

Allegato n. 5 al Documento di Programmazione integrata 2018-2020

SCHEMA DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AL DIRETTORE GENERALE – ANNO 2018

Parte I – Dati anagrafici

Valutato:

COGNOME	
NOME	
INCARICO	

Parte II – Riepilogo degli obiettivi e dei comportamenti

AFFIDABILITA' (peso complessivo 70)

Tipologia di obiettivo*	Codice	Peso	Obiettivo	Indicatore	Target
INDIVIDUALE	2018_PROG_01	12	Potenziare l'accessibilità ai dati e alle informazioni per il monitoraggio interno e per la valutazione della qualità	(Numero di azioni implementate/numero di azioni previste) *100	≥ 67%
INDIVIDUALE	2018_PROG_02	18	Completare le azioni collegate ai progetti della Programmazione triennale 2016-2018	Mq per studente iscritto entro la durata normale dei corsi di studio	≥ 3,173
INDIVIDUALE	2018_IND_14	5	Predisporre le iniziative necessarie per l'accreditamento dei corsi di studio da parte di Anvur in ottica di assicurazione della qualità (prevista per novembre 2018)	On/Off	On
INDIVIDUALE	2018_IND_15	5	Implementare il sistema di monitoraggio della qualità delle scuole di specializzazione di area medica	(Numero di scuole sottoposte a monitoraggio/numero complessivo di scuole di specializzazione di area medica)*100	≥ 80%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		30	Performance organizzativa di I livello		
	<b>Totale</b>	70			

\*Individuale/Organizzativo

\*\*Scala: 0 - obiettivo non raggiunto; 0,5 - obiettivo parzialmente raggiunto; 1 - obiettivo pienamente raggiunto

Allegato n. 5 al Documento di Programmazione integrata 2018-2020

CAPACITA' (peso complessivo 30)

<b>Ambito di comportamento</b>	<b>Comportamento</b>	<b>Peso</b>
Capacità manageriali	Capacità di favorire l'allineamento dei propri collaboratori sugli obiettivi	5
Capacità manageriali	Capacità di sviluppo, formazione e crescita dei propri collaboratori.	5
Capacità manageriali	Capacità di analizzare i dati, i risultati e tutti i fattori che influenzano positivamente e negativamente le performance dei propri collaboratori.	5
Capacità individuali	Capacità di aggiornamento continuo su procedure, strumenti e metodi che garantiscano un ottimale svolgimento dei processi organizzativi.	5
Capacità manageriali	Capacità di sviluppare e promuovere programmi di cambiamento nell'organizzazione.	5
Capacità manageriali	Capacità di differenziare i giudizi di valutazione dei propri collaboratori	5
<b>Totale</b>		<b>(Max 30)</b>

\*Scala da 1 a 5: 1 - Comportamento non esibito mai; 2- Comportamento esibito raramente; 3 - Comportamento esibito spesso; 4 - Comportamento esibito molto spesso; 5 -Comportamento esibito sistematicamente

Luogo e data

Per accettazione

Allegato n. 5 al Documento di Programmazione integrata 2018-2020

SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AI DIRIGENTI – ANNO 2018

Parte I – Dati anagrafici

Valutato:

COGNOME			
NOME			
MATRICOLA		CATEGORIA	
INCARICO			

Parte II – Riepilogo degli obiettivi e dei comportamenti

AFFIDABILITA' (peso complessivo 70)

Tipologia di obiettivo*	Codice	Peso	Obiettivo	Indicatore	Target
INDIVIDUALI		40	Codici con 2018_IND		
INDIVIDUALI (collegati a progetti trasversali)			Codici con 2018_PROG		
PERFORMANCE DELLA DIREZIONE		30	Performance organizzativa di II livello		
	<b>Totale</b>	<b>70</b>			

\*Individuale/Organizzativo

\*\*Scala: 0 -obiettivo non raggiunto; 0,5 - obiettivo parzialmente raggiunto; 1 – obiettivo pienamente raggiunto

CAPACITA' (peso complessivo 30)

Ambito di comportamento	Comportamento	Peso
Capacità manageriali	Capacità di favorire l'allineamento dei propri collaboratori sugli obiettivi	5
Capacità manageriali	Capacità di sviluppo, formazione e crescita dei propri collaboratori.	5
Capacità manageriali	Capacità di analizzare i dati, i risultati e tutti i fattori che influenzano positivamente e negativamente le performance dei propri collaboratori.	5
Capacità individuali	Capacità di aggiornamento continuo su procedure, strumenti e metodi che garantiscano un ottimale svolgimento dei processi organizzativi.	5
Capacità manageriali	Capacità di sviluppare e promuovere programmi di cambiamento nell'organizzazione.	5
Capacità manageriali	Capacità di differenziare i giudizi di valutazione dei propri collaboratori	5
	<b>Totale</b>	<b>(Max 30)</b>

\*Scala da 1 a 5: 1-Comportamento non esibito mai; 2- Comportamento esibito raramente; 3-Comportamento esibito spesso; 4-Comportamento esibito molto spesso; 5-Comportamento esibito sistematicamente

Luogo e data

Per accettazione