

Autovalutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti (peso pari al 20%)									
Competenze	Descrizione	Pesi	Pez. Indicatori	Indicatori di comportamento	Scala di autovalutazione dei Comportamenti per la performance dei Dirigenti				
					Fasce di riferimento				
					Fascia 0 (~100%)	Fascia I (30% a 54% della quota)	Fascia II (55% a 79% della quota)	Fascia III (80% a 90% della quota)	Fascia IV (da 91% a 100%)
					Comportamenti non adeguati	Comportamenti in minima parte adeguati	Comportamenti sufficientemente adeguati	Comportamenti discretamente adeguati	Comportamenti pienamente adeguati
					Punteggio				
					0	[1 2 3]	[4 5 6]	[7 8	[9 10
Comunicazione e collaborazione	20%	Capacità di declinare gli obiettivi, di verificare il conseguimento e di comunicare le attività al fine di coinvolgere più efficacemente gli obiettivi, attuando i ruoli di coordinamento più efficaci	2%	Esprime, esauriti, i compiti in modo chiaro e utilizzando non solo di comunicazione efficace e credibile					
			2%	Aspettando le scelte, rivedendone e stimolando gli interlocutori verso il risultato, evidenziando i punti di forza delle proprie opinioni					
			4%	Presenta la motivazione di tutti al conseguimento degli obiettivi risultati					
			8%	Sceglie il contributo del collega e ne sollecita l'apporto al lavoro comune					
			4%	Stimola e promuove i progressi per realizzare obiettivi comuni e risultati					
			8%	Si adopera per il superamento delle divergenze e delle contraddizioni, facilitando l'integrazione dei diversi punti di vista					
Problemi solving	20%	Capacità di contribuire al raggiungimento degli obiettivi valutando la reale situazione, i rischi e l'esperienza di anticipo l'emergenza di problemi e proporre ipotesi di risoluzione, chiedendo l'organizzazione dei processi ora necessari	8%	Indica obiettivi e problematiche complesse, e sceglie negli obiettivi rilevanti e nelle priorità le conseguenze					
			2%	Approfondisce l'analisi coinvolgendo le molte dimensioni dei problemi, ricercando soluzioni e competenze					
			8%	Sull'analisi del problema prende in considerazione diverse fonti di dati e informazioni					
			9%	Propone, opportunamente, soluzioni efficaci e personalizzate, basate su dati e su sistemi di riferimento					
			7%	Individua e coinvolge il gruppo negli obiettivi generali e nelle strategie della struttura					
Leadership, Gestione e valorizzazione dei collaboratori	25%	Capacità di elaborare un progetto per obiettivi sulla base degli uffici afferenti alla Ripartizione	8%	Conduce le attività del gruppo, ma in presenza che si diramano					
			4%	Promuove le attività e le responsabilità di collaboratori, favorendo il lavoro di squadra					
			7%	Valutava le differenze individuali come risorsa del gruppo					
			4%	Altra processi di valutazione, segue e incoraggia, fornisce feedback puntuali e costruttivi					
Capacità di valutazione del personale Area risorse professionali con incarico nell'ambito degli uffici afferenti alla Ripartizione di competenza	15%	Differenziazione dei giudizi espresi per ciascuno dei valutati attraverso il coefficiente di variazione (CV > 2%)	4%	Analizza le performance individuali in relazione agli obiettivi organizzativi, alla struttura del ruolo, riferendo i risultati e del risultato					
			4%	Altra processi di valutazione e che di trovare l'apporto del risultato per incrementare la motivazione e l'impegno					
			7%	Altra processi di valutazione e che di trovare l'apporto del risultato per incrementare la motivazione e l'impegno					

Tot. Scheda II = Punteggio attribuito media pesata dei punteggi ottenuti

Tot. Scheda II = Punteggio attribuito medio pesato dei punteggi ottenuti

Autovalutazione della Performance individuale del Dirigente (peso pari al 30%)										
Obiettivi assegnati				A	B				C	D
					Grado di raggiungimento (punti max 100)					
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore Target anno di riferimento	Peso obiettivo	Obiettivo non raggiunto:la prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente; è stato realizzato fino al 30% dell'obiettivo	Obiettivo parzialmente raggiunto: la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 55% dell'obiettivo	Obiettivo sufficientemente raggiunto: la prestazione ha raggiunto un livello sufficiente rispetto alle attese; è stato realizzato fino al 80% dell'obiettivo	Obiettivo raggiunto in linea con le attese: la prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese, raggiungendo livelli qualitativi ottimali; è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo	Peso fattore 30%	Attestazione del raggiungimento dell'obiettivo
...								

Autovalutazione della Performance organizzativa di struttura del Dirigente (peso pari al 30%)										
Obiettivi assegnati				A	B				C	D
					Grado di raggiungimento (punti max 100)					
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Valore Target anno di riferimento	Peso obiettivo	Obiettivo non raggiunto: la prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente; è stato realizzato fino al 30% dell'obiettivo	Obiettivo parzialmente raggiunto:la prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e qualitativo; è stato realizzato fino al 55% dell'obiettivo	Obiettivo sufficientemente raggiunto: la prestazione ha raggiunto un livello sufficiente rispetto alle attese; è stato realizzato fino al 80% dell'obiettivo	Obiettivo raggiunto in linea con le attese: la prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese, raggiungendo livelli qualitativi ottimali; è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo	Peso fattore 30 %	Attestazione del raggiungimento dell'obiettivo
...								

