

Allegato 16

DESCRITTORI DEI COMPORTAMENTI – CAPI DEI DIPARTIMENTI

CATEGORIA	COMPORTAMENTO	DESCRITTORI	Punteggio
CAPACITA' STRATEGICA E PROPOSITIVA	<u>Proposta e impulso</u> : indirizzare costantemente la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi; operare ponendosi obiettivi di elevato profilo, superiori alle attese e sfidanti, utilizzando modalità di lavoro individuali e di team adatte al raggiungimento di nuovi standard prestazionali.	Per questo comportamento, la cui valutazione è demandata all'esclusiva discrezionalità del Ministro, non sono previsti descrittori.	
	<u>Orientamento all'innovazione</u> : cercare quotidianamente nuove vie percorribili in termini di processo e servizio per rispondere alle esigenze degli <i>stakeholder</i> facendosi motore del cambiamento.	Per questo comportamento, la cui valutazione è demandata all'esclusiva discrezionalità del Ministro, non sono previsti descrittori.	
RELAZIONI INTERISTITUZIONALI	<u>Gestione delle relazioni</u> : guardare oltre gli interessi dell'unità organizzativa di	Per questo comportamento, la cui valutazione è demandata all'esclusiva discrezionalità del Ministro, non sono previsti descrittori.	

CATEGORIA	COMPORTAMENTO	DESCRIPTORI	Punteggio
	appartenenza, collocando la propria azione all'interno di più ampi contesti e sistemi di relazioni. Promuovere azioni tese all'integrazione tra funzioni e alla collaborazione per un risultato comune, creando e mantenendo una rete di relazioni e sinergie funzionali alla corretta gestione delle attività e all'immagine dell'Amministrazione, con partner interni ed esterni, <i>stakeholder</i> e soggetti istituzionali.		
LEADERSHIP	<u>visione strategica</u> : cogliere l'evoluzione futura degli scenari organizzativi individuando le linee guida utili a sviluppare azioni nel lungo termine, indirizzando di conseguenza anche le azioni di breve periodo.	<u>Livello "Alto"</u> : coglie puntualmente e con tempestività l'evoluzione degli scenari organizzativi individuando ogni volta i percorsi più appropriati da seguire che traduce e sviluppa in disposizioni e regole in grado di indirizzare con la massima coerenza ed efficacia anche le azioni di breve periodo.	1,0
		<u>Livello "Medio"</u> : coglie con apprezzabile prontezza l'evoluzione degli scenari organizzativi individuando i percorsi appropriati da seguire che traduce e sviluppa in disposizioni e regole in grado di indirizzare, con buona efficacia, anche le azioni di breve periodo.	0,8
		<u>Livello "Basso"</u> : coglie non sempre con tempestività l'evoluzione degli scenari organizzativi individuando i percorsi più appropriati da seguire in grado di indirizzare, nel modo più efficace, anche le azioni di breve periodo.	0,6

CATEGORIA	COMPORTAMENTO	DESCRIPTORI	Punteggio
	<u>orientamento ai risultati</u> : indirizzare costantemente la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi. Operare ponendosi obiettivi di elevato profilo, superiori alle attese e sfidanti, utilizzando modalità di lavoro individuali e di team adatte al raggiungimento di nuovi standard prestazionali.	<u>Livello "Alto"</u> : si pone obiettivi sempre sfidanti e di alto profilo e ogni sua azione è costantemente indirizzata al raggiungimento di essi mediante l'utilizzo di modalità organizzative sempre più performanti.	1,0
		<u>Livello "Medio"</u> : non tutti gli obiettivi che si pone sono di alto profilo e la sua attività, seppur generalmente indirizzata al loro raggiungimento, non utilizza sempre modalità organizzative particolarmente performanti.	0,8
		<u>Livello "Basso"</u> : si pone obiettivi poco sfidanti senza adottare modalità organizzative particolarmente performanti ma adeguandosi agli standard prestazionali.	0,6
	<u>leadership professionale</u> : assumere un ruolo di riferimento, guida e responsabilità verso gli altri (collaboratori, colleghi, superiori), mobilitando con la propria influenza le energie intellettuali ed emotive del gruppo verso gli obiettivi prefissati e il miglioramento continuo degli standard di lavoro.	<u>Livello "Alto"</u> : è un punto di riferimento continuo per tutte le persone con le quali collabora che stimola costantemente verso il miglioramento delle prestazioni con rilevante incisività.	1,0
		<u>Livello "Medio"</u> : spesso è punto di riferimento per tutte le persone con le quali collabora, che stimola verso il miglioramento delle prestazioni con buona incisività.	0,8
		<u>Livello "Basso"</u> : solo talvolta è punto di riferimento per tutte le persone con le quali collabora, che stimola verso il miglioramento delle prestazioni con incisività limitata.	0,6
MANAGEMENT	<u>programmazione</u> : impostare, attuare e controllare progetti e programmi nel	<u>Livello "Alto"</u> : programma le attività con la massima accuratezza e garantisce il rispetto dei tempi, la corretta individuazione delle priorità e l'appropriata	1,0

CATEGORIA	COMPORTAMENTO	DESCRIPTORI	Punteggio
	rispetto dei tempi. Individuare e all'occorrenza ridefinire le priorità reali nel breve/medio periodo allocando conseguentemente le risorse (economiche, tecniche, umane).	<p>allocazione delle risorse.</p> <p><u>Livello "Medio"</u>: programma le attività con apprezzabile accuratezza e garantisce il più delle volte il rispetto dei tempi, la corretta individuazione delle priorità e l'appropriata allocazione delle risorse .</p> <p><u>Livello "Basso"</u>: raramente programma le attività con la massima accuratezza e garantisce il rispetto dei tempi, la corretta individuazione delle priorità e l'appropriata allocazione delle risorse.</p>	<p>0,8</p> <p>0,6</p>
	<u>motivazione e sviluppo risorse</u> : individuare i bisogni, le competenze e le aspirazioni delle persone, riconoscendo i successi e affrontando costruttivamente i punti deboli per creare reali opportunità di crescita e realizzazione.	<p><u>Livello "Alto"</u>: i suoi collaboratori risultano essere estremamente motivati in quanto regolarmente ne individua bisogni, competenze, aspirazioni e garantisce loro costanti opportunità di crescita e realizzazione.</p> <p><u>Livello "Medio"</u>: i suoi collaboratori non sempre risultano essere molto motivati in quanto non ne individua con continuità bisogni, competenze, aspirazioni e non garantisce loro, con regolarità, opportunità di crescita e realizzazione.</p> <p><u>Livello "Basso"</u>: i suoi collaboratori raramente risultano essere molto motivati in quanto non presta sufficiente attenzione all'individuazione dei loro bisogni, competenze, aspirazioni, e non ne facilita opportunità di crescita e realizzazione.</p>	<p>1,0</p> <p>0,8</p> <p>0,6</p>
	<u>capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.</u>	<p><u>Livello "Alto"</u>: i collaboratori ricevono una valutazione personalizzata e differenziata grazie ad una attenta analisi della realtà dei fatti (anche se, talvolta, il punteggio finale può essere lo stesso).</p> <p><u>Livello "Medio"</u>: i collaboratori non sempre ricevono una valutazione</p>	<p>1,0</p> <p>0,8</p>

CATEGORIA	COMPORTAMENTO	DESCRITTORI	Punteggio
		<p>personalizzata e differenziata e basata su una attenta analisi della realtà dei fatti (di conseguenza il punteggio finale tende a essere il medesimo con maggiore frequenza).</p> <p><u>Livello "Basso"</u>: i collaboratori non ricevono quasi mai una valutazione personalizzata e differenziata (il punteggio finale tende a coincidere).</p>	0,6