

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Premessa

Il Sistema di valutazione prevede che <<l'Ente in allegato al Piano della performance ovvero al PEG venga approva il dizionario delle competenze, cioè il documento che riporta descrivendole, l'insieme delle conoscenze, abilità tecniche e capacità comportamentali che individuano le competenze attese per i singoli profili/ruoli professionali presenti nell'Ente>>.

Pertanto nel **Dizionario**, allegato al presente documento, le competenze organizzative sono dettagliate in termini di descrittori comportamentali che costituiscono gli indicatori di verifica; tali indicatori assolvono alla duplice funzione di oggettivare la valutazione e di indirizzare l'azione del valutato verso quelle competenze organizzative che nell'Amministrazione sono riconosciute come un valore

Nella schede di assegnazione degli obiettivi devono, altresì, essere inserite le competenze organizzative e comportamentali con i relativi descrittori e i pesi, in relazione agli obiettivi dell'anno ed al percorso di crescita professionale dei soggetti destinatari, Dirigenti, Elevate Qualificazioni, personale dei livelli.

Nell'ambito della scheda di assegnazione degli obiettivi alle E.Q e ai dipendenti, il dirigente potrà scegliere nell'ambito dei comportamenti indicati nel presente dizionario, quali rilevano per la performance del soggetto valutato

Di seguito la descrizione dei comportamenti e il valore da attribuire in sede di valutazione della performance

Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
---	--	---	---

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Orientamento al cambiamento: orientare i comportamenti per adeguarli all'evoluzione dello scenario di riferimento e cogliere nuove opportunità di sviluppo Destinatari: Tutto il personale				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non promuove il cambiamento all'interno del proprio gruppo	Promuove il cambiamento all'interno del proprio gruppo solo se ne percepisce una diretta utilità	Promuove il cambiamento all'interno del proprio gruppo	Promuove il cambiamento all'interno del proprio gruppo e anche verso altre funzioni
2	Rifiuta il cambiamento	Ha bisogno di sostegno per adeguarsi al cambiamento e viverlo come fonte di nuove opportunità	Accetta il cambiamento come fonte di nuove opportunità	Accetta il cambiamento come fonte di nuove opportunità anticipando così possibili resistenze
3	Non coglie i segnali di cambiamento	Coglie e analizza i segnali di cambiamento ma non riesce ad interpretarli e tradurli nel contesto organizzativo	Coglie, analizza e interpreta i segnali di cambiamento valutando la loro traducibilità nel contesto organizzativo	Coglie, analizza e interpreta i segnali di cambiamento valutando la loro traducibilità nel contesto organizzativo in maniera integrata anche con altre funzioni
4	Non riesce ad applicare e a trasmettere gli interventi di riorganizzazione	Applica e trasmette gli interventi di riorganizzazione solo se sollecitato	Opera abitualmente per applicare e trasmettere gli interventi di riorganizzazione	Opera abitualmente per applicare e trasmettere gli interventi di riorganizzazione, verificandone anche la realizzazione

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Visione strategica: capacità di leggere il contesto e di cogliere l'evoluzione futura degli scenari organizzativi in modo da sviluppare le azioni a brevee lungo termine. Destinatari: Dirigenti				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non comprende la complessità del contesto in cui opera e non ne coglie l'evoluzione	Comprende la complessità del contesto in cui opera, ma non ne coglie l'evoluzione	Comprende la complessità del contesto in cui opera, cogliendo le dinamiche in atto e l'evoluzione futura degli scenari su cui si proietta l'attività della struttura.	Comprende la complessità del contesto in cui opera e ne anticipa le dinamiche, promuovendo attivamente processi di sviluppo finalizzati a rispondere anche alle sfide esterne
2	Non individua le strategie dell'amministrazione	Individua le strategie dell'amministrazione, ma non sempre le traduce in programmi di azione di medio e lungo termine	Individua le strategie dell'amministrazione le esplicita e le traduce in programmi di azione di medio e lungo termine	Individua le strategie dell'amministrazione, le esplicita e le traduce in programmi di azione di medio e lungo termine agendo sui vincoli potenziali
3	Non coniuga le strategie individuate con i vincoli reali	Coniuga le strategie individuate con i vincoli reali ma solo a lungo termine	Coniuga le strategie individuate con i vincoli reali anche a medio e breve termine	Coniuga le strategie individuate con i vincoli reali trasformandoli in opportunità
4	Non valuta le esigenze degli stakeholder nell'individuazione delle strategie	Valuta le esigenze degli stakeholder nell'individuazione delle strategie solo se stimolato	Valuta le esigenze degli stakeholder nell'individuazione delle strategie	Promuove il coinvolgimento degli stakeholder nell'individuazione delle strategie

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Leadership: assumere un ruolo di riferimento, guida e responsabilità verso gli altri colleghi, suscitando consenso e valorizzando il contributo deisingoli componenti del gruppo Destinatari: Dirigenti e E. Q.				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non sceglie e non agisce in modo da essere un punto di riferimento per i componenti del gruppo	Non sempre sceglie e agisce in modo da essere un punto di riferimento per i componenti del gruppo	Sceglie e agisce in modo da essere un punto di riferimento per i componenti del gruppo	Sceglie e agisce in modo da essere un punto di riferimento dentro e fuori il gruppo
2	Non lavora con una chiara visione del punto di arrivo e non guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo	Ha una chiara visione del punto di arrivo, ma non guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo	Ha una chiara visione del punto di arrivo e guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo	Ha una chiara visione del punto di arrivo, guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo e valorizza il contributo dei singoli
3	Non assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede	Assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede ma non in situazioni critiche	Assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede	Assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede e riesce a farle assumere, ove necessario, ai propri collaboratori
4	Non suscita consenso e non ottiene collaborazione nel gruppo rispetto alle strategie definite ed ai risultati da raggiungere	Ottiene collaborazione nel gruppo rispetto alle strategie definite ed ai risultati da raggiungere	Suscita consenso e ottiene collaborazione nel gruppo rispetto alle strategie definite ed ai risultati da raggiungere	Anche in situazioni ambientali ad alto livello di complessità suscita consenso e ottiene collaborazione nel gruppo rispetto alle strategie definite ed ai risultati da raggiungere

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

<p>Motivazione e sviluppo risorse: capacità di ascoltare e coinvolgere i collaboratori per generare impegno e motivazione. Capacità di fare squadra e gestire il clima interno, valorizzando i punti di forza e affrontando costruttivamente le aree di miglioramento per creare reali opportunità di crescita Destinatari: Dirigenti e E.Q.</p>				
<p>Descrittore comportamentale</p>	<p>Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato</p>	<p>Livello in sviluppo Valore Performance (51-63,29)- Sufficiente</p>	<p>Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono</p>	<p>Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)</p>
<p>1</p>	<p>Non ascolta e non coinvolge i propri collaboratori</p>	<p>Ascolta e coinvolge i propri collaboratori solo se sollecitato</p>	<p>Ascolta e coinvolge abitualmente i propri collaboratori</p>	<p>Mantiene un costante dialogo con i propri collaboratori, fornendo pure frequenti ed esaurienti feedback</p>
<p>2</p>	<p>Non promuove lo sviluppo dell'autonomia dei propri collaboratori</p>	<p>Tende a promuovere lo sviluppo dell'autonomia ai propri collaboratori</p>	<p>Promuove abitualmente lo sviluppo dell'autonomia dei propri collaboratori</p>	<p>Promuove abitualmente lo sviluppo dell'autonomia dei propri collaboratori, stimolandone le opportunità di crescita professionale</p>
<p>3</p>	<p>Non crea un buon clima interno e non gestisce i conflitti nel gruppo</p>	<p>Si adopera per creare un buon clima interno ma non gestisce i conflitti nel gruppo</p>	<p>Crea un buon clima interno e gestisce i conflitti nel gruppo</p>	<p>Crea un buon clima interno, gestisce i conflitti nel gruppo e ne previene l'insorgenza</p>
<p>4</p>	<p>Non valuta attentamente le performance dei propri collaboratori e non ne coglie le differenze per un miglioramento</p>	<p>Valuta le performance dei propri collaboratori, ne coglie le differenze ma non riesce ad ottenere adesione per un miglioramento</p>	<p>Valorizza i propri collaboratori valutandone attentamente le performance, ne coglie le differenze e ottiene adesione per un miglioramento</p>	<p>Valorizza i propri collaboratori valutandone attentamente e periodicamente le performance, ne coglie le differenze e ottiene adesione per un miglioramento</p>

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Pianificazione e organizzazione: definire, in coerenza con le necessità interne ed esterne, i piani di sviluppo delle attività, verificando l'allineamento tra il pianificato e il realizzato e allocando conseguentemente le risorse (umane, finanziarie e strumentali) Destinatari: Dirigenti				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non diffonde nell'organizzazione la cultura della programmazione intesa come ciclo (pianificazione, monitoraggio e controllo)	Solo se sollecitato, cerca di diffondere nell'organizzazione la cultura della programmazione intesa come ciclo (pianificazione, monitoraggio e controllo)	Diffonde nell'organizzazione la cultura della programmazione intesa come ciclo (pianificazione, monitoraggio e controllo)	Diffonde e sostiene nell'organizzazione la cultura della programmazione intesa come ciclo (pianificazione, monitoraggio e controllo), tenendo anche conto dei feed back ricevuti per il miglioramento continuo
2	Non elabora e verifica piani di sviluppo delle attività	Elabora e verifica piani di sviluppo delle attività, ma non distingue tra le diverse priorità	Elabora e verifica piani di sviluppo delle attività, distinguendo sempre tra le diverse priorità (Obbligatorio)	Elabora e verifica, in maniera integrata con le altre strutture, piani di sviluppo delle attività, distinguendo sempre tra le diverse priorità
3	Non organizza il lavoro e non gestisce le risorse assegnate	Organizza il lavoro, ma non gestisce le risorse assegnate in maniera coerente	Organizza il lavoro e gestisce coerentemente le risorse assegnate	Organizza il lavoro e gestisce coerentemente le risorse assegnate e definisce con chiarezza le mete finali e i risultati intermedi
4	Non definisce chiaramente ciò che si attende dai propri collaboratori	Solo se sollecitato, definisce chiaramente ciò che si attende dagli altri	Definisce sempre chiaramente ciò che si attende dagli altri	Definisce sempre chiaramente ciò che si attende dagli altri e verifica cosa gli altri si attendono da lui

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

<p>Capacità decisionale: Scegliere, nell'ambito delle proprie responsabilità, tra diverse alternative con ponderatezza, lucidità e tempestività anche in condizione di incertezza e complessità e valutando le conseguenze</p> <p>Destinatari: Tutto il personale</p>				
<p>Descrittore comportamentale</p>	<p>Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato</p>	<p>Livello in sviluppo Valore Performance (51-63,29)- Sufficiente</p>	<p>Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono</p>	<p>Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)</p>
<p>1</p>	<p>Non prende decisioni di fronte a problemi</p>	<p>Si sforza di decidere anche di fronte a problemi ma ricerca il consenso del proprio responsabile per dividerne l'impatto</p>	<p>Prende decisioni di fronte a problemi valutandone i possibili impatti</p>	<p>Elabora e prende decisioni di fronte a problemi anche complessi e con rilevante impatto organizzativo</p>
<p>2</p>	<p>Non decide in autonomia</p>	<p>Si sforza di decidere in autonomia</p>	<p>Decide in autonomia</p>	<p>Decide in autonomia e nel rispetto dei tempi</p>
<p>3</p>	<p>Rifugge la responsabilità delle proprie scelte quando queste sono poco efficaci</p>	<p>Tende a distribuire la responsabilità delle proprie scelte poco efficaci ad eventi esterni o altri colleghi</p>	<p>Si assume la responsabilità delle proprie scelte</p>	<p>Si assume la responsabilità delle proprie scelte e favorisce la diffusione della cultura della responsabilità nel gruppo</p>
<p>4</p>	<p>Se pressato da tempi ristretti fatica a valutare e decidere tra più alternative</p>	<p>Se pressato da tempi ristretti valuta e decide tra più alternative ricorrendo frequentemente al supporto del proprio responsabile</p>	<p>Riesce a valutare e decidere tra più alternative anche se pressato da tempi ristretti</p>	<p>Riesce a valutare e decidere tra più alternative anche in condizione di stress ed in mancanza di tutte le informazioni</p>

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Orientamento ai risultati: indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione adeguato alla natura e all'importanza degli stessi

Destinatari: Tutto il personale

Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non reagisce agli stimoli interni ed esterni e non definisce correttamente le priorità	Non sempre reagisce agli stimoli interni ed esterni in base alle urgenze del momento per definire correttamente le priorità	Reagisce agli stimoli interni e esterni in base alle urgenze del momento, definendo correttamente le priorità	Ridefinisce correttamente le priorità anticipando l'insorgenza di eventuali criticità
2	Non mantiene adeguati standard prestazionali in contesti difficili e incarenza di risorse e informazioni	Mantiene adeguati standard prestazionali in contesti difficili e in carenza di risorse e informazioni solo se stimolato	Mantiene adeguati standard prestazionali anche in contesti difficili e in carenza di risorse e informazioni	Raggiunge standard prestazionali superiori alle aspettative anche in contesti difficili e incarenza di risorse e informazioni
3	Non rispetta la tempistica prevista per gli obiettivi assegnati	Dimostra attenzione alla tempistica prevista per gli obiettivi assegnati solo se sollecitato	Dimostra attenzione alla tempistica prevista per gli obiettivi assegnati	Dimostra attenzione alla tempistica prevista per gli obiettivi assegnati stimolando in tal senso anche i propri colleghi o collaboratori
4	Non utilizza le proprie competenze e la conoscenza dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi assegnati	Utilizza le proprie competenze e la conoscenza dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi assegnati solo se stimolato	Utilizza le proprie competenze e la conoscenza dell'organizzazione per raggiungere gli obiettivi assegnati con costanza e determinazione	Sviluppa le proprie competenze e amplia la conoscenza dell'organizzazione per raggiungere un alto livello qualitativo degli obiettivi assegnati

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

<p>Integrazione: promuovere e sviluppare azioni tese all'integrazione tra funzioni ed alla collaborazione per un risultato comune, collocando la propria attività all'interno di più ampi contesti e sistemi di relazioni, in ottica di processo</p> <p>Destinatari: Tutto il personale</p>				
<p>Descrittore comportamentale</p>	<p>Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato</p>	<p>Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente</p>	<p>Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono</p>	<p>Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)</p>
<p>1</p>	<p>Non promuove miglioramenti organizzativi in grado di eliminare vincoli tecnici e culturali e non si attiva per creare sinergie</p>	<p>Tende a promuovere miglioramenti organizzativi in grado di eliminare vincoli tecnici e culturali e si attiva per creare sinergie solo se sollecitato</p>	<p>Promuove miglioramenti organizzativi in grado di eliminare vincoli tecnici e culturali e si attiva per creare sinergie</p>	<p>Promuove abitualmente miglioramenti organizzativi in grado di eliminare vincoli tecnici e culturali, si attiva per creare sinergie e crea le condizioni affinché gli altri possano fare altrettanto</p>
<p>2</p>	<p>Non valuta le relazioni esistenti tra le diverse funzioni e non individua interlocutori rilevanti per attivare collaborazioni funzionali al conseguimento degli obiettivi</p>	<p>Valuta le relazioni esistenti tra le diverse funzioni ma non sempre riesce a individuare interlocutori rilevanti per attivare collaborazioni funzionali al conseguimento degli obiettivi</p>	<p>Valuta attentamente le relazioni esistenti tra le diverse funzioni e individua interlocutori rilevanti per attivare collaborazioni funzionali al conseguimento degli obiettivi</p>	<p>Valuta attentamente le relazioni esistenti tra le diverse funzioni, individua interlocutori rilevanti per attivare collaborazioni funzionali al conseguimento degli obiettivi e crea le condizioni affinché gli altri possano fare altrettanto</p>
<p>3</p>	<p>Non partecipa attivamente a gruppi di lavoro</p>	<p>Partecipa attivamente a gruppi di lavoro solo se sollecitato</p>	<p>Partecipa attivamente a gruppi di lavoro</p>	<p>Promuove e partecipa attivamente a gruppi di lavoro e ne trasferisce gli esiti ai colleghi della struttura di appartenenza e di altre funzioni</p>
<p>4</p>	<p>Non fornisce supporto e risposta alle richieste di informazioni di altre funzioni</p>	<p>Fornisce supporto e risposta alle richieste di informazioni di altre funzioni solo se sollecitato</p>	<p>Fornisce abitualmente supporto e risposta alle richieste di informazioni di altre funzioni</p>	<p>Fornisce spontaneamente supporto e risponde in modo tempestivo alle richieste di informazioni di altre funzioni</p>

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Comunicazione: esprimere concetti e idee nella comunicazione verbale e nella redazione di documenti in modo che risultino chiari, organizzati, strutturati e favorire lo scambio di informazioni				
Destinatari: Tutto il personale				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29) - Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non favorisce la circolazione di informazioni qualificate	Favorisce la circolazione di informazioni qualificate solo se sollecitato	Favorisce la circolazione di informazioni qualificate	Stimola colleghi o collaboratori a favorire la circolazione di informazioni qualificate
2	Utilizza linguaggio e terminologia non adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari	Se sollecitato utilizza linguaggio e terminologia adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari	Utilizza linguaggio e terminologia adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari	Utilizza linguaggio e terminologia adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari e ne verifica la comprensione
3	Non bilancia in modo adeguato analiticità e sinteticità nell'esprimere concetti ed idee	Si sforza di bilanciare analiticità e sinteticità nell'esprimere concetti ed idee	Bilancia adeguatamente analiticità e sinteticità nell'esprimere concetti ed idee	Esprime concetti ed idee con un bilanciamento eccellente di analisi esintesi anche in relazione al mezzo di comunicazione utilizzato
4	Non si preoccupa di curare le relazioni con interlocutori interni ed esterni, mostrando chiusura al dialogo	Cura le relazioni con interlocutori interni ed esterni solo se stimolato	Cura le relazioni con interlocutori interni ed esterni, mostrandosi disponibile al dialogo	Diffonde la cultura del dialogo dimostrando spiccata attenzione alla cura delle relazioni con interlocutori interni ed esterni

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Reti e relazioni: dialogare ed interfacciarsi con interlocutori esterni, stakeholders e soggetti istituzionali, costruendo e mantenendo reti di relazioni funzionali alle attività dell'Amministrazione				
Destinatari: Tutto il personale				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non ricerca interlocutori esterni all'amministrazione per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa	Non sempre individua interlocutori esterni all'amministrazione per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa	Trova interlocutori esterni all'amministrazione per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa	Trova interlocutori esterni all'amministrazione per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa e a quella di altre funzioni
2	Non costruisce o mantiene reti di relazioni esterne	Mantiene reti di relazioni esterne esistenti ma non sempre ne costruisce di nuove	Costruisce e mantiene reti di relazioni esterne	Costruisce e mantiene reti di relazioni esterne e le mette a disposizione del proprio gruppo
3	Non interagisce con gli stakeholders	Interagisce con gli stakeholders ma non ne coglie le istanze più significative	Interagisce con gli stakeholders e ne coglie le istanze più significative	Interagisce con gli stakeholders e anticipa i bisogni potenziali
4	Non promuove le posizioni dell'amministrazione nell'ambito delle reti di relazioni esterne	Non sempre promuove le posizioni dell'amministrazione nell'ambito delle reti di relazioni esterne	Promuove le posizioni dell'amministrazione nell'ambito delle reti di relazioni esterne	Promuove le posizioni dell'amministrazione nell'ambito delle reti di relazioni esterne sviluppando punti di convergenza su interessi comuni

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

<p>Negoziazione: elaborare strategie negoziali efficaci e orientare i comportamenti relazionali e comunicativi ricercando margini di trattativa per raggiungere un risultato ottimale per l'ente</p> <p>Destinatari: Tutto il personale</p>				
<p>Descrittore comportamentale</p>	<p>Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato</p>	<p>Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente</p>	<p>Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono</p>	<p>Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)</p>
<p>1</p>	<p>Non utilizza le più efficaci modalità comunicative per presentare la propria idea</p>	<p>Utilizza le più efficaci modalità comunicative per presentare la propria idea solo in contesti poco complessi</p>	<p>Utilizza le più efficaci modalità comunicative per presentare la propria idea</p>	<p>Utilizza le più efficaci modalità comunicative per presentare la propria idea e verifica abitualmente il consenso ed il coinvolgimento dell'interlocutore</p>
<p>2</p>	<p>Non è disponibile al confronto e all'ascolto delle parti</p>	<p>Tende ad essere disponibile al confronto e all'ascolto delle parti evitando atteggiamenti di parzialità</p>	<p>Si mostra sempre disponibile al confronto e all'ascolto delle parti evitando atteggiamenti di parzialità</p>	<p>Si mostra sempre disponibile al confronto e all'ascolto delle parti evitando atteggiamenti di parzialità e media per raggiungere punti di condivisione</p>
<p>3</p>	<p>Non mantiene il giusto contegno in caso di contrasti e non offre la propria disponibilità nella ricerca della miglior soluzione nell'interesse dei singoli e dell'ente</p>	<p>Mantiene il giusto contegno in caso di contrasti ma non sempre offre la propria disponibilità nella ricerca della miglior soluzione nell'interesse dei singoli e dell'ente</p>	<p>Mantiene il giusto contegno in caso di contrasti offrendo la propria disponibilità nella ricerca della miglior soluzione nell'interesse dei singoli e dell'ente</p>	<p>Mantiene il giusto contegno in caso di contrasti offrendo la propria disponibilità nella ricerca della miglior soluzione nell'interesse dei singoli e dell'ente e si adopera per ristabilire un clima sereno</p>
<p>4</p>	<p>Non individua punti di convergenza e non contribuisce a costruire accordi</p>	<p>Individua punti di convergenza e sulla base degli stessi costruisce accordi limitati all'oggetto del contrasto</p>	<p>Individua punti di convergenza e sulla base degli stessi costruisce un accordo più ampio</p>	<p>Individua punti di convergenza non esplicitati, amplia lo spettro delle possibili soluzioni e sulla base delle stesse costruisce un accordo ed un consenso più ampio</p>

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

<p>Lavoro in gruppo: saper lavorare insieme agli altri integrando le energie per raggiungere un risultato comune, promuovendorapporti produttivi di collaborazione e assicurando la circolazione delle informazioni</p> <p>Destinatari: Tutto il personale</p>				
<p>Descrittore comportamentale</p>	<p>Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato</p>	<p>Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente</p>	<p>Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono</p>	<p>Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)</p>
<p>1</p>	<p>Non si integra nel gruppo, non riconosce i diversi ruoli</p>	<p>Si sforza di integrarsi nel gruppo ma ritiene il proprio ruolo più importante di quello degli altri; sostiene le proposte degli altri solo</p>	<p>Si integra nel gruppo, rispettando i diversi ruoli in modo da raggiungere risultati condivisi.</p>	<p>Si integra nel gruppo valorizzando i diversi ruoli e promuovendo il confronto costruttivo in modo da raggiungere risultati condivisi</p>
<p>2</p>	<p>Non contribuisce all'organizzazione del gruppo ma è attento solo ai propri compiti</p>	<p>Prova a contribuire all'organizzazione del gruppo ma tende a privilegiare i propri compiti</p>	<p>Contribuisce fattivamente all'organizzazione del gruppo</p>	<p>Contribuisce efficacemente all'organizzazione del gruppo ed è attento anche alla realizzazione dei compiti degli altri componenti</p>
<p>3</p>	<p>Non rispetta le regole che il gruppo si è dato, e non fornisce nessun apporto</p>	<p>Tende a rispettare le regole che il gruppo si è dato e partecipa al lavoro fornendo il proprio apporto solo se richiesto</p>	<p>Agisce nel rispetto delle regole che il gruppo si è dato e partecipa al lavoro fornendo un buon apporto</p>	<p>Agisce nel rispetto delle regole che il gruppo si è dato, orienta gli altri componenti a fare lo stesso e partecipa al lavoro fornendo un apporto di elevato livello.</p>
<p>4</p>	<p>Trascura la circolazione delle informazioni all'interno del gruppo</p>	<p>Assicura la circolazione delle informazioni all'interno del gruppo solo su richiesta</p>	<p>Contribuisce alla circolazione delle informazioni all'interno del gruppo</p>	<p>Contribuisce alla circolazione delle informazioni all'interno del gruppo assicurandosi della comprensione degli altri componenti</p>

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Orientamento al cittadino/servizio: Orientare le attività e i risultati verso la soddisfazione dei bisogni reali dell'utenza interna ed esterna e la verifica della stessa				
Destinatari: Tutto il personale				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non si interessa alle esigenze dell'utenza interna/esterna	Si interessa alle esigenze dell'utenza interna/esterna solo se stimolato	Approfondisce le esigenze dell'utenza interna/esterna al fine di soddisfarle correttamente	Approfondisce le esigenze dell'utenza interna/esterna, soddisfacendole rapidamente e anticipando eventuali bisogni inespressi
2	Non tiene conto dei bisogni dell'utenza interna/esterna	Quando necessario dà priorità ai bisogni dell'utenza interna/esterna in seguito ad una esplicita richiesta della stessa o del proprio responsabile.	Tiene conto abitualmente dei bisogni dell'utenza interna/esterna nella valutazione delle priorità di intervento	Tiene conto dei bisogni dell'utenza interna/esterna, orienta i propri comportamenti e quelli dei propri colleghi/collaboratori verso una maggiore centralità dell'utente
3	Agisce in maniera adempitiva e non si sforza di raggiungere un risultato di valore per l'utenza interna/esterna	Tende a non agire in maniera adempitiva per raggiungere un risultato di valore per l'utenza solo se stimolato o sollecitato	Modifica il modo di agire per raggiungere un risultato di valore per l'utenza interna/esterna	Modifica il modo di agire a seconda del tipo dell'utenza interna/esterna per raggiungere un risultato di valore e orienta i comportamenti del gruppo
4	Manifesta scarso interesse e non verifica la soddisfazione del cittadino	Non sempre verifica la soddisfazione del cittadino	Verifica abitualmente la soddisfazione del cittadino	Verifica la soddisfazione del cittadino e nel caso di malcontento intraprende azioni volte ad accrescerne la soddisfazione

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

<p>Innovazione: cercare nuove vie percorribili in termini di processo e servizio per rispondere alle esigenze del cittadino/clientefacendosi motore del cambiamento</p> <p>Destinatari: Tutto il personale</p>				
<p>Descrittore comportamentale</p>	<p>Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato</p>	<p>Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente</p>	<p>Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono</p>	<p>Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)</p>
<p>1</p>	<p>Non si interessa alle esigenze dell'utenza interna/esterna</p>	<p>Si interessa alle esigenze dell'utenza interna/esterna solo se stimolato</p>	<p>Approfondisce le esigenze dell'utenza interna/esterna al fine di soddisfarle correttamente</p>	<p>Approfondisce le esigenze dell'utenza interna/esterna, soddisfacendole rapidamente e anticipando eventuali bisogni inespressi</p>
<p>2</p>	<p>Non tiene conto dei bisogni dell'utenza interna/esterna</p>	<p>Quando necessario dà priorità ai bisogni dell'utenza interna/esterna in seguito ad una esplicita richiesta della stessa o del proprio responsabile.</p>	<p>Tiene conto abitualmente dei bisogni dell'utenza interna/esterna nella valutazione delle priorità di intervento</p>	<p>Tiene conto dei bisogni dell'utenza interna/esterna, orienta i propri comportamenti e quelli dei propri colleghi/collaboratori verso una maggiore centralità dell'utente</p>
<p>3</p>	<p>Agisce in maniera adempitiva e non si sforza di raggiungere un risultato di valore per l'utenza interna/esterna</p>	<p>Tende a non agire in maniera adempitiva per raggiungere un risultato di valore per l'utenza solo se stimolato o sollecitato</p>	<p>Modifica il modo di agire per raggiungere un risultato di valore per l'utenza interna/esterna</p>	<p>Modifica il modo di agire a seconda del tipo dell'utenza interna/esterna per raggiungere un risultato di valore e orienta i comportamenti del gruppo</p>
<p>4</p>	<p>Manifesta scarso interesse e non verifica la soddisfazione del cittadino</p>	<p>Non sempre verifica la soddisfazione del cittadino</p>	<p>Verifica abitualmente la soddisfazione del cittadino</p>	<p>Verifica la soddisfazione del cittadino e nel caso di malcontento intraprende azioni volte ad accrescerne la soddisfazione</p>

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

<p>Flessibilità: Adattare la propria attività in funzione delle mutevoli caratteristiche del contesto anche rispetto a eventi non previsti e non ordinari, allo scopo di cogliere opportunità e di raggiungere l'obiettivo prefissato</p> <p>Destinatari: Tutto il personale</p>				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29) - Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non accetta i cambiamenti come fonti di nuove opportunità	Si sforza di accettare i cambiamenti come fonti di nuove opportunità	Accetta i cambiamenti come fonti di nuove opportunità	Si attiva per proporre cambiamenti al proprio contesto in considerazione dell'obiettivo da raggiungere
2	Organizza il proprio tempo senza tenere conto delle esigenze dell'amministrazione	Organizza il proprio tempo in funzione delle esigenze dell'amministrazione solo se sollecitato	Organizza il proprio tempo in funzione delle esigenze dell'amministrazione	Organizza il proprio tempo in funzione delle esigenze dell'amministrazione anche a fronte dell'insorgenza di attività urgenti non prevedibili
3	Non adatta le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto	Adatta le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto solo se sollecitato	Adatta autonomamente le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto	Adatta le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto coinvolgendo anche i propri colleghi/collaboratori
4	Non fornisce il proprio contributo su attività non di stretta competenza nell'ambito della struttura	Nell'ambito della struttura fornisce il proprio contributo su attività non di stretta competenza solo se stimolato/sollecitato dal proprio responsabile	Nell'ambito della struttura fornisce sollecitamente il proprio contributo su attività non di stretta competenza	Si propone e fornisce il proprio contributo su attività non di stretta competenza e di altre strutture

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Analisi e soluzione dei problemi: Contestualizzare i problemi e/o le situazioni complesse e ricercare le soluzioni più idonee scegliendo tra le alternative possibili				
Destinatari: Tutto il personale				
Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non analizza i problemi	Analizza i problemi e ne individua le possibili cause solo se stimolato	Analizza i problemi e ne individua le possibili cause	Analizza rapidamente i problemi e ne individua le possibili cause coinvolgendo i propri colleghi
2	Non propone alternative plausibili per la soluzione del problema	Propone alternative plausibili per la soluzione del problema solo se stimolato	Propone tempestivamente più alternative plausibili per la soluzione del problema	Propone tempestivamente più alternative plausibili per la soluzione del problema individuando la più efficace
3	Non adotta la soluzione individuata	Adotta la soluzione individuata solo se sollecitato	Adotta rapidamente la soluzione individuata	Adotta rapidamente la soluzione individuata e ne promuove la diffusione
4	Non evidenzia le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzione adottata	Evidenzia le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzione adottata solo se sollecitato	Evidenzia rapidamente le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzione adottata	Evidenzia rapidamente le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzione adottata e identifica le possibili azioni correttive

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Sviluppo/condivisione della conoscenza: comprendere la rilevanza delle competenze fondamentali per l'impatto sulla prestazione, svilupparle e diffonderle superando le resistenze interne

Destinatari: Tutto il personale

Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29)- Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non è attento al proprio sviluppo professionale e non ricerca opportunità di apprendimento	Cura il proprio sviluppo professionale attraverso le occasioni di apprendimento messe a disposizione dall'amministrazione	Cura il proprio sviluppo professionale attraverso le occasioni di apprendimento messe a disposizione dall'amm.ne, l'autoformazione e lo scambio professionale	Cura il proprio sviluppo professionale attraverso la ricerca di opportunità di apprendimento, l'autoformazione e lo scambio professionale
2	Non si confronta con esperienze diverse al fine di ampliare le proprie competenze;	Si confronta con esperienze diverse al fine di ampliare le proprie competenze solo se sollecitato	Si confronta abitualmente con esperienze diverse al fine di ampliare le proprie competenze	Si confronta abitualmente con esperienze diverse al fine di ampliare le proprie competenze mettendole a disposizione dell'intera organizzazione;
3	Non utilizza linguaggi e strumenti appropriati per la trasmissione del sapere	Non sempre utilizza linguaggi e strumenti appropriati per la trasmissione del sapere	Utilizza abitualmente linguaggi e strumenti appropriati per la trasmissione del sapere	Utilizza abitualmente linguaggi e strumenti appropriati per la trasmissione del sapere coinvolgendo attivamente gli interlocutori
4	Non trasmette le competenze possedute ai colleghi	Trasmette le competenze possedute ai colleghi ma non si cura della comprensione delle stesse	Trasmette le competenze possedute ai colleghi e si cura della comprensione delle stesse	Trasmette le competenze possedute ai colleghi e ne verifica la comprensione ed il trasferimento nei processi di lavoro

Dizionario delle competenze Provincia di Nuoro –Piano della Performance 2023-2025

Orientamento alla semplificazione: comprendere e razionalizzare le necessità interne ed esterne al fine di individuare una costante gestione della complessità soprattutto in termini di semplificazione

Destinatari: Tutto il personale

Descrittore comportamentale	Livello critico Valore Performance (0-50)-Inadeguato	Livello in sviluppo Valore Performance (51-63.,29) - Sufficiente	Livello atteso Punti Valore Performance (63,30 – 76,59) –Buono (76,60 -93,59)- Molto Buono	Livello eccellente Valore Performance (93,60– 96,59) – Ottimo (96,60 -100)- (Eccellente)
1	Non è capace di modificare, anche se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi;	Tende a modificare, se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi, però, riuscirvi efficacemente	Modifica, se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi;	Modifica, se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi e li promuove dentro e fuori il proprio gruppo
2	Non mette in discussione le prassi consolidate anche se si intravedono nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa;	Mette in discussione le prassi consolidate, anche se si intravedono nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa, solo se sollecitato	Rimettere in discussione le prassi consolidate se si intravedono nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa;	Rimette in discussione le prassi consolidate se si intravedono nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa e orienta in tal senso i comportamenti di colleghi e collaboratori
3	Non sempre riesce a scomporre i problemi e a individuarne le cause	E' in grado di scomporre i problemi ma non sempre coglie le cause rilevanti	Riesce a scomporre i problemi e affrontarli singolarmente procedendo per gradi	Scomponne rapidamente le componenti di un problema, ne compara i diversi aspetti e distingue priorità sostanziali rispetto alle rigidità delle prassi
4	Non è capace di modificare, anche se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi;	Tende a modificare, se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi, però, riuscirvi efficacemente	Modifica, se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi;	Modifica, se di propria competenza, le regole e le procedure che comportano un inutile appesantimento dell'iter dei processi e li promuove dentro e fuori il proprio gruppo

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: TANZILLO CARLA

CODICE FISCALE: TINIT-TNZCRL64L43B076Z

DATA FIRMA: 11/05/2023 09:23:28

IMPRONTA: 30326436376666656662323935616439383730633734316230356364336134336531323265393236