

**SCHEDA OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTE II FASCIA**

<b>COGNOME E NOME:</b>	
<b>STRUTTURA:</b>	
<b>PERIODO DI COMPETENZA:</b>	
<b>INQUADRAMENTO CONTRATTUALE:</b>	

**ANNO 2022**

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

COMPETENZE ORGANIZZATIVE		Vedere l'allegato 6 del SMVP per i descrittori comportamentali				FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto attribuito dal DG
		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	<b>ACCURATEZZA E TEMPESTIVITA'</b> (esercitare la propria attività con l'attenzione, la precisione e il rispetto dei tempi richiesti dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato).					
2	<b>CAPACITA' DECISIONALE</b> (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	<b>PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE</b> (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	<b>MOTIVAZIONE E SVILUPPO RISORSE</b> (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	<b>DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI INDIVIDUALI DEI PROPRI COLLABORATORI</b> (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).					

<b>SUBTOTALE COMPETENZE ORGANIZZATIVE</b>					
---	--	--	--	--	--

<b>TOTALE PUNTEGGIO (OBIETTIVI DI RISULTATO + COMPETENZE ORGANIZZATIVE)</b>	
---	--

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

(\*) 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 Generale e del Dirigente Responsabile della Struttura si rimanda alla suddetta "Scheda Obiettivi della Struttura".

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.

COMMENTI SU ASSEGNAZIONE E VALUTAZIONE INTERMEDIA/FINALE: