

## COMPORTAMENTI del Segretario generale

Categoria	Criteri	Livello alto (5-6)	Livello medio (3-4)	Livello basso (0-2)
n. 1	<b>Visione strategica e orientamento ai risultati</b> (max 6)	Indirizza le azioni al raggiungimento dei risultati, cogliendo l'evoluzione degli scenari organizzativi e dimostrando una capacità propositiva, di impulso e innovazione, <b>anche con riferimento ai contenuti del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)</b>	Indirizza le azioni al raggiungimento dei risultati, cogliendo l'evoluzione degli scenari organizzativi, <b>anche con riferimento ai contenuti del Piano Organizzativo del Lavoro Agile. (POLA)</b>	Non sempre indirizza le azioni al raggiungimento dei risultati cogliendo l'evoluzione degli scenari organizzativi <b>anche con riferimento ai contenuti del Piano Organizzativo del Lavoro Agile. (POLA)</b>
n. 2	<b>Management</b> (max 6)	Individua piani e programmi per l'attuazione degli indirizzi politici, curando efficacemente l'allocatione delle risorse e dimostrando ottime capacità di soluzione dei problemi con tempestività e flessibilità.	Individua in modo adeguato piani e programmi per l'attuazione degli indirizzi politici, curando l'allocatione delle risorse e dimostrando adeguate capacità di soluzione dei problemi.	Individua piani e programmi in modo non sempre adeguato all'attuazione degli indirizzi politici. Cura l'allocatione delle risorse in modo non sempre efficace e dimostra scarse capacità di soluzione dei problemi.
n. 3	<b>Leadership</b> (max 6)	E' un punto di riferimento continuo per i Dirigenti e per le persone con le quali collabora, stimolando il miglioramento delle prestazioni,	E' un punto di riferimento per i Dirigenti e per le persone con le quali collabora.	Non sempre è un punto di riferimento per i Dirigenti e per le persone con le quali collabora.
n. 4	<b>Relazioni interistituzionali</b> (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	<b>Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori</b> (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 del Segretario Generale.

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) *Management*
- 3) *Leadership*
- 4) Relazioni interistituzionali

#### 5) Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori

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