

**ALLEGATO 1****Modus gerendi personale  
responsabile di posizioni  
organizzative**

<b>ANNO</b>	
<b>AREA DI RIFERIMENTO</b>	
<b>NOME E COGNOME</b>	

Scheda di valutazione del modus gerendi individuale	Modus gerendi	Punteggio (ogni range si intende dalla cifra più bassa alla cifra più alta: es. da 0 fino a 0-2 punti)				
		0-2	2-4	4-6	6-8	8-10
<b>COMPORAMENTI</b>	<b>CRITERI DI VALUTAZIONE</b>					
Capacità di attuare coerentemente le politiche dell'Ente per il perseguimento dei fini istituzionali in un'ottica di miglioramento continuo	Capacità di perseguire i fini istituzionali dell'Area, cogliendo anche le opportunità sottese all'attuazione delle prescrizioni normative di competenza. Atteggiamento propositivo e capacità di gestire con efficacia azioni tese a supportare specifiche politiche gestionali dell'Ente					
Orientamento all'utenza e attenzione alla promozione dell'immagine dell'Ente	Capacità di relazionarsi verso l'esterno in un'ottica di servizio adoperandosi per comprenderne le necessità, informando adeguatamente (in modo puntuale e continuo) l'utente nei tempi e nei modi più appropriati. Cura dell'immagine dell'Ente anche nel rispetto dell'etica comportamentale.					
Gestione delle relazioni con le strutture dell'Ente	Capacità di collaborare con gli altri dirigenti e responsabili di uffici o posizioni organizzative.					
Gestione organizzativa e capacità di innovazione	Capacità di gestire ed organizzare il lavoro della propria struttura in rapporto anche alle innovazioni tecnologiche o normative					
Leadership	Capacità di guidare e organizzare le risorse umane e significativa capacità di valutare in maniera differenziata il proprio personale; Capacità di identificare e valorizzare le competenze per migliorare il benessere organizzativo					
<b>Performance organizzativa</b>	Rilevazione della customer satisfaction	<b>0</b>		<b>5</b>		<b>10</b>
<b>Punteggio finale</b>						

Per presa visione

Il responsabile di PO-----

**ALLEGATO 1**  
**Modus gerendi personale**  
**responsabile di posizioni**  
**organizzative**

COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
Capacità di attuare coerentemente le politiche dell'Ente per il perseguimento dei fini istituzionali in un'ottica di miglioramento continuo	Capacità di perseguire i fini istituzionali dell'Area, cogliendo anche le opportunità sottese all'attuazione delle prescrizioni normative di competenza	Pone in essere scarse azioni finalizzate al rispetto delle prescrizioni normative anche in ragione dell'esito dei controlli attivati, con spirito acritico e con una visione meramente adempimentale.	0-2
		Pone in essere discrete azioni dirette al perseguimento dei compiti istituzionali dell'Area, non limitandosi al mero rispetto delle prescrizioni normative, ma in funzione del perseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Ente, anche in ragione degli esiti dei controlli attivati	2-4
		Attua buone azioni finalizzate al perseguimento dei compiti istituzionali dell'Area, cogliendo le opportunità scaturenti dalla normativa nell'ottica di contribuire al perseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Ente, in ragione edei controlli attivati.	4-6
		Attua ottime azioni finalizzate al perseguimento dei compiti istituzionali dell'Area cogliendo le opportunità scaturenti dalla normativa nell'ottica di contribuire al perseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Ente, in maniera autonoma e evidenziando le ricadute sulle altre strutture dell'Ente; questo in ragione dei controlli attivati	6-8
		Studia la normativa vigente cogliendone gli aspetti problematici e le ricadute su diversi ambiti gestionali e sulle altre strutture dell'Ente. Propone autonomamente soluzioni per supportare specifiche politiche gestionali dell'Ente e ottiene eccellenti risultati nel realizzare le azioni necessarie al perseguimento degli obiettivi fissati	8-10
Orientamento all'utenza e attenzione alla	Capacità di relazionarsi verso l'esterno in un'ottica di servizio	Nessuna disponibilità ad accogliere le richieste dei propri utenti e cattiva comunicazione verso l'esterno. Inesistente cura per l'immagine dell'ente.	0-2

Per presa visione

Il responsabile di PO-----

**ALLEGATO 1**  
**Modus gerendi personale**  
**responsabile di posizioni**  
**organizzative**

COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
promozione dell'immagine dell'Ente	adoperandosi per comprenderne le necessità, informando adeguatamente (in modo puntuale e continuo) l'utente nei tempi e nei modi più appropriati	Limitata disponibilità rispetto alle richieste dei propri utenti, ma gestione non adeguata della comunicazione verso l'esterno. Limitato ritorno di immagine per l'Ente	2-4
		Buona disponibilità ad accogliere le richieste dei propri utenti, cogliendo le necessità di informazione che gli vengono presentate che soddisfa con le normali procedure. Buono il ritorno di immagine per l'Ente anche attraverso la cura dell'etica comportamentale	4-6
		Ottima disponibilità rispetto alle richieste dei propri utenti e soddisfa le richieste di informazione. Ottima la cura dell'immagine dell'Ente attraverso comportamenti virtuosi riconoscibili dall'utente finale	6-8
		Eccellente disponibilità rispetto alle richieste dei propri utenti. Ha aumentato la quantità e migliorato la qualità delle informazioni messe a disposizione dei propri utenti, spesso svolgendo il ruolo di coordinatore per soddisfare richieste complesse che coinvolgono anche altre strutture. Eccellente la cura dell'immagine dell'Ente con comportamenti esemplari immediatamente riconoscibili dall'utente finale.	8-10
Gestione delle relazioni con le strutture dell'Ente	Capacità di collaborare con gli altri dirigenti e responsabili di struttura	Tendenza ad evitare il confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ente e a relazionarsi con il segretario generale	0-2
		Discreta apertura al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ente, seppur con esiti limitati in termini di collaborazione e relazione con il segretario generale	2-4
		Buona apertura al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ente, con esiti positivi in termini di collaborazione e sinergia con il segretario generale	4-6
		Ottima apertura al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ente, con esiti molto positivi in termini di collaborazione e sinergia con il segretario generale	6-8
		Eccellente attenzione al confronto con i responsabili delle altre strutture dell'Ente, con esiti eccellenti in termini di proposte e avvio di strategie collaborative oltre che di sinergia virtuosa con il segretario generale	8-10

Per presa visione

Il responsabile di PO-----

**ALLEGATO 1**  
**Modus gerendi personale**  
**responsabile di posizioni**  
**organizzative**

COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
Gestione organizzativa e capacità di innovazione	Capacità di gestire ed organizzare il lavoro della propria struttura apportando significative innovazioni anche di carattere tecnologico	Rare iniziative di diffusione delle buone pratiche nella struttura di riferimento, in ogni caso senza apportare significative innovazioni di carattere organizzativo.	0-2
		Discrete iniziative di diffusione delle buone pratiche nella struttura di riferimento anche attraverso la scelta tra più soluzioni innovative predefinite di sviluppo organizzativo	2-4
		Buona applicazione delle buone pratiche nella struttura di riferimento proponendo e sviluppando soluzioni concrete atte a risolvere problemi	4-6
		Ottima applicazione delle buone pratiche nella struttura di riferimento e ricerca lo sviluppo di buone pratiche integrate tra le strutture. Propone e sviluppa soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi relativi alla propria struttura di riferimento e alle altre strutture	6-8
		Eccellente applicazione delle buone pratiche, realizzando strategie di innovazione, anche tecnologica, integrate con le altre strutture e attuando programmi sfidanti orientati al miglioramento continuo	8-10
Leadership	Capacità di guidare e organizzare le risorse umane	Inadeguata capacità di leadership; il clima organizzativo all'interno dell'unità presenta criticità; scarsa programmazione delle attività. Il responsabile non sa valutare in maniera differenziata i propri collaboratori	0-2
		Discreta capacità di leadership; Il clima organizzativo interno all'unità presenta alcune criticità. Rilevano difficoltà nella programmazione di alcune attività; il responsabile ha attuato una discreta differenziazione nei giudizi di valutazione dei propri collaboratori.	2-4
		Buona capacità di leadership; l'area risulta organizzata in modo da non presentare particolari disfunzioni; il clima organizzativo è migliorabile. Le capacità di programmazione e controllo consentono una soddisfacente ripartizione dei carichi di lavoro all'interno della struttura. Buona la valutazione differenziata	4-6
		Ottima capacità di leadership; L'area risulta organizzata in modo da non presentare alcuna disfunzione; il clima organizzativo è buono. Le capacità di programmazione e controllo consentono una adeguata ripartizione dei carichi di lavoro all'interno della struttura. Ottima la valutazione differenziata	6-8

Per presa visione

Il responsabile di PO-----

**ALLEGATO 1**  
*Modus gerendi personale  
responsabile di posizioni  
organizzative*

COMPORAMENTI	Criteri di valutazione	Descrittori	punteggio
		Eccellente capacità di leadership; l'area è organizzata in modo da assicurare il funzionamento sempre efficiente ed efficace della propria unità organizzativa. L'effettiva attuazione dei programmi di attività è soggetta a continuo monitoraggio al fine di individuare il contributo e le responsabilità individuali del personale in maniera corretta. Il clima organizzativo è molto positivo. La leadership è indiscussa all'interno dell'area. Eccellente la valutazione differenziata che ha superato tutti gli appiattimenti consentendo di lasciare emergere i collaboratori autenticamente meritevoli	8-10

Per presa visione

Il responsabile di PO-----