

SCHEDA DI VALUTAZIONE
delle competenze manageriali e del comportamento organizzativo dei Dirigenti

	CRITERI di misurazione capacità manageriali	Indicatori da utilizzare per la valutazione	PUNTI MAX
1.	Livello di presenza nel luogo di lavoro e disponibilità alle emergenze/esigenze	<p>Fermo restando che il dirigente per contratto, nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all' espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare; il presente criterio di misurazione delle capacità manageriali tende a misurare la presenza in servizio (e/o alle riunioni) non come fine a se stessa ma come mezzo per quantificare la partecipazione fattiva alle problematiche dell'Ente.</p> <p>A tal fine verranno valutate:</p> <p>come indicatore di "minus" le assenze a riunioni, conferenze di servizi, conferenze dei dirigenti, riunioni della delegazione trattante, consigli comunali, quando espressamente richiesto, o a qualsiasi incontro convocato dal Sindaco o dal Segretario Generale, in cui i dirigenti sono tenuti a garantire la loro fattiva presenza. L'attribuzione del punteggio avverrà decurtando dal massimo di punti 5 la % di assenza registrata alla fine del periodo di valutazione.</p> <p>Per il calcolo della percentuale di assenza si deve considerare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il coordinamento del controllo di tali presenze è effettuato dal Segretario Generale, tramite personale ad hoc individuato; - la delega è parificata alla presenza nelle conferenze di servizio purchè non sia superiore al 50% delle convocazioni totali; - la delega nelle conferenze dei dirigenti e/o di riunione della delegazione trattante è considerata come assenza. - gli unici casi di assenze giustificate sono riferiti ad assenze per malattia, documentato impedimento ovvero per congedo ordinario comunicato prima della nota di convocazione. 	5

<p>2.</p>	<p>Motivazione dei propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, capacità di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, attitudine a favorire crescita professionale del personale.</p>	<p>I dirigenti dovranno produrre una relazione in cui siano documentati i metodi adoperati per informare, motivare e responsabilizzare il personale sugli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire e sulla risoluzione delle criticità quotidiane. La valutazione avverrà secondo i seguenti parametri:</p> <p>Metodologia adottata puntuale e continua: fino a punti 5</p> <p>Metodologia adottata generica e saltuaria: fino a punti 2</p> <p>Metodologia assente : punti 0</p>	<p>5</p>
<p>3.</p>	<p>Capacità di valutazione dei propri dipendenti mediante una significativa differenziazione delle valutazioni.</p>	<p>I dirigenti dovranno rendere conto di come abbiano valutato il personale dimostrando di aver creato dei metodi che consentano valutazioni quanto più possibili oggettive e miranti ad una significativa differenziazione delle valutazioni:</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione puntuale, dettagliata dei metodi adoperati caratterizzati da buona oggettività: fino punti 5</p> <p>Metodologia adottata con esplicitazione generica dei metodi adoperati: fino punti 2</p> <p>Metodologia adottata senza esplicitazione della metodologia attuata: punti 0</p>	<p>5</p>

4.	<p>Collaborazione efficace con il Segretario Generale e con l'Amministrazione; ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni.</p>	<p>Verranno valutati i tempi di risposta alle richieste scritte e protocollate inviate anche a mezzo posta elettronica, per informazioni o adempimenti di competenza con annessa capacità di proporre soluzioni.</p> <p>In particolare, si precisa che i dirigenti dovranno tempestivamente ed efficacemente riscontrare gli adempimenti richiesti come ad esempio in sede di predisposizione bilancio, relazione Previsionale e Programmatica, conto annuale od ogni altra richiesta veicolata ai dirigenti tramite il Segretario Generale.</p> <p>In sede di valutazione si da atto che verranno considerate come non riscontrate anche le risposte errate, ovvero le risposte negative non adeguatamente motivate e non contenenti proposte risolutive. La verifica verrà effettuata attraverso il Segretario Generale</p> <p>L'attribuzione del punteggio avverrà applicando i seguenti criteri:</p> <p>riscontro nei tempi prescritti: punti 5</p> <p>riscontro con ritardo inferiore al 50% dei tempi prescritti: punti 2</p> <p>riscontro con ritardo superiore al 50% dei tempi prescritti: punti 0</p>	5
totale			20
extra	<p>Capacità di autonoma risoluzione di relazioni conflittuali con altri colleghi senza il ricorso alla mediazione del Sindaco o del Segretario Generale</p>	<p>Per ogni caso, segnalato all'OIVP dal Segretario Generale, di risoluzione di conflittualità tra dirigenti attraverso il ricorso alla mediazione del Sindaco o dello stesso Segretario Generale, ai dirigenti coinvolti verrà applicata una penalità pari a punti 3 sul punteggio totale conseguito in riferimento alla valutazione delle "competenze manageriali e del comportamento organizzativo dei Dirigenti".</p>	