

SCHEDA OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTE II FASCIA

COGNOME E NOME:	
STRUTTURA:	
PERIODO DI COMPETENZA:	
INQUADRAMENTO CONTRATTUALE:	
ANNO "n"	

OBIETTIVI DI RISULTATO		INDICATORE	TARGET	FASE ASSEGNAZIONE: Punteggio assegnato	FASE MISURAZIONE: Punteggio consuntivo	FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto attribuito dal Direttore
OBIETTIVI DELLA STRUTTURA	1	Si veda la "scheda obiettivi di Struttura" di cui il Dirigente è responsabile				
SUBTOTALE OBIETTIVI DELLA STRUTTURA DI RESPONSABILITA'				80		
OBIETTIVI SPECIFICI INDIVIDUALI	1	Verifica della corretta gestione del lavoro agile				
	2	Formazione del Dirigente di Struttura				
	3					
SUBTOTALE OBIETTIVI OBIETTIVI SPECIFICI INDIVIDUALI				20		
SUBTOTALE OBIETTIVI DI RISULTATO				100		

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		Vedere l'allegato 5 del SMVP per i descrittori comportamentali				FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto attribuito dal Direttore
		LIVELLO CRITICO ogni descrittore comportamentale vale 1,25	LIVELLO IN SVILUPPO ogni descrittore comportamentale vale 2,5	LIVELLO ATTESO ogni descrittore comportamentale vale 3,75	LIVELLO ECCELLENTE ogni descrittore comportamentale vale 5	
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).	Non sceglie e non agisce in modo da essere un punto di riferimento per i componenti del gruppo (pari 1,25)	Non sempre sceglie e agisce in modo da essere un punto di riferimento per i componenti del gruppo (pari a 2,5)	Sceglie e agisce in modo da essere un punto di riferimento per i componenti del gruppo (pari a 3,75)	Sceglie e agisce in modo da essere un punto di riferimento per i componenti del gruppo (pari a 5)	
		Non lavora con una chiara visione del punto di arrivo e non guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo (pari 1,25)	Ha una chiara visione del punto di arrivo , ma non guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo (pari a 2,5)	Ha una chiara visione del punto di arrivo e guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo (pari a 3,75)	Ha una chiara visione del punto di arrivo , guida il proprio gruppo al raggiungimento dell'obiettivo e valorizza il contributo dei singoli (pari a 5)	
		Non assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede (pari 1,25)	Assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede ma non in situazioni critiche (pari a 2,5)	Assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede (pari a 3,75)	Assume le responsabilità che il ruolo ricoperto richiede e riesce a farle assumere, ove necessario, ai propri collaboratori (pari a 5)	
		Non suscita consenso e non ottiene collaborazione nel gruppo rispetto alle strategie definite ed ai risultati da raggiungere (pari 1,25)	Ottiene collaborazione nel gruppo rispetto alle strategie definite ed ai risultati da raggiungere (pari a 2,5)	Suscita consenso e ottiene collaborazione nel gruppo rispetto alle strategie definite ed ai risultati da raggiungere (pari a 3,75)	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 (pari a 5)	
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).	Non prende decisioni di fronte a problemi (pari 1,25)	Si sforza di decidere anche di fronte a problemi ma ricerca il consenso del proprio responsabile per dividerne l'impatto (pari a 2,5)	Prende decisioni di fronte a problemi valutandone i possibili impatti (pari a 3,75)	Elabora e prende decisioni di fronte a problemi anche complessi e con rilevante impatto organizzativo (pari a 5)	
		Non decide in autonomia (pari 1,25)	Si sforza di decidere in autonomia (pari a 2,5)	Decide in autonomia (pari a 3,75)	Decide in autonomia e nel rispetto dei tempi (pari a 5)	
		Rifugge la responsabilità delle proprie scelte quando queste sono poco efficaci (pari 1,25)	Tende a distribuire la responsabilità delle proprie scelte poco efficaci ad eventi esterni o altri colleghi (pari a 2,5)	Si assume la responsabilità delle proprie scelte (pari a 3,75)	Si assume la responsabilità delle proprie scelte e favorisce la diffusione della cultura della responsabilità nel gruppo (pari a 5)	
		Se pressato da tempi ristretti fatica a valutare e decidere tra più alternative (pari 1,25)	Se pressato da tempi ristretti valuta e decide tra più alternative ricorrendo frequentemente al supporto del proprio responsabile (pari a 2,5)	Riesce a valutare e decidere tra più alternative anche se pressato da tempi ristretti (pari a 3,75)	Riesce a valutare e decidere tra più alternative anche in condizione di stress ed in mancanza di tutte le informazioni (pari a 5)	
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).	Non diffonde nell'organizzazione la cultura della programmazione intesa come ciclo (pianificazione, monitoraggio e controllo) (pari 1,25)	Solo se sollecitato, cerca di diffondere nell'organizzazione la cultura della programmazione intesa come ciclo (pianificazione, monitoraggio e controllo) (pari a 2,5)	Diffonde nell'organizzazione la cultura della programmazione intesa come ciclo (pianificazione, monitoraggio e controllo) (pari a 3,75)	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 (pari a 5)	
		Non elabora e verifica piani di sviluppo delle attività (pari 1,25)	Elabora e verifica piani di sviluppo delle attività , ma non distingue tra le diverse priorità (pari a 2,5)	Elabora e verifica piani di sviluppo delle attività , distinguendo sempre tra le diverse priorità (pari a 3,75)	Elabora e verifica, in maniera integrata con le altre strutture, piani di sviluppo delle attività , distinguendo sempre tra le diverse priorità (pari a 5)	
		Non organizza il lavoro e non gestisce le risorse assegnate (pari 1,25)	Organizza il lavoro , ma non gestisce le risorse assegnate in maniera coerente (pari a 2,5)	Organizza il lavoro e gestisce le risorse assegnate coerentemente (pari a 3,75)	Organizza il lavoro e gestisce le risorse assegnate e definisce con chiarezza le mete finali e i risultati intermedi (pari a 5)	
		Non definisce chiaramente cioè che si attende dai propri collaboratori (pari 1,25)	Solo se sollecitato, definisce chiaramente cioè che si attende dagli altri (pari a 2,5)	Definisce sempre chiaramente cioè che si attende dagli altri (pari a 3,75)	Definisce sempre chiaramente cioè che si attende dagli altri e verifica cosa gli altri si attendono da lui (pari a 5)	
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).	Non ascolta e non coinvolge i propri collaboratori (pari 1,25)	Ascolta e coinvolge i propri collaboratori solo se sollecitato (pari a 2,5)	Ascolta e coinvolge abitualmente i propri collaboratori (pari a 3,75)	Mantiene un costante dialogo con i propri collaboratori , fornendo pure frequenti ed esaurienti feedback (pari a 5)	
		Non promuove lo sviluppo dell'autonomia dei propri collaboratori (pari 1,25)	Tende a promuovere lo sviluppo dell'autonomia ai propri collaboratori (pari a 2,5)	Promuove abitualmente lo sviluppo dell'autonomia dei propri collaboratori (pari a 3,75)	Promuove abitualmente lo sviluppo dell'autonomia dei propri collaboratori, stimolando le opportunità di crescita professionale (pari a 5)	
		Non crea un buon clima interno e non gestisce i conflitti nel gruppo (pari 1,25)	Si adopera per creare un buon clima interno ma non gestisce i conflitti nel gruppo (pari a 2,5)	Crea un buon clima interno e gestisce i conflitti nel gruppo (pari a 3,75)	Crea un buon clima interno , gestisce i conflitti nel gruppo e ne previene l'insorgenza (pari a 5)	
		Non valuta attentamente le performance dei propri collaboratori e non ne coglie le differenze per un miglioramento (pari 1,25)	Valuta le performance dei propri collaboratori, ne coglie le differenze ma non riesce ad ottenere adesione per un miglioramento (pari a 2,5)	Valorizza i propri collaboratori valutandone attentamente le performance , ne coglie le differenze e ottiene adesione per un miglioramento (pari a 3,75)	Valorizza i propri collaboratori valutandone attentamente le performance , ne coglie le differenze e ottiene adesione per un miglioramento (pari a 5)	

5	DIFFERENZIAMENTO 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).	Non definisce preliminarmente gli oggetti di valutazione (pari 1,25)	Definisce preliminarmente gli oggetti di valutazione, li condivide in parte con i propri collaboratori (pari a 2,5)	Definisce con precisione gli oggettivi di valutazione, li condivide pienamente con i propri collaboratori tramite colloquio preliminare (pari a 3,75)	Definisce con precisione gli oggetti di valutazione, li condivide pienamente con i propri collaboratori tramite colloquio preliminare, assegnando comportamenti valorizzanti e anche sfidanti (pari a 5)	
		Valuta i propri collaboratori con superficialità e solo alla fine del ciclo di valutazione (pari 1,25)	Valuta i propri collaboratori con sufficiente accuratezza, ma in maniera non del tutto omogenea e non continuativa (pari a 2,5)	Valuta i propri collaboratori con accuratezza, in maniera omogenea e svolgendo colloqui anche individuali (pari a 3,75)	Valuta i propri collaboratori con accuratezza, in maniera omogenea e svolgendo colloqui anche individuali, con particolare attenzione anche al continuo sviluppo professionale e al miglioramento del singolo (pari a 5)	
		Non dà feedback sulle attività realizzate e non riorienta i comportamenti che necessitano di miglioramento (pari 1,25)	Dà feedback sulle attività realizzate ma non riorienta i comportamenti che necessitano di miglioramento (pari a 2,5)	Dà feedback sulle attività realizzate e riorienta in parte i comportamenti che necessitano di miglioramento coinvolgendo il collaboratore (pari a 3,75)	Dà e richiede sistematicamente il feedback sulle attività realizzate. Motiva i comportamenti "virtuosi" dei collaboratori e riorienta i comportamenti negativi definendo interventi di sviluppo individuale (pari a 5)	
		Non differenzia i giudizi dei propri collaboratori per non creare situazioni di conflitto e non coglie i segnali deboli (pari 1,25)	Differenzia solo in parte i giudizi dei propri collaboratori e non utilizza i segnali deboli per riorientare la loro azione (pari a 2,5)	Utilizza la scala di misurazione per valutare i propri collaboratori al fine di valorizzare la crescita professionale e riorientare i segnali deboli (pari a 3,75)	Utilizza tutta la scala di misurazione per valutare i propri collaboratori al fine di valorizzare la crescita professionale e utilizza pienamente i segnali deboli per riorientare la loro azione (pari a 5)	
		SUBTOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				

TOTALE PUNTEGGIO (OBIETTIVI DI RISULTATO + COMPORTAMENTI 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 OQSS.

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: