

**COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI (UD)**

Scheda di valutazione del comportamento organizzativo dell'anno **2013** - 2014  
(INTOSTATO DA PARRECCI ANNI)

Posizione .....

Titolare dell'incarico .....

<i>CAMPI DI VALUTAZIONE</i>	SCALA VALUTAZIONE E PUNTEGGIO RELATIVO AL CAMPO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
<p><b>PROGRAMMAZIONE ED ORGANIZZAZIONE</b></p> <p>Il campo di valutazione in oggetto valuta la performance della P.O. nei:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- porsi degli obiettivi,</li><li>- prevedere le azioni per il loro raggiungimento,</li><li>- valutare i tempi di realizzazione,</li><li>- organizzare tutte le risorse disponibili,</li><li>- verificare i risultati tendendo al miglioramento continuo dell'organizzazione della struttura operativa a disposizione.</li></ul> <p>La programmazione ed organizzazione si evidenzia, innanzitutto, nel momento propositivo della definizione negoziata degli obiettivi del PRO come:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- recepimento di bisogni evidenziati dalla Comunità nel settore di competenza, o all'interno stesso del settore al fine di migliorare il servizio offerto;</li><li>- elaborazione, sulla base delle scelte strategiche e delle priorità degli Amministratori, del programma di azioni per la concretizzazione dell'idea stessa, individuando, specificatamente, anche le priorità operative del Settore di</li></ul>	<p>(Comportamento) Insufficiente (0) Sufficiente (1) Buono (2) Distinto (3) Ottimo (4)</p>		

competenza

Inoltre, essendo l'organizzazione mero strumento per il raggiungimento degli obiettivi negoziati, con il campo in oggetto vengono valutati i comportamenti del dirigente diretti ad adeguare i profili organizzativi (struttura interna, distribuzione del lavoro tra gli uffici, carichi di lavoro, ...) alle esigenze operative, anche attraverso lo strumento della mobilità interna al servizio o all'Ente, nell'ottica di una condivisione di tutte le risorse umane per meglio esprimere ed utilizzare la loro professionalità.

--	--	--	--

### GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Il presente campo di valutazione verifica i comportamenti della P.O. nel dirigere il personale verso prestazioni efficaci ed efficienti, coinvolgendoli sugli obiettivi assegnati al servizio/ufficio.

In questo contesto il dirigente deve dimostrare di saper utilizzare vari strumenti di tipo organizzativo e manageriale per attuare il coinvolgimento e la valorizzazione di tutti i dipendenti (riunioni, lavori di gruppo, incentivi, formazioni, ecc.), nonché per organizzare e controllare fattivamente la loro performance.

Essendo la risorsa umana quella più preziosa, il dirigente è valutato, particolarmente, anche nella sua attenzione fattiva al benessere del collaboratore in termini di clima lavorativo e di vivibilità del posto di lavoro, che riguarda, ad esempio, l'arredo degli uffici e la loro salubrità, l'avere a disposizione strumenti di lavoro aggiornati, ecc., senza creare disparità tra i collaboratori e comunque nell'ottica del servizio pubblico che presuppone il giusto equilibrio tra esigenze da soddisfare e risorse disponibili.

Il campo in esame consente di valutare anche l'azione del dirigente rivolta alla continua crescita professionale dei propri dipendenti, specie mediante l'aggiornamento e la formazione.

Uno specifico profilo valutativo rientrante nel presente ambito di verifica riguarda i comportamenti diretti a creare/sviluppare, all'interno dell'Ente, una sempre più elevata cultura e capacità di servizio, anche collaborando, in questa direzione, alla redazione del piano formativo di Ente.

### INTEGRAZIONE

Il dirigente deve essere sempre di più conscio delle opportunità che derivano dall'esistenza di una reale coesione all'interno del proprio servizio/ufficio per il clima lavorativo, per il supporto e per l'interscambiabilità tra i dipendenti.

Attraverso il campo di valutazione in oggetto viene preso in considerazione lo spirito di squadra esistente in quanto con esso si tenda (o meno) fattivamente ad integrare un servizio/ufficio con agli altri ed a creare un positivo effetto "domino" nel far cadere le barriere tra settori.

Il comportamento del Dirigente, quindi, viene considerato sia nella capacità dimostrata di realizzare "gioco di squadra" con gli altri Settori dell'Ente, avviando e realizzando, ove possibile, progetti trasversali a più settori e comunque instillando, nei propri collaboratori, il senso di appartenenza e di servizio all'Ente prima che al proprio servizio/ufficio.

Il fattore di valutazione è preso, particolarmente, in considerazione non solo relativamente ai cosiddetti servizi di supporto (es. ufficio ragioneria, personale, manutenzioni, informatica, ecc.) che devono (in tutto o in parte) essere orientati a soddisfare il cliente interno, ma anche

<p>Insufficiente (0) Sufficiente (1) Buono (2) Distinto (3) Ottimo (4)</p>		
<p>Insufficiente (0) Sufficiente (1) Buono (2) Distinto (3) Ottimo (4)</p>		

nella loro capacità di collaborare da parte degli altri Settori/servizi.  
Poiché eventuali conflitti tra settori devono trovare soluzioni a livello di Responsabili appena si manifestano, si valuterà, nell'ambito del profilo in oggetto, anche i comportamenti diretti alla composizione dei conflitti da parte della P. O..

--	--	--	--

## INNOVAZIONE

Il contenuto primario del presente campo di valutazione poggia sull'aforisma "Chi si ferma va indietro". In un moderno ente locale il dirigente, infatti, non deve avere paura delle innovazioni, ma bensì deve essere orientato a promuovere direttamente e indirettamente il miglioramento continuo.

Nel campo valutativo in esame si intende, ad esempio, per innovazione:

- l'avere idee/obiettivi e trovare il sistema per realizzarli;
- il trovare nuovi strumenti di lavoro più efficaci,
- l'utilizzare metodi di gestione non ancora sperimentati.

Con il presente profilo valutativo si prendono, inoltre, in considerazione le capacità (espresse attraverso comportamenti) del dirigente di interpretare i segnali di cambiamento che pervengono dalla società e di agire conseguentemente, introducendo utili modifiche di tipo organizzativo/gestionale, sia a livello di settore che proponendoli a livello di Ente.

Essendo l'innovazione un fondamentale strumento organizzativo soprattutto negli enti pubblici, saranno valutati in particolar modo, i comportamenti di innovazione della P.O. finalizzati al miglioramento

- della qualità dei servizi offerti ai cittadini,
- della comunicazione con la cittadinanza,
- della riduzione dei tempi di esecuzione del lavoro,
- della motivazione dei dipendenti.

Insufficiente (0)  
Sufficiente (1)

Buono (2)

Distinto (3)

Ottimo (4)

## ORIENTAMENTO ALL'UTENTE

Il cittadino e, più in generale, la Comunità locale rappresentano lo scopo del lavoro dell'Ente e, in specifico, dei Responsabili.

Positive relazioni esterne, nel complesso, promuovono l'immagine e i valori dell'Ente.

Con il presente campo di valutazione s'intende, pertanto, verificare:

- i comportamenti organizzativi e gestionali del Responsabile in quanto produttivi, direttamente o indirettamente, di una ricaduta sul cittadino e
- gli effetti concreti (positivi o negativi) di tali comportamenti.

In questo ambito valutativo verranno presi in considerazione, ad esempio, i comportamenti diretti a promuovere il dialogo con i cittadini (anche con strumentazione elettronica) ed a gestire il confronto diretto.

A titolo esemplificativo, specifici profili valutativi del presente campo potranno riguardare:

- l'accoglienza,
- la responsabilità che il Responsabile si assume nella soluzione concreta di problemi

Insufficiente (0)

Sufficiente (1)

Buono (2)

Distinto (3)

Ottimo (4)

<p>che vengono posti,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il trovare canali di comunicazione efficaci,</li> <li>- il sottoporre la gestione dei servizi comunali alla valutazione dei cittadini stessi oltre che degli organi politici,</li> </ul> <p>tenendo presente che alla base di tutto ciò che l'Ente fa (progetta, impiega e realizza) vi sono risorse finanziarie provenienti dai cittadini.</p> <p>L'orientamento all'utente ha una stretta connessione con il costante miglioramento della qualità dei servizi offerti ed è in questo senso preso in particolare considerazione in sede valutativa.</p> <p>La voce valutativa qui evidenziata si compone, in sostanza, di una pluralità di comportamenti organizzativi del dirigente che sono fatte diverse di una stessa medaglia e si realizza attraverso un mosaico di azioni gestionali finalizzate alla soddisfazione degli utenti dei servizi comunali che il dirigente deve pensare e mettere in atto , nel proprio ambito gestionale.</p> <p>Nel mix di questi elementi si realizza, in sostanza, una significativa parte della performance del dirigente che esprime un orientamento ad adeguerà, di anno in anno, alle mutazioni della società e degli obiettivi dell'Amministrazione.</p>			
--	--	--	--

Data .....

**TOTALE DEL PUNTEGGIO OTTENUTO DALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**Il Presidente del Nucleo di valutazione delle P.o. ....**

**Il Componente del Nucleo .....**