

PERFORMANCE OPERATIVA 2025

MANDATO	OBIETTIVO STRATEGICO E TARGET DI RIFERIMENTO	PRIORITÀ	RISORSE FINANZIARIE	PESO	INDICATORE DI PRESTAZIONE	TERMINE	NOTE
P R O G E T T A Z I O N E E S V I L U P P O	1.Osservatorio Regionale del mercato del lavoro (PAR GOL)	Alta		20			
	A) Selezione professionalità attraverso la piena operatività della Long List			8	approvazione graduatorie definitive profili	30/06/2025	
	B) Contrattualizzazione esperti			7	sottoscrizione disciplinari	30/06//2025	
	C) Proposta report annuale ORLMS			5	SI/NO	31/12/2025	
	2.Formazione degli operatori CPI (PAR GOL)	Alta		20			
	A) Selezione professionalità attraverso la piena operatività della Long List			5	approvazione graduatorie definitive	30/06/2025	
	B) Contrattualizzazione esperti			5	sottoscrizione disciplinari	30/06//2025	
	C) Completamento calendario lezioni programmate			10	SI/NO	31/12/2025	
	3. Adozione di almeno un procedimento di contenimento costi aziendali	Alta		10	SI/NO	30/04/2025	
Acquisizione beni e servizi	4. ORMLS	Alta		10			
	a) procedure MEPA voce 2.13 del progetto esecutivo			10	Report	31/12/2025	
	5. Formazione del Personale dei CPI	Alta		10			
	a) procedure MEPA voci 3.1 e 3.2 del progetto esecutivo			10	Report	31/12/2025	
	TOTALE			70			

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

MANDATO	OBIETTIVO STRATEGICO E TARGET DI RIFERIMENTO	PRIORITÀ	RISORSE FINANZIARIE	PESO	INDICATORE DI PRESTAZIONE	TERMINE	NOTE
	Managerialità	Obiettivo manageriale e target di riferimento	Peso				
	Imprenditività (con innovazione e propositività)	Attivarsi per raggiungere e superare i risultati connessi allo sviluppo del business in un'ottica di miglioramento continuo e di creazione di best-practice, dimostrando coinvolgimento personale verso gli obiettivi dell'ente e agendo d'anticipo, rispetto a minacce e opportunità, nel rispetto dei vincoli e dei valori dell'ente.	5				
	Autorevolezza	Essere riconosciuti da colleghi, collaboratori e interfacce esterne come "guida e punto di riferimento convincente" in ragione dei risultati conseguiti, dell'esperienza, delle competenze professionali, delle capacità relazionali e della coerenza con cui si esprimono il codice etico e la promozione di comportamenti sicuri.	5				
	Vision	Capacità di prevedere, di veder oltre in una prospettiva di medio-lungo termine, collocando il proprio lavoro quotidiano in un quadro interpretativo più ampio e complesso prendendo in considerazione tutte le diverse variabili (scenario competitivo, valori, obiettivi di business, variabili organizzative, ...).	5				
	Coaching	Valorizzare le risorse umane affidate dall'ente guidando lo sviluppo di competenze, potenzialità, senso d'appartenenza e integrazione coerentemente con i valori e gli obiettivi di business.	5				

MANDATO	OBIETTIVO STRATEGICO E TARGET DI RIFERIMENTO	PRIORITÀ	RISORSE FINANZIARIE	PESO	INDICATORE DI PRESTAZIONE	TERMINE	NOTE
	Teamworking	Lavorare efficacemente per processi intra ed inter funzionali fornendo il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi della squadra e, in senso più ampio, dell'ente esprimendo un atteggiamento collaborativo e valorizzando il contributo di tutti.	5				
	Valutazione dei collaboratori	Articolazione e differenziazione dei giudizi.	5				
	Totale		30				

Data 28-03-2025

Il Commissario Straordinario

Per condivisione

Il Direttore

IL DIRETTORE
Dott. Fabio Marino