

SCHEDA OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTE II FASCIA

COGNOME E NOME:	
STRUTTURA:	
PERIODO DI COMPETENZA:	
INQUADRAMENTO CONTRATTUALE:	

ANNO "n"

OBIETTIVI DI RISULTATO (minimo n. 3 obiettivi, massimo n.10 obiettivi)		Indicatore	Target	FASE ASSEGNAZIONE: Punteggio assegnato	FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto attribuito dal Direttore
1	Si veda la "scheda obiettivi di Struttura" di cui il Dirigente è responsabile				
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
SUBTOTALE OBIETTIVI DI RISULTATO				100	

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		Vedere l'allegato 5 del SMVP per i descrittori comportamentali				FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto attribuito dal Direttore
		Livello Critico	Livello in sviluppo	Livello Atteso	Livello Eccellente	
		da 1 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 20	
1	LEADERSHIP (assumere un ruolo di riferimento, guida e responsabilità verso gli altri colleghi, suscitando consenso e valorizzando il contributo dei singoli componenti del gruppo).					
2	CAPACITA' 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).					
3	PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE (definire e implementare, in coerenza con le necessità interne ed esterne, i piani di sviluppo delle attività, verificando l'allineamento tra il pianificato ed il realizzato e gestendo conseguentemente le risorse umane, finanziarie e strumentali).					
4	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).					
5	DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI INDIVIDUALI DEI PROPRI COLLABORATORI (capacità di differenziare le valutazioni individuali dei propri collaboratori, rendendo la valutazione della performance individuale più oggettiva, più confrontabile, più trasparente, meno soggetta a distorsioni e meno legata alla soggettività del singolo valutatore).					
SUBTOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI						
TOTALE PUNTEGGIO (OBIETTIVI DI RISULTATO + COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI)						

ECCELLENZA
(Apporre una "X" nei casi previsti dal SMVP)

FASE DI ASSEGNAZIONE		FASE VALUTAZIONE	
Data	Il Direttore competente per assegnazione obiettivi (*)	Il Direttore competente per valutazione obiettivi	Data
Data	Il Dirigente per accettazione obiettivi (*)	Il Dirigente per presa visione valutazione obiettivi	Data

Entrambi gli obiettivi sono su base 100. Il punteggio totale è la somma aritmetica dei due sottogruppi. Ai fini della erogazione del premio si dovrà fare riferimento agli accordi tra Amministrazione e OOSS.

L'assegnazione e la valutazione degli obiettivi presuppongono la preventiva condivisione tra valutatore e valutato. Qualora ciò non avvenga è richiesto che venga fornita la motivazione nel sottostante campo dei commenti.

(*) L'assegnazione degli obiettivi di Risultato del Dirigente di II° Fascia corrisponde alla firma della "Scheda Obiettivi della Struttura", quindi per le firme del Direttore competente e del Dirigente Responsabile della Struttura si rimanda alla suddetta "Scheda Obiettivi della Struttura".

COMMENTI SU ASSEGNAZIONE E VALUTAZIONE INTERMEDIA/FINALE: