

Ente	DESTINAZIONE TURISTICA EMILIA		
Dirigente/Direttore	PIERANGELO ROMERSI		
Valutazione relativa all'anno	2024		
Valutatori	Presidente/Nucleo di valutazione		

	fattore di valutazione	componenti	min/ max (criteri in calce)	punteggio ottenuto
a	SAPERE	Capacità di superare gli schemi consolidati: propositività, idealità, pensiero prospettico, capacità di proporre, progettare e attuare percorsi formativi e altre azioni utili allo sviluppo delle competenze proprie, di colleghi e collaboratori.	0-10	8
		Responsabilità, autonomia, consapevolezza del ruolo, capacità di essere da esempio per i propri colleghi e collaboratori.	0-10	8
		Iniziativa, orientamento al risultato, determinazione.	0-10	8
		Decisionalità, tempestività, capacità di prevenire e fronteggiare gli accadimenti imprevisti.	0-10	8
b	COMPETENZE COMPORIMENTALI/ RELAZIONALI	Capacità di ascolto e disponibilità alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze con colleghi e collaboratori, capacità di cogliere e impiegare al meglio le loro potenzialità, capacità di incoraggiare e motivare le persone.	0-10	9
		Disponibilità alla cooperazione, capacità di promuovere il lavoro di gruppo e propensione a parteciparvi.	0-10	8
		Propositività nelle relazioni ai vari livelli e capacità di fornire contributi utili e concreti per l'elaborazione, l'attuazione e lo sviluppo dei programmi e delle attività.	0-10	8
		Attenzione ai fruitori dei servizi, ascolto, cortesia, disponibilità al confronto anche personale, capacità di governare efficacemente le dinamiche anche conflittuali, chiarezza e prontezza nelle risposte.	0-10	8
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Attitudine a valorizzare le competenze, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e a promuovere il coinvolgimento del gruppo di lavoro nel processo che conduce alla valutazione individuale. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.	0-20	19
a+b+c	somma (max 100)/100			0,84

Valutazione espressa dal Presidente (documento, firmato digitalmente, del 09.06.2025)

	fattore di valutazione	obiettivo (tante righe quanti sono gli obiettivi)	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' OPERATIVA	Gestione delle Reti Turistiche, Sito Internet, ufficio stampa, Social e Monitoraggio turisti	100	1	100	100
		Promozione Territoriale	100	1	100	100
		Comunicazione Turistica	100	1	100	100
		Fiere, Workshop ed eventi promozionali	100	1	100	100
totali					400	400
dM	media ponderata					100

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma delle valutazioni dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM).	84
--	-----------

OBIETTIVO DI RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Il mancato rispetto determina una riduzione del 30% dell'ammontare della retribuzione di risultato massima teorica attribuibile al dirigente	Criterio di valutazione: SI/NO	SI
---	-----------------------------------	-----------

data 10/06/25

Il Nucleo di valutazione

firma del valutato
(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 6 della metodologia)

Criteri di valutazione per sapere e competenze comportamentali/relazionali:	Criteri di valutazione per motivazione e valutazione dei collaboratori:
da 0 a 3: forte necessità di sviluppo	da 0 a 7: forte necessità di sviluppo
da 4 a 5: necessità di sviluppo	da 8 a 11: necessità di sviluppo
da 6 a 7: sufficiente, ma con necessità di miglioramento	da 12 a 15: sufficiente, ma con necessità di miglioramento
8: buono, ma con margini di miglioramento	da 16 a 17: buono, ma con margini di miglioramento
9: adeguato al ruolo ricoperto	da 18 a 19: adeguato al ruolo ricoperto
10: ottimale (non ulteriormente migliorabile nel periodo considerato)	20: ottimale (non ulteriormente migliorabile nel periodo considerato)