SCHEDE RELAZIONI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

ALLEGATO 24 – RELAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTI I FASCIA

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA I FASCIA (TITOLARI DIREZIONI GENERALI, DIRETTORE UNITA' DI MISSIONE) ANNO…	
Dott./Dott.ssa	
Incarico	

COMPONENTE COMPORTAMENTI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE **REPORT DI SINTESI**
CAPACITÀ: ANALISI E SOLUZIONE DEI PROBLEMI
DESCRITTORI
Contestualizzazione dei problemi e delle situazioni complesse, corredata dalla capacità di riferire in proposito al Capo Dipartimento
Ricerca delle soluzioni più idonee tra le alternative possibili
Tempestiva individuazione delle implicazioni della soluzione adottata e delle eventuali azioni correttive
Valutazione dell'impatto di normative e indirizzi sopravvenuti sia sulle attribuzioni di diretta responsabilità che su quelle della struttura nel suo complesso e loro traduzione operativa
Rispetto dei tempi procedimentali e delle prescrizioni del Codice di comportamento

CAPACITÀ: GESTIONE DELLE RISORSE E DELL'ORGANIZZAZIONE NEL SUO COMPLESSO
DESCRITTORI
Allocazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali in modo coerente alla complessità del contesto organizzativo in modo da razionalizzare ed efficientare le risorse disponibili ed assicurare il buon andamento e l'imparzialità coerentemente al codice di comportamento, agendo nel rispetto dei principi di legalità ed integrità:
Programmazione e monitoraggio delle attività e verifica dei risultati, anche in riferimento alla modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa, e orientamento al risultato
Iniziative, anche formative, per la valorizzazione e la crescita del personale e per la sua integrazione nei processi di lavoro
Iniziative volte alla promozione delle pari opportunità e a favorire forme di lavoro flessibile
Differenziazione dei giudizi nella valutazione dei propri collaboratori

CAPACITÀ: LEADERSHIP E CAPACITÀ RELAZIONALI
DESCRITTORI
Cura delle relazioni con gli stakeholder
Elaborazione di strategie negoziali, gestione dei conflitti interni, promozione della circolazione e dello scambio di informazioni
Cura delle relazioni con il Capo Dipartimento, con gli interlocutori istituzionali e cura dei rapporti interpersonali con colleghi e altri interlocutori abituali
Cura dei rapporti con il personale assegnato alla struttura o all'ufficio di diretta responsabilità, feedback frequenti con i collaboratori sull'andamento delle performance (di gruppo e individuali), comunicazioni efficaci (sia di gruppo che individuali) con i collaboratori e adeguata ripartizione dei carichi di lavoro
Assunzione del ruolo di guida e punto di riferimento all'interno della struttura

NOTE:

PER CIASCUNA DELLE TRE TIPOLOGIE DI CAPACITÀ SOPRA INDICATE DOVRÀ ESSERE FORNITA UNA BREVE SINTESI (15 RIGHI MAX) DEGLI ELEMENTI DI PARTICOLARE RILIEVO E MAGGIORMENTE CARATTERIZZANTI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA **SOLA DIMENSIONE DEI COMPORTAMENTI** DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Data,

Firma