

Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura

| | |
|-------------------------------|--|
| Ente | |
| Responsabile/Titolare PO | |
| Valutazione relativa all'anno | |
| Valutatori | |

| | fattore di valutazione | ambito | min/max | punteggio ottenuto |
|-------|---|---------------------------------|---------|--------------------|
| a | SAPERE APPLICATO (1) | Sviluppo delle conoscenze | 0-20 | |
| | | Applicazione delle conoscenze | 0-20 | |
| b | COMPETENZE RELAZIONALI (2) | Qualità delle relazioni interne | 0-20 | |
| | | Qualità delle relazioni esterne | 0-20 | |
| c | MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3) | Qualità del processo valutativo | 0-20 | |
| a+b+c | somma /100 | | | 0 |

| | fattore di valutazione | obiettivo | % realizzata | peso obiettivo | % per peso | max teorico |
|--------|----------------------------|-----------|--------------|----------------|------------|-------------|
| d | CAPACITA' REALIZZATIVA (4) | | | | 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! |
|---|---------|

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come 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 lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. 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".

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data

firma dei valutatori

firma del valutato
comunque fatto salvo quanto previsto
della metodologia)

(è
dal punto 7