ALLEGATO 24*Ter* – RELAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE II FASCIA – DIVISIONI, UFFICI DI STAFF E UNITA' DI MISSIONE

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA II FASCIA (TITOLARI DI DIVISIONI, UFFICI DI STAFF E DIRIGENTI DEGLI UFFICI DELL'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* • *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 dele 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 e 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 professionale 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 gli interlocutori istituzionali e dei rapporti interpersonali con colleghi e altri interlocutori abituali* • *Cura dei rapporti con 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