

Autovalsitazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti (peso pari al 30%)									
Competenze	Descrizione	Peso	Peso	Indicatore di comportamento	Scala di autovalsitazione dei Comportamenti per la performance del Dirigente				
					Fase di riferimento				
					Fascia 0 (<30%)	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 misura adeguati	Comportamenti sufficientemente adeguati	Comportamenti discretamente adeguati	Comportamenti pienamente adeguati
Comunicazione e collaborazione	Capacità di declinare gli obiettivi aziendali in termini concreti e misurabili e di trasmettere le attività ai fini di realizzare gli obiettivi aziendali, attraverso i canali di comunicazione più efficaci	20%	Peso	Indicatore di comportamento	0	[1 2 3]	[4 5 6]	[7 8	[9 10
					Esprimere concreti compiti e mete, chiave e comprendendo uno stile di comunicazione efficiente e credibile				
					Argomentarsi in modo concettuale orientando gli interlocutori verso le finalità stabilite, e valutandone i punti di vista delle proprie opinioni				
					Promuovere la partecipazione di tutti ai progetti e alla definizione degli obiettivi aziendali				
					Insorgere il coinvolgimento dei colleghi e a livello di rapporto al livello comune				
					Riunire e promuovere sinergie per individuare nuove soluzioni e risultati				
Problem solving	Capacità di contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso l'analisi dei dati e problemi e di trasformarli in soluzioni concrete, di formulare ipotesi di soluzione e preparare i mezzi di attuazione dell'organizzazione dei processi che avvengono	20%	Peso	Indicatore di comportamento	Si adatta ai problemi specifici, si focalizza sugli elementi essenziali e sulle priorità emergenti				
					Apprendendone l'analisi razionalizzata in modo sistematico, utilizzando informazioni accurate, attendibili e completezza				
					Nell'analisi del problema prende in considerazione diverse fonti di dati e informazioni				
					Proporre tempestivamente soluzioni efficaci e preventivamente monitorare i progressi con il controllo di efficienza				
Leadership, Gestione e valorizzazione dei collaboratori	Capacità di adattare un approccio agli obiettivi sulla base degli effetti afferenti alla dipendenza	20%	Peso	Indicatore di comportamento	Definire e sviluppare il gruppo negli obiettivi aziendali e nelle strategie della struttura				
					Coordinare le attività del gruppo, sia in presenza che a distanza				
					Promuovere le simboli e la coesione di funzionamento nel quadro del lavoro di squadra				
					Valorizzare le differenze individuali come risorse del gruppo				
Capacità di valutazione del personale - Area civica professionale con incisivo nell'ambito degli effetti effettiva allo dipartimento di competenza	Differenziazione dei giudici espressi per ciascuno dei valutati attraverso il coefficiente di varianza (CV > 27%)	15%	Peso	Indicatore di comportamento	Attraverso processi di valutazione eguali e trasparenti, fornire feedback positivi e costruttivi				
					Analizzare le performance individuali in relazione agli obiettivi aziendali e alle aspettative dei ruoli, valutando metriche e dati pertinenti				
					Attraverso processi di valutazione ai fini di trarre l'esperienza positiva dalla valutazione collettiva per incrementare la motivazione e l'ingaggio				

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

Autovalutazione della Performance individuale del Dirigente (peso pari al 30%)

Autovalutazione della Performance organizzativa di struttura del Dirigente (peso pari al 30%)

Autovalutazione della Performance organizzativa istituzionale del Dirigente (peso pari al 10%)