

Data aggiornamento		Area competenza	Risorse Umane, Organizzazione e Performance
Dirigente valutato		DIREZIONE	Risorse Umane, Organizzazione e Performance

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	PROPOSITIVITA'	Incrementare il numero di proposte di miglioramento organizzativo e funzionale.	n ^proposte approvate	Misurazione delle proposte di miglioramento organizzativo e funzionale.	2	(<1) = 0 (1) = 1 (2) = 2 (3) = 3	30%	40%
	2	SATURAZIONE	Accrescere il livello di impiego delle risorse interne alla Direzione RUOP su progetti dell'istituto	Percentuale di tempo delle risorse interne alla Direzione RUOP dedicato ai progetti dell'istituto	Misurazione del tempo dedicato dalle risorse interne alla direzione RUOP per i servizi a supporto dei progetti. La misurazione si riferisce ai progetti in corso nell'anno 2024.	> 10% rispetto al 2023	(<10%) = 0 (=> 10% <15%) = 1 (=> 15% <20%) = 2 (=>20% <30%) = 3 (=>30%) = 4	30%	
	3	CCNL	Sottoscrizione di un nuovo contratto per i Dirigenti	Accordo contrattuale per Dirigenti	0	30/06/2024	oltre il 31 dicembre = 0 30 novembre = 1 30 settembre = 2 30 giugno = 3 prima del 30 marzo = 4	40%	

tipo	cod	Area Competenza	Obiettivo Performance	Indicatore	Target	Range	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)					
			Correla il senso di urgenza alle giuste priorità aziendali					
L4		Riconoscere la capacità di agire delle persone(sviluppo collaboratori, capacità di ascolto)	Coordina e motiva al meglio le risorse al fine di ottimizzare i tempi di realizzazione delle attività	15%				
			Dimostra capacità di ascolto e sa tradurre in modo positivo anche i 'segnali deboli'					
			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)					
L5		Assumersi le proprie responsabilità, promuovendo il valore della responsabilità (autonomia e decisionalità, iniziativa e assunzione del rischio)	Ammette i propri errori con i collaboratori	15%				
			Assume iniziative di 'exposure' finalizzate alla crescita dei propri collaboratori sia verso l'interno che l'esterno					
			Si assume le proprie responsabilità sia in modo diretto che indiretto					
L6		Costruire team ed alte performance , sapendo individuare i talenti (spirito di squadra e collaborazione, orientamento allo sviluppo delle risorse)	Mette in atto azioni a correzione dei propri errori (continuous improvement)	20%				
			Promuove iniziative che danno valore all'assunzione di responsabilità a partire da chi gestisce risorse					
			Promuove discussioni e brainstorming					
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%				
			Agisce in modo trasparente ed etico e funge da punto di riferimento					
			Dimostra attenzione verso gli altri e si comporta in maniera responsabile (Gestisce le persone in modo inclusivo; Considera la diversità di opinione un'opportunità)					
			E' disponibile ad aiutare e ad accettare l'aiuto degli altri					
			Considera l'interesse dell'azienda una priorità					