

**Parametri, dati e informazioni necessari per la redazione della proposta di valutazione, a partire dal ciclo della performance 2022, del direttore generale di ALSIA, ARDSU, ARLAB, ARPAB, APT e dell'amministratore unico di EGRIB**

**INFORMAZIONI GENERALI**

Data di conferimento dell'incarico	
Durata dell'incarico	
Periodo oggetto di valutazione	
Ragioni della cessazione anticipata dell'incarico (eventuale)	
Obiettivi assegnati con l'atto negoziale di conferimento dell'incarico	
Organico dell'Ente o dell'Agenzia nell'anno al quale si riferisce la valutazione	N° _____ dirigenti
	N° _____ personale direttamente dipendente a tempo indeterminato
	N° _____ personale direttamente dipendente a tempo determinato
	N° _____ personale somministrato da terzi
	N° _____ personale contrattualizzato in altro modo
Estremi dell'atto dell'Autorità regionale di valutazione e merito di validazione della Relazione sulla Performance	Verbale N° _____ del _____

**Documenti da allegare alla scheda:**

- a) copia del contratto di conferimento dell'incarico;
- b) dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante il non aver riportato condanne penali, il non essere destinatario/a di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale ai sensi della vigente normativa e di non essere a conoscenza di procedimenti penali pendenti riguardanti atti e fatti compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni nell'anno al quale si riferisce la valutazione; e di essere a conoscenza che eventuali dichiarazioni non veritiere comportano l'obbligo di restituire le somme eventualmente percepite a seguito della valutazione.

*Parametri di valutazione e dati necessari*

**La proposta valutativa della figura apicale sarà rappresentata da un punteggio unico omnicomprendivo espresso in decimi.**

<b>Performance strategica</b> (massimo punti 4/10)	Grado di coerenza tra gli obiettivi assegnati dalla Regione con l'atto di conferimento dell'incarico o con successivi atti di programmazione e gli obiettivi strategici dell'Ente ( <i>massimo 500 parole</i> )
<b>Performance gestionale</b> (massimo punti 4/10)	Grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici dell'Ente come risultante dalla Relazione sulla Performance
<b>Performance di ruolo</b> (massimo punti 2/10)	Valutazione dei comportamenti organizzativi attesi (esemplificati nella scheda)

**Performance di ruolo – comportamenti organizzativi attesi – punti 2/10**

<b>Area di competenza</b>	<b>Peso %</b>	<b>Competenza</b>	<b>Descrizione della competenza</b>
<b>Cognitiva</b>	<b>25%</b>	Approccio strategico e pensiero prospettico	Avere una visione sistemica ed integrata dell'organizzazione, saper leggere il contesto e comprendere gli scenari in atto. Sviluppare una visione complessiva del proprio lavoro e della propria struttura, sapendo collocare un fatto, un'informazione, un comportamento in un contesto più ampio di quello in cui immediatamente appare. Rendere coerente i propri obiettivi e le attività di lavoro all'evoluzione delle strategie dell'ente.
		Innovazione	Proporre, supportare e sviluppare soluzioni innovative sostenibili che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità dei servizi. Favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro dinamico e creativo.
<b>Realizzativa</b>	<b>25%</b>	<i>Leadership</i>	Essere un punto di riferimento per gli altri ed avere una positiva influenza nelle relazioni di lavoro fra colleghi e nei rapporti con l'utenza.
		<i>Problem solving</i>	Identificare con chiarezza tutte le parti che compongono un problema e di analizzarne i fattori critici, impatti e rischi. Effettuare correttamente l'analisi e la diagnosi del problema ed elaborare soluzioni realistiche prospettando anche alternative. Valutare e gestire rapidamente situazioni complesse o non chiare.
			Sviluppare strategie relazionali-comunicative

<b>Relazionale</b>	<b>25%</b>	Negoziazione	efficaci ed utili ad individuare soluzioni condivisibili per il raggiungimento di obiettivi comuni. Valorizzare i punti di concordanza piuttosto che quelli di divisione.
		Anticipazione e gestione del conflitto	Prevenire l'insorgere di tensioni interpersonali, affrontare e gestire con equilibrio eventuali incomprensioni e conflitti.
<b>Personale</b>	<b>25%</b>	Energia e motivazione	Motivare sé stesso e gli altri sviluppando entusiasmo e spirito di appartenenza sia in situazioni di eccezionalità che in momenti di routine. Dimostrare dinamismo e passione per il proprio lavoro restando, comunque, concreti e focalizzati sugli obiettivi.
		Sviluppo professionale	Mantenere e sviluppare con responsabilità le proprie competenze in linea con i cambiamenti del contesto e con l'evoluzione del proprio ruolo Condividere e trasmettere conoscenze e capacità, sia nella routine lavorativa che in momenti di passaggio organizzativo Investire spontaneamente nell'aggiornamento, nello sviluppo e nella diffusione delle proprie competenze, utilizzandole per il miglioramento reale dei processi e dell'organizzazione, superando con tenacia le resistenze interne e supportando un ambiente orientato all'innovazione.

<b>Competenza</b>	<b>Esemplificazione comportamenti attesi</b>
Approccio strategico e pensiero prospettico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Legge il contesto e comprende l'evoluzione degli scenari in atto</li> <li>2. Coniuga le strategie organizzative dell'ente all'evoluzione degli scenari</li> <li>3. Svolge il proprio lavoro in coerenza con le linee strategiche dell'ente</li> <li>4. Si mantiene informato sistematicamente sulle linee strategiche dell'ente</li> <li>5. Utilizza tecniche e metodologie per elaborare alternative possibili e coerenti con lo scenario di riferimento</li> <li>6. Collega le situazioni attuali con la storia dell'organizzazione ed i casi analoghi già presentatisi, per avere una percezione più chiara ed efficace delle attività da realizzare</li> </ol>
Innovazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facilita e promuove le condizioni di lavoro propedeutiche all'introduzione di soluzioni innovative diventando così un esempio da seguire</li> <li>2. Valuta la sostenibilità delle soluzioni innovative proposte</li> <li>3. Integra le soluzioni innovative nel miglioramento dei processi e, anche se proposte da altri, le fa proprie</li> <li>4. È orientato all'innovazione e sviluppo della qualità dei servizi</li> <li>5. Utilizza tecniche convenzionali (problem solving) e creative (pensiero laterale) per identificare soluzioni innovative</li> <li>6. È curioso nei confronti delle novità lavorative (normative, processi, qualità, ...)</li> </ol>
Leadership	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orienta i comportamenti degli altri anche con l'esempio e la propria azione</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Riconosce le diverse competenze valorizzando il ruolo dei singoli</li> <li>3. Fornisce con il proprio comportamento un esempio da seguire</li> <li>4. Ottiene l'appoggio ed il consenso degli altri, facendo leva sulle proprie competenze e professionalità</li> <li>5. Ascolta ed incoraggia proposte e contributi da parte degli interlocutori</li> <li>6. Offre supporto e assistenza per facilitare il lavoro altrui</li> </ol>
<i>Problem solving</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coglie ed analizza i problemi con atteggiamento costruttivo</li> <li>2. Esamina i pro e i contro delle diverse soluzioni correttive ed individua quella adeguata al contesto</li> <li>3. Agisce per la soluzione del problema coerentemente alla migliore soluzione individuata in relazione alle proprie responsabilità</li> <li>4. Verifica che la soluzione attuata abbia risolto il problema secondo i risultati attesi</li> <li>5. Prende in considerazione possibili soluzioni alternative</li> <li>6. Genera soluzioni creative quando non è possibile seguire strade già tracciate</li> </ol>
Negoziazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cerca il confronto ed è attento all'ascolto delle parti</li> <li>2. Individua punti di convergenza e costruisce un accordo orientato agli obiettivi comuni</li> <li>3. Media fra i propri ed altrui interessi mantenendo una relazione equilibrata</li> <li>4. Propone possibili soluzioni alternative</li> <li>5. Ha chiari i propri obiettivi ed i possibili margini di trattativa</li> <li>6. Gestisce e supera possibili momenti di tensione nella trattativa con equilibrio e senza aggressività</li> </ol>
Anticipazione e gestione del conflitto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fa emergere produttivamente conflitti latenti e dà feedback per risolverli.</li> <li>2. Affronta in modo collaborativo i conflitti che si manifestano</li> <li>3. Trova soluzioni adeguate mantenendo/recuperando un buon clima di lavoro</li> <li>4. È assertivo quando espone il proprio punto di vista rispettando quello dell'interlocutore</li> <li>5. Affronta le divergenze appena si manifestano, evitando che i problemi si accumulino</li> <li>6. Esplora le radici del conflitto per identificare tutte le cause e identifica le possibili soluzioni</li> </ol>
Energia e motivazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ha entusiasmo per il proprio lavoro</li> <li>2. Trasmette entusiasmo e positività ai colleghi/collaboratori</li> <li>3. Incoraggia colleghi/collaboratori nei momenti di difficoltà</li> <li>4. Sa essere elemento trainante evitando di comprimere lo spazio dei colleghi/collaboratori</li> <li>5. Celebra il raggiungimento dei risultati propri e del gruppo di lavoro</li> <li>6. Agisce in modo che ogni collega/collaboratore senta il proprio lavoro importante</li> </ol>
Sviluppo professionale	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica e approfondisce le conoscenze e capacità necessarie per l'evoluzione del proprio ruolo.</li> <li>2. Cura il proprio sviluppo professionale attraverso le occasioni di apprendimento messe a disposizione dall'ente o autonomamente ricercate</li> <li>3. Si pone in una logica di autoapprendimento identificando degli obiettivi di sviluppo, selezionando strategie per raggiungerli, monitorando i progressi e capitalizzando l'apprendimento</li> <li>4. Trasmette le competenze possedute ai colleghi</li> </ol>

	<p>5. identifica, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei processi e dei servizi</p> <p>6. Migliora il suo operato e l'organizzazione, imparando dall'esperienza e dallo scambio di esperienze</p>
--	---

Il valutato è tenuto a redigere una sintetica relazione (di massimo 5000 caratteri spazi inclusi) riportante circostanziati elementi di fatto, riconducibili ai comportamenti attesi di cui alla tabella precedente, sulla cui base l'Autorità Regionale di Valutazione e Merito fonderà il proprio convincimento.

Resta inteso che la medesima Autorità può acquisire ulteriori elementi di valutazione anche attraverso un colloquio diretto con il valutato.

L'Autorità Regionale di Valutazione e Merito valuterà ciascuna delle competenze di cui alle tabelle precedenti applicando i seguenti criteri di giudizio:

<b>Criteri di valutazione</b>	<b>Grading (in punti)</b>
Possesso della competenza limitata agli elementi di base. Capacità di applicazione parziale, limitata a contesti di bassa complessità	0,0625
Discreto possesso della competenza. Capacità di applicazione moderata anche in contesti relativamente complessi	0,125
Possesso ampio ed approfondito della competenza. Capacità di applicazione in contesti di rilevante complessità oltre che di trasferimento ad altri	0,1875
Specialista della competenza e punto di riferimento professionale. Capacità di applicazione in tutti i contesti con ampio margine di autonomia, anche in termini di innovazione e sviluppo della competenza o delle sue applicazioni	0,25

La proposta valutativa comporterà la collocazione del valutato in una delle seguenti quattro fasce: fascia bassa (0/5,9); fascia media (6/6,9); fascia alta (punteggio 7/8,9); e fascia di eccellenza (punteggio 9/10).

I valutati collocati in fascia bassa non percepiranno l'indennità di risultato prevista e quantificata nel contratto di incarico. I valutati collocati in fascia media percepiranno l'indennità nella misura del 60%; quelli collocati in fascia alta percepiranno l'indennità nella misura dell'80%; e quelli collocati in fascia di eccellenza in misura piena.

Sono fatte salve le diverse correlazioni tra valutazione e indennità di risultato che siano eventualmente previste al momento del conferimento dell'incarico.

In ogni caso, la validazione della Relazione sulla Performance è condizione necessaria e imprescindibile per la valutazione della figura apicale e, di conseguenza, anche per l'eventuale corresponsione dell'indennità di risultato.