

COMPORAMENTI dei Capi Dipartimento

Categoria	Criteri	Livello alto (5-6)	Livello medio (3-4)	Livello basso (0-2)
n. 1	Visione strategica e orientamento ai risultati (max 6)	Indirizza le azioni al raggiungimento dei risultati, cogliendo l'evoluzione degli scenari organizzativi e dimostrando una capacità propositiva, di impulso e innovazione.	Indirizza le azioni al raggiungimento dei risultati, cogliendo l'evoluzione degli scenari organizzativi.	Non sempre indirizza le azioni al raggiungimento dei risultati cogliendo l'evoluzione degli scenari organizzativi.
n. 2	Capacità di direzione, coordinamento e controllo degli uffici dirigenziali di livello generale afferenti al Dipartimento (max 6)	E' un punto di riferimento continuo per i Dirigenti degli uffici di livello generale e per le persone con le quali collabora, stimolando il miglioramento delle prestazioni.	E' un punto di riferimento per i Dirigenti degli uffici di livello generale e per le persone con le quali collabora.	Non sempre è un punto di riferimento per i Dirigenti degli uffici di livello generale e per le persone con le quali collabora.
n. 3	Capacità di raccordo tra gli organi di indirizzo politico amministrativo e gli organi di amministrazione e capacità di gestione e risoluzione dei conflitti (max 6)	Individua piani e programmi per l'attuazione degli indirizzi politici, curando efficacemente l'allocazione delle risorse e dimostrando ottime capacità di soluzione dei problemi e dei conflitti con tempestività e flessibilità.	Individua in modo adeguato piani e programmi per l'attuazione degli indirizzi politici, curando l'allocazione delle risorse e dimostrando adeguate capacità di soluzione dei problemi e dei conflitti.	Individua piani e programmi in modo non sempre adeguato all'attuazione degli indirizzi politici. Cura l'allocazione delle risorse in modo non sempre efficace e dimostra scarse capacità di soluzione dei problemi e dei conflitti.
n. 4	Relazioni interistituzionali (max 6)	Intrattiene ottime relazioni esterne, con l'obiettivo del raggiungimento dei risultati e con capacità di gestire problematiche relazionali dimostrando correttezza istituzionale.	Intrattiene relazioni esterne con modalità adeguate al raggiungimento dei risultati.	Intrattiene relazioni esterne con modalità non sempre adeguate al raggiungimento dei risultati.
n. 5	Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori (max 6)	Valuta i collaboratori in maniera personalizzata e differenziata, basandosi su un'attenta analisi del contesto e motivando i valutati ai fini del miglioramento professionale.	Valuta i collaboratori in maniera personalizzata e differenziata, basandosi su un'attenta analisi del contesto.	Non sempre valuta i collaboratori in maniera personalizzata e differenziata.

La presente griglia definisce i criteri per l'attribuzione dei punteggi per quanto riguarda i comportamenti organizzativi e professionali dei Capi dei Dipartimenti. Sono individuati 5 criteri, ad ognuno dei quali è possibile assegnare un punteggio da 0 a 6:

- 1) **Visione strategica e orientamento ai risultati**
- 2) **Capacità di direzione, coordinamento e controllo degli uffici dirigenziali di livello generale afferenti al Dipartimento**
- 3) **Capacità di raccordo tra gli organi di indirizzo politico amministrativo e gli organi di amministrazione e capacità di gestione e risoluzione dei conflitti**
- 4) **Relazioni interistituzionali**
- 5) **Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori**

Con riferimento ai suddetti 5 criteri, considerata la complessità e la specificità delle attività dei Capi dei Dipartimenti, al fine di rendere efficace la valutazione, il Valutatore ha facoltà di acquisire evidenze utili ad esprimere la valutazione dei comportamenti.