ALLEGATO 27 – RELAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTI II FASCIA PRESSO GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA II FASCIA PRESSO GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE 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
Individuazione di soluzioni percorribili a fronte di fattispecie non rientranti nella cornice normativa di riferimento
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 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 dei propri collaboratori 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 interlocutori istituzionali
Gestione dei conflitti interni, promozione della circolazione e dello scambio di informazioni
Cura dei rapporti interpersonali con colleghi e altri interlocutori abituali
Cura dei rapporti con il personale assegnato all'ufficio, 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 dell'ufficio

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