

CRITERI PER VALUTARE I COMPORTAMENTI DEI DIRIGENTI DI UFF. DI LIVELLO GENERALE.

Categor ia	Criteri	Livello alto (5-6)	Livello medio (3-4)	Livello basso (0-2)
n. 1	VISIONE STRATEGICA E ORIENTAMENTO AI RISULTATI (max 6)	Pone in essere azioni coerenti con l'evoluzione degli scenari organizzativi, dimostrando una spiccata attenzione all'attuazione delle riforme e un'ottima capacità di visione strategica, che guarda anche oltre l'unità organizzativa di riferimento	Pone in essere azioni coerenti con l'evoluzione degli scenari organizzativi dimostrando un'adeguata attenzione all'attuazione delle riforme nel rispetto dei tempi e delle modalità previste	Non sempre pone in essere azioni coerenti con l'evoluzione degli scenari organizzativi, rendendo difficoltosa anche l'attuazione delle riforme
	L'area di intervento nell'ambito della quale il valutatore ha facoltà di acquisire evidenze utili ad esprimere la valutazione dei comportamenti sulla base del criterio n. 1, posti in essere dai dirigenti di Uffici di livello generale in servizio al MUR è la seguente:			
	n. 1.1 Supporto all'attuazione delle Riforme	Ha adottato tutti i provvedimenti per dare attuazione alle Riforme nel rispetto dei tempi e delle modalità previste, tenendo conto di eventuali impatti che riguardano anche altre Unità organizzative. Ha assegnato le eventuali risorse e ha anche coordinato attività di accompagnamento a cura degli Uffici Scolastici Regionali.	Ha adottato i provvedimenti per dare attuazione alle riforme, nel rispetto dei tempi e delle modalità previste. Ha assegnato le eventuali risorse per le attività di accompagnamento.	Non sempre ha adottato nei tempi e con le modalità previste tutti i provvedimenti necessari per dare attuazione alle riforme. Non sempre ha assegnato tempestivamente le eventuali risorse previste.
n. 2	MANAGEMENT E LEADERSHIP PROFESSIONALE (max 6)	Programma, organizza e coordina le attività, dimostrando ottime capacità decisionali per il raggiungimento dei risultati anche con riferimento agli obiettivi previsti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) -Promuove il miglioramento continuo, assumendo un ruolo di guida.	Programma, organizza e coordina le attività, dimostrando adeguate capacità decisionali per il raggiungimento dei risultati, anche con riferimento agli obiettivi previsti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	Programma, organizza e coordina le attività con capacità decisionali non sempre adeguate, rendendo difficoltoso il raggiungimento dei risultati anche con riferimento agli obiettivi previsti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
	Le aree di intervento nell'ambito delle quali il valutatore ha facoltà di acquisire le evidenze utili ad esprimere la valutazione dei comportamenti sulla base del criterio n. 2, posti in essere dai dirigenti di Uffici di livello generale in servizio al MUR sono le seguenti:			
	n. 2.1 Efficiente organizzazione e gestione delle attività.	Ha organizzato le attività coinvolgendo tutti i Dirigenti dei suoi Uffici. Ha dimostrato un'efficace capacità di programmazione delle attività e di individuazione di obiettivi chiari e misurabili, anche	Ha organizzato le attività coinvolgendo alcuni Dirigenti dei suoi Uffici. Pur dimostrando un'adeguata capacità di programmazione delle attività, non ha sempre	Ha organizzato il lavoro senza coinvolgere i Dirigenti dei suoi Uffici. Non ha sempre dimostrato capacità di programmazione delle attività.

		con riferimento agli obiettivi previsti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	individuato obiettivi chiari e misurabili, anche con riferimento agli obiettivi previsti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	Non ha sempre dimostrato individuazione di obiettivi chiari e misurabili, anche con riferimento agli obiettivi previsti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
	n. 2.2 Efficiente organizzazione e gestione degli impegni e dei pagamenti.	Ha organizzato l'attività di impegno e pagamento assegnando i poteri di spesa a tutti i Dirigenti dei suoi Uffici e dimostrando un'efficace capacità di programmazione.	Ha organizzato l'attività di impegno e pagamento senza assegnare i poteri di spesa a tutti i Dirigenti dei suoi Uffici, dimostrando comunque un'adeguata programmazione.	Non ha assegnato i poteri di spesa a tutti i Dirigenti dei suoi Uffici, senza poter comunque impegnare o erogare tutte le risorse finanziarie disponibili.
n. 3	PROBLEM SOLVING (max 6)	Affronta situazioni complesse ed eventi non ordinari, dimostrando le sue ottime capacità di soluzione dei problemi con tempestività e flessibilità.	Affronta situazioni complesse ed eventi non ordinari, dimostrando adeguate capacità di soluzioni dei problemi.	Affronta situazioni complesse ed eventi non ordinari, non dimostrando sempre capacità di soluzione dei problemi.
Il valutatore ha facoltà di acquisire dai dirigenti di Uffici di livello generale in servizio al MUR evidenze utili ad esprimere la valutazione dei comportamenti di cui alla categoria n. 3 .				
n. 4	RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE (max 6)	Nelle relazioni interne/esterne assicura sempre il corretto coinvolgimento dei vari livelli istituzionali. Intrattiene ottime relazioni interne, promuovendo iniziative di collaborazione con gli altri Direttori generali.	Nelle relazioni interne/esterne non sempre assicura il coinvolgimento dei vari livelli istituzionali. Intrattiene le relazioni interne, assicurando la dovuta collaborazione con gli altri Direttori generali.	Nelle relazioni interne/esterne non assicura il corretto coinvolgimento dei vari livelli istituzionali. Intrattiene le relazioni interne, non assicurando la dovuta collaborazione con gli altri Direttori generali.
Il valutatore ha facoltà di acquisire dai dirigenti di Uffici di livello generale in servizio al MUR evidenze utili ad esprimere la valutazione dei comportamenti di cui alla categoria n. 4 .				
n. 5-	CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DIFFERENZIATA DEI COLLABORATORI (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.
Il valutatore ha facoltà di acquisire dai dirigenti di Uffici di livello generale in servizio al MUR le evidenze utili ad esprimere la valutazione dei comportamenti di cui alla categoria n. 5 .				

La presente griglia definisce i criteri per l'attribuzione dei punteggi per quanto riguarda i comportamenti organizzativi e professionali dei dirigenti di Uffici di livello generale del MUR.

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 e Leadership professionale
- 3) Problem solving
- 4) Relazioni interne ed esterne
- 5) Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.

Con riferimento ai criteri 1) e 2), considerata la complessità e la specificità delle attività degli Uffici di livello generale, al fine di rendere efficace la valutazione, sono indicate le aree 1.1, 2.1 e 2.2 nell'ambito delle quali il Valutatore potrà acquisire elementi utili ad esprimere la valutazione dei comportamenti.