei servizi erogati	_____ (max 100 punti)
Capacità di gestire le relazioni con i soggetti istituzionali esterni e interni	_____ (max 100 punti)
Capacità di collaborare con altri servizi della struttura avendo come obiettivo la qualità del servizio finale all'utenza	_____ (max 100 punti)
Capacità di riconoscere e valorizzare le competenze di propri collaboratori, motivare e sviluppare le loro capacità propositive e innovative, favorendo la crescita e sviluppando l'aggiornamento delle loro competenze	_____ (max 100 punti)
Capacità di gestire e promuovere le innovazioni procedurali e tecnologiche	_____ (max 100 punti)
<b>TOTALE</b>	_____ (max 600 punti)
<b>TOTALE PUNTI</b> rapportati al peso della dimensione "capacità e comportamenti" pari al 25% come da SMVP	_____ ((totale punti conseguiti/600)x25)*

\*Esempio: se il responsabile consegue 350 punti nella valutazione delle capacità e comportamenti, per riportare il punteggio al peso di questa dimensione lo si deve dividere per 600 e moltiplicare il risultato per 25 (350/600x25=14,58). Se il risultato è un numero decimale si deve arrotondare al numero intero minore se il decimale è minore di 0,5, al numero intero maggiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5. Nell'esempio riportato la valutazione finale è pari a 15.

**C. VALUTAZIONE COMPLESSIVA: \_\_\_\_\_ (max 100 punti)**

Bergamo, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE CATEGORIA D, C e B SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ**

**ANNO 2023**

Nome e cognome: \_\_\_\_\_

Categoria: \_\_\_\_\_

Struttura: \_\_\_\_\_

**A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Valutazione conseguita dalla struttura di appartenenza (max 30 punti) \_\_\_\_\_;

**B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Capacità e comportamenti (max 70 punti):

Capacità di gestire le relazioni con i soggetti istituzionali esterni ed interni	_____ (max 100 punti)
Capacità di corrispondere positivamente alle esigenze dell'utenza	_____ (max 100 punti)
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	_____ (max 100 punti)
Rispetto delle scadenze e puntualità nello svolgimento dei propri compiti	_____ (max 100 punti)
Grado di conoscenza delle modalità operative e degli strumenti di lavoro	_____ (max 100 punti)
Livello di autonomia nello svolgimento delle attività di propria competenza	_____ (max 100 punti)
<b>TOTALE</b>	_____ (max 600 punti)
<b>TOTALE PUNTI</b> rapportati al peso della dimensione "capacità e comportamenti" pari al 70% come da SMVP	_____ ((totale punti conseguiti/600)x70)*

\*Esempio: se il collaboratore consegue 350 punti nella valutazione delle capacità e comportamenti, per riportare il punteggio al peso di questa dimensione lo si deve dividere per 600 e moltiplicare il risultato per 70 (350/600x70=40,83). Se il risultato è un numero decimale si deve arrotondare al numero intero minore se il decimale è minore di 0,5, al numero intero maggiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5. Nell'esempio riportato la valutazione finale è pari a 41.

Nel caso non siano presenti obiettivi di struttura la valutazione avviene solo su capacità e comportamenti. Nell'esempio riportato 350/600\*100 la valutazione finale è pari a 58.

**C. VALUTAZIONE COMPLESSIVA: \_\_\_\_\_ (max 100 punti)**

Bergamo, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_