

Data aggiornamento				Area competenza	Gestione Fondi UE e PNRR				
Dirigente valutato				DIREZIONE	Gestione Fondi UE e PNRR				
Data Iniziale Valutazione		01/01/2024							
Data Finale Valutazione		31/12/2024							
tipo	cod	Area Competenza	Obiettivo Performance	Indicatore	Descrizione Indicatore	Target	Range	peso specifico	peso area
Obiettivi Comuni	1	CUSTOMER SATISFACTION	Migliorare la soddisfazione del Committente	Percentuale di miglioramento del livello di soddisfazione del Committente	Misurazione del livello di soddisfazione raggiunto a fine dicembre 2024 rispetto al livello di soddisfazione raggiunto nell'anno precedente (valore rilevato a febbraio 2024 per l'anno 2023)	5%	(<2%) = 0 (=>2% <3%) = 1 (=>3% <5%) = 2 (=5%) = 3 (=5%) = 4	20%	30%
	2	VALORE PRODUZIONE	Realizzare la produzione programmata per l'anno corrente (2024)	Percentuale di raggiungimento del budget della produzione	Misurazione del valore della produzione raggiunto rispetto a quello stimato ad inizio anno (budget 2024=90 mln)	95%	(<80%) = 0 (=> 80% < 85%) = 1 (=> 85% < 90%) = 2 (=>90% <95%) = 3 (=>95%) = 4	30%	
	3	CASSA	Adottare in via sperimentale sistema di Cash Flow di progetto	Data di creazione del sistema di Cash flow sperimentale di progetto	Creazione del Sistema sperimentale di Cash flow	30/06/2024	oltre il 30 luglio = 0 15-30 luglio = 1 1-15 luglio = 2 30 giugno = 3 prima del 30 giugno = 4	25%	
				Percentuale di Progetti su cui si sperimenta il sistema di Cash Flow	Misurazione della percentuale di progetti oggetto di sperimentazione da luglio 2024 (applicare preferibilmente a progetti nuovi e/o che abbiano una durata residua di almeno 12 mesi)	7%	(< 1%) = 0 (=> 1 < 3%) = 1 (=>3% <5%) = 2 (=>5% < 7%) = 3 (=>7%) = 4		
	4	SEMPLIFICAZIONE	Semplificare la procedura progetti : Rispettare le tempistiche della fase 3.1 e Semplificare le fasi 3.2, 3.3, e 3.4.	Percentuale nuovi Progetti che rispettano la tempistica stabilita (7-10 gg)	Misurazione della percentuale di progetti che, per l'espletamento della fase procedurale 3.1, rispettano le giornate previste in procedura, su un campione di n. 2 progetti di nuovo avvio per singola Direzione.	80%	(< 20%) = 0 (=> 20 <40 %) = 1 (=> 40 <60 %) = 2 (=>60 <=80%) = 3 (=80%) = 4	15%	
5	FORMAZIONE INTERNA	Rafforzare le competenze del nostro Capitale Umano	Numero ore di formazione individuale	Fruizione di almeno 24 ore annuali di formazione da parte di ogni dipendente tenuto conto del piano standard e del piano individuale	100%	< 24 = 0 =24= 1 >24 = 2	10%		
Specifici di Area	1	EFFICIENZA PRODUZIONE DIREZIONE PNRR	Assicurare il raggiungimento degli obiettivi delle attività di produzione garantendo la rendicontazione	valore del rendicontato rispetto all'ammontare del budget dei progetti	% di avanzamento del rendicontato rispetto al budget di progetto	<40%	0	50%	40%
	2	EFFICIENZA PRODUZIONE DIREZIONE PNRR	Procedere alla rendicontazione dei progetti in tempi rapidi assicurando percentuali minori di decurtazione per spese non ammissibili	Percentuale decurtato	Percentuale delle spese non ammesse a rimborso sul valore delle spese rendicontate con rilevazione trimestrale	<0,57%	0	50%	

tipo	cod	Area Competenza	Obiettivo Performance	Indicatore				peso specifico	peso area
Leadership	L1		Capacità di superare gli schemi consolidati (flessibilità e innovazione, pensiero laterale)	E' aperto al confronto per individuare strategie più efficaci e rapide di azione (Coopera fattivamente con gli altri dirigenti dell'ente e con gli altri soggetti pubblici coinvolti nelle performance di filiera; Ascolta ed accoglie elementi di novità)				15%	
				Si assume personalmente la responsabilità per decisioni da adottare e risultati da ottenere (Non si scoraggia di fronte all'insuccesso;Persiste negli sforzi ; Prende iniziative durevoli senza farsi scoraggiare dagli ostacoli)					
				Pone il valore pubblico da perseguire al primo posto					
				Coopera fattivamente con gli altri dirigenti dell'ente e con gli altri soggetti pubblici coinvolti nelle performance di filiera					
	L2		Conseguire i risultati e far accadere le cose (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato, tenacia/determinazione)	Compie scelte efficaci, anche in assenza di specifiche informazioni (Individua con chiarezza i vincoli e le opportunità presenti ; Si attiva di fronte a un problema o un'opportunità prendendo rapidamente decisioni pertinenti)				10%	
				Stimola gli altri a essere autonomi e tempestivi e li supporta nella realizzazione di azioni innovative (Incoraggia e sostiene le persone in difficoltà)					
				Agisce prontamente a fronte di situazioni impreviste o critiche (Trova modi alternativi per raggiungere gli obiettivi in caso di imprevisti; Si attiva di fronte a un problema o un'opportunità prendendo rapidamente decisioni pertinenti)					
L3		Agire velocemente, con decisione e tempestività (autonomia e decisionalità, senso d'urgenza, iniziativa e assunzione del rischio)	Identifica tempestivamente le azioni da intraprendere e le porta a compimento nel minor tempo possibile (E' in grado di prendere decisioni velocemente sulla base di informazioni incomplete e sotto pressione)				15%		
			Mostra indipendenza e autorevolezza nel processo decisionale, con consapevolezza misurata di benefici e rischi (E' intraprendente e dimostra autonomia di pensiero)						
L4		Riconoscere la capacità di agire delle persone(sviluppo collaboratori, capacità di ascolto)	Correla il senso di urgenza alle giuste priorità aziendali				15%		
			Coordina e motiva al meglio le risorse al fine di ottimizzare i tempi di realizzazione delle attività						
			Dimostra capacità di ascolto e sa tradurre in modo positivo anche i 'segnali deboli'						
L5		Assumersi le proprie responsabilità, promuovendo il valore della responsabilità (autonomia e decisionalità, iniziativa e assunzione del rischio)	Valorizza le proprie risorse indirizzandone la crescita sulla base del merito (Riconosce il valore degli altri e del risultato da loro apportato ; Indirizza in modo opportuno le premialità al fine di valorizzare al meglio leadership e risultati)				15%		
			Ammette i propri errori con i collaboratori						
L6		Assumere iniziative di 'exposure' finalizzate alla crescita dei propri collaboratori sia verso l'interno che l'esterno	Assume le proprie responsabilità sia in modo diretto che indiretto				20%		
			Mette in atto azioni a correzione dei propri errori (continuous improvement)						
			Promuove iniziative che danno valore all'assunzione di responsabilità a partire da chi gestisce risorse						
L7		Essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori	Non si fa guidare dai pregiudizi e dimostra di saper cambiare idea				10%		
			Promuove discussioni e brainstorming						
L7		Costruire team ed alte performance , sapendo individuare i talenti (spirito di squadra e collaborazione, orientamento allo sviluppo delle risorse)	Favorisce e stimola la propositività senza considerare alcuna logica organizzativa				10%		
			Favorisce il lavoro di gruppo considerandolo parte rilevante della valutazione della leadership						
			Promuove soluzioni organizzative e di processo atte a demolire le barriere (Favorisce l'interscambio di persone al fine di dar loro le migliori opportunità)						
L7		Essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori	Agisce in modo trasparente ed etico e funge da punto di riferimento				10%		
			Dimostra attenzione verso gli altri e si comporta in maniera responsabile (Gestisce le persone in modo inclusivo; Considera la diversità di opinione un'opportunità)						
L7		Essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori	E' disponibile ad aiutare e ad accettare l'aiuto degli altri				10%		
			Considera l'interesse dell'azienda una priorità						