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 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 proficuamente agli eventuali momenti di confronto collegiale tra Responsabili per ridurre il rischio di asimmetrie nell'utilizzo delle scale di valutazione (*calibration*).	0-20	
a+b+c			somma (max 100)/100	**0**

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

e	RISPETTO DEI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	**Criteri di valutazione:** Rispetto = 1 fino a 2 ritardi = 0,80 più di 2 ritardi = 0,60 inerzia = 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) per il valore assegnato al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti (e).	**#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 applicato e Competenze relaz	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
da 8 a 9: adeguato	da 16 a 18: adeguato
10: ottimale	da 19 a 20: ottimale