

ALLEGATO 1



SCHEDA OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTE II FASCIA

COGNOME E NOME:	
STRUTTURA:	
PERIODO DI COMPETENZA:	
INQUADRAMENTO CONTRATTUALE: <i>(a cura del Settore Risorse Umane)</i>	
<b>ANNO 2021</b>	

OBIETTIVI DI RISULTATO (minimo n. 3 obiettivi, massimo n.10 obiettivi)		Indicatore	Target	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 DI RISULTATO</b>				

COMPETENZE ORGANIZZATIVE		Vedere l'allegato del SMVP per i descrittori comportamentali			FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto attribuito dal DG
		Livello da Atteso ad Eccellente	Livello in sviluppo	Livello Critico	
		da 18 a 25	da 8 a 17	da 1 a 7	
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) e <b>DIFFERENZIAMENTO DELLE VALUTAZIONI INDIVIDUALI DEI PROPRI COLLABORATORI</b> (rendere 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>					

**TOTALE PUNTEGGIO (OBIETTIVI DI RISULTATO + COMPETENZE ORGANIZZATIVE)**

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: