

| Data aggiornamento | | Area competenza | Reclutamento del Personale delle PA (PER-PA) | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|
| Dirigente valutato | | DIREZIONE | Reclutamento del Personale delle PA (PER-PA) | | | | | | |
| 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 Commitente | Percentuale di miglioramento del livello di soddisfazione del Commitente | 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 | 50% | 40% |
| | 2 | CERTIFICAZIONE ISO | Definizione del progetto finalizzato all'ottenimento della certificazione di qualità ISO 9001 | Avvio della procedura per l'ottenimento della certificazione entro 30/06/24 | definizione del progetto finalizzato all'ottenimento della certificazione di qualità ISO 9001 e certificazione 1° step entro il 31/12/2024 | avvio analisi 30/06/2024 certificazione 1° step entro 31/12/2024 | 0 | 50% | |

| 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) | | | | | |
| 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 | | | | | |
| | | | Assume iniziative di 'exposure' finalizzate alla crescita dei propri collaboratori sia verso l'interno che l'esterno | | | | | |
| L6 | | Costruire team ed alte performance , sapendo individuare i talenti (spirito di squadra e collaborazione, orientamento allo sviluppo delle risorse) | Si 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 | | | | | |
| | | | Favorisce e stimola la propositività senza considerare alcuna logica organizzativa | | | | | |
| | | | Favorisce il lavoro di gruppo considerandolo parte rilevante della valutazione della leadership | | | 10% | | |
| | | | Promuove soluzioni organizzative e di processo atte a demolire le barriere (Favorisce l'interscambio di persone al fine di dar loro le migliori opportunità) | | | | | |
| | | | 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) | | | 10% | | |
| | | | E' disponibile ad aiutare e ad accettare l'aiuto degli altri | | | | | |
| | | | Considera l'interesse dell'azienda una priorità | | | | | |