

| | |
|-------------------------------|--|
| Ente | |
| Responsabile | |
| Valutazione relativa all'anno | |
| Valutatori | |

| | fattore di valutazione | componenti | min/max (criteri in calce) | punteggio ottenuto |
|-------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| a | SAPERE APPLICATO | Capacità di superare gli schemi consolidati ("Abbiamo sempre fatto così!"): 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 | |
| | | Responsabilità, autonomia, consapevolezza del ruolo, capacità di essere da esempio per i propri colleghi e collaboratori. | 0-10 | |
| | | Iniziativa, orientamento al risultato, determinazione ("Far accadere le cose"). | 0-10 | |
| | | Decisionalità, tempestività, capacità di prevenire e fronteggiare gli accadimenti imprevisti. | 0-10 | |
| 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 | |
| | | Disponibilità alla cooperazione, capacità di promuovere il lavoro di gruppo e propensione a parteciparvi, anche promuovendo relazioni proficue tra le diverse strutture. | 0-10 | |
| | | Propositività nella relazione con gli amministratori, capacità di fornire contributi utili e concreti per l'elaborazione, l'attuazione e lo sviluppo dei servizi in favore dei cittadini. | 0-10 | |
| | | Attenzione ai fruitori dei servizi gestiti, ascolto, cortesia, disponibilità al confronto anche personale, capacità di governare efficacemente le dinamiche anche conflittuali, chiarezza e prontezza nelle risposte. | 0-10 | |
| c | MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI | Attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, 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. Disponibilità a partecipare agli eventuali momenti di confronto collegiale tra Responsabili per ridurre il rischio di asimmetrie nell'utilizzo delle scale di valutazione (<i>calibration</i>). | 0-20 | |
| a+b+c | somma (max 100)/100 | | | 0 |

| | fattore di valutazione | obiettivo (tante righe quanti sono gli obiettivi) | % realizzata | peso obiettivo | % per peso | max teorico |
|--------|------------------------|------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------|
| d | CAPACITA' REALIZZATIVA | | | | 0 | 0 |
| | | | | | 0 | 0 |
| | | | | | 0 | 0 |
| totali | | | | | 0 | 0 |
| dM | media ponderata | | | | #DIV/0! | |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM) | #DIV/0! |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--|
| 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 Responsabile | Criterio di valutazione: SI/NO | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--|

data

firma dei valutatori

firma del valutato
(è comunque fatto salvo quanto previsto dal punto 7 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) |