

SCHEDA OBIETTIVI INDIVIDUALI COMPARTO

COGNOME E NOME:						
STRUTTURA:						
PERIODO DI COMPETENZA: <i>(a cura del Responsabile di Struttura l'inserimento almeno della data di inizio)</i>						
INQUADRAMENTO CONTRATTUALE: <i>(a cura del Responsabile di Struttura)</i>						
ANNO "n"						
OBIETTIVI DI RISULTATO (minimo n. 3 obiettivi, massimo n.10 obiettivi)		INDICATORE	TARGET	FASE ASSEGNAZIONE: Punteggio assegnato	FASE MISURAZIONE: punteggio consuntivato	FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
SUBTOTALE OBIETTIVI DI RISULTATO				0		

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		Vedere Allegato 5 del SMVP per i descrittori comportamentali				FASE VALUTAZIONE: Punteggio ottenuto
		LIVELLO CRITICO	LIVELLO IN SVILUPPO	LIVELLO ATTESO	LIVELLO ECCELLENTE	
		ogni descrittore comportamentale vale 1,25	ogni descrittore comportamentale vale 2,5	ogni descrittore comportamentale vale 3,75	ogni descrittore comportamentale vale 5	
1	ACCURATEZZA E TEMPESTIVITA' (esercitare la propria attività con l'attenzione, la precisione e il rispetto dei tempi richiesti dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato).	Non si preoccupa di essere preciso , utilizzando un approccio al lavoro spesso superficiale (pari 1,25)	E' preciso ed attento ai dettagli ma tende a non curarsene in situazioni di urgenza/necessità (pari a 2,5)	E' sempre preciso ed attento ai dettagli nello svolgere la propria attività (pari a 3,75)	E' sempre preciso ed attento ai dettagli significativi nello svolgere la propria attività (pari a 5)	
		Non si pone standard di performance e non si attiva per superare gli ostacoli (pari 1,25)	Tende a darsi standard di performance ma si attiva per superare gli ostacoli (pari a 2,5)	Si pone abitualmente standard di performance e si attiva per superare gli ostacoli (pari a 3,75)	Si pone abitualmente standard elevati di performance e si attiva per superare gli ostacoli (pari a 5)	
		Tende a non dare il giusto peso al rispetto di scadenze e tempi richiesti dalla natura del compito assegnato (pari 1,25)	Dà il giusto peso al rispetto di scadenze e tempi richiesti dalla natura del compito assegnato ma, non sempre vi riesce (pari a 2,5)	Rispetta le scadenze e i tempi richiesti dalla natura del compito assegnato (pari a 3,75)	Rispetta sempre le scadenze e i tempi previsti e orienta in tal senso i comportamenti di colleghi e collaboratori (pari a 5)	
		Non monitora le attività , tenendo sotto controllo le diverse variabili connesse alla natura del compito assegnato (pari 1,25)	Si sforza di monitorare le attività ma perde di vista le variabili connesse alla natura del compito ma non direttamente controllabili (pari a 2,5)	Monitora le attività , tenendo sotto controllo tutte le diverse variabili connesse alla natura del compito assegnato (pari a 3,75)	Monitora le attività , tenendo sotto controllo tutte le diverse variabili connesse alla natura del compito assegnato, valutando opportuni correttivi e gestendo il cambiamento se richiesto o necessario (pari a 5)	
2	FLESSIBILITA' (adattare la propria attività in funzione delle mutevoli caratteristiche del contesto anche rispetto a eventi non previsti e non ordinari, allo scopo di cogliere opportunità e di raggiungere l'obiettivo prefissato).	Non accetta i cambiamenti come fonti di nuove opportunità (pari 1,25)	Si sforza di accettare i cambiamenti come fonti di nuove opportunità (pari a 2,5)	Accetta i cambiamenti come fonti di nuove opportunità (pari a 3,75)	Si attiva per proporre cambiamenti al proprio contesto in considerazione dell'obiettivo da raggiungere (pari a 5)	
		Organizza il proprio tempo senza tenere conto delle esigenze dell'amministrazione (pari 1,25)	Organizza il proprio tempo in funzione delle esigenze dell'amministrazione solo se sollecitato (pari a 2,5)	Organizza il proprio tempo in funzione delle esigenze dell'amministrazione (pari a 3,75)	Organizza il proprio tempo in funzione delle esigenze dell'amministrazione anche a fronte dell'insorgenza di attività urgenti non prevedibili (pari a 5)	
		Non adatta le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto (pari 1,25)	Adatta le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto solo se sollecitato (pari a 2,5)	Adatta autonomamente le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto (pari a 3,75)	Adatta le modalità di svolgimento del proprio lavoro alla dinamicità del contesto coinvolgendo anche i propri colleghi/collaboratori (pari a 5)	
		Non fornisce il proprio contributo su attività non di stretta competenza nell'ambito della struttura (pari 1,25)	Nell'ambito della struttura fornisce il proprio contributo su attività non di stretta competenza solo se stimolato/sollecitato dal proprio responsabile (pari a 2,5)	Nell'ambito della struttura fornisce sollecitamente il proprio contributo su attività non di stretta competenza (pari a 3,75)	Si propone e fornisce il proprio contributo su attività non di stretta competenza e di altre strutture (pari a 5)	
3	LAVORO IN GRUPPO (saper lavorare insieme agli altri integrando le energie per raggiungere un risultato comune, promuovendo rapporti produttivi di collaborazione e assicurando la circolazione delle informazioni)	Non si integra nel gruppo , non riconosce i diversi ruoli (pari 1,25)	Si sforza di integrarsi nel gruppo ma ritiene il proprio ruolo più importante di quello degli altri; sostiene le proposte degli altri solo (pari a 2,5)	Si integra nel gruppo , rispettando i diversi ruoli in modo da raggiungere risultati condivisi. (pari a 3,75)	Si integra nel gruppo valorizzando i diversi ruoli e promuovendo il confronto costruttivo in modo da raggiungere risultati condivisi (pari a 5)	
		Non contribuisce all'organizzazione del gruppo ma è attento solo ai propri compiti (pari 1,25)	Prova a contribuire all'organizzazione del gruppo ma tende a privilegiare i propri compiti (pari a 2,5)	Contribuisce fattivamente all'organizzazione del gruppo (pari a 3,75)	Contribuisce efficacemente all'organizzazione del gruppo ed è attento anche alla realizzazione dei compiti degli altri componenti (pari a 5)	
		Non rispetta le regole che il gruppo si è dato , e non fornisce nessun apporto (pari 1,25)	Tende a rispettare le regole che il gruppo si è dato e partecipa al lavoro fornendo il proprio apporto solo se richiesto (pari a 2,5)	Agisce nel rispetto delle regole che il gruppo si è dato e partecipa al lavoro fornendo un buon apporto (pari a 3,75)	Agisce nel rispetto delle regole che il gruppo si è dato , orienta gli altri componenti a fare lo stesso e partecipa al lavoro fornendo un apporto di elevato livello (pari a 5)	
		Trascura la circolazione delle informazioni all'interno del gruppo (pari 1,25)	Assicura la circolazione delle informazioni all'interno del gruppo solo su richiesta (pari a 2,5)	Contribuisce alla circolazione delle informazioni all'interno del gruppo (pari a 3,75)	Contribuisce alla circolazione delle informazioni all'interno del gruppo assicurandosi della comprensione degli altri componenti (pari a 5)	
4	COMUNICAZIONE (esprimere concetti ed idee nella comunicazione verbale e nella redazione dei documenti in modo che risultino chiari, organizzati, strutturati e favorire lo scambio di informazioni).	Non favorisce la circolazione di informazioni qualificate (pari 1,25)	Favorisce la circolazione di informazioni qualificate solo se sollecitato (pari a 2,5)	Favorisce la circolazione di informazioni qualificate (pari a 3,75)	Stimola colleghi o collaboratori a favorire la circolazione di informazioni qualificate (pari a 5)	
		Utilizza linguaggio e terminologia non adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari (pari 1,25)	Se sollecitato utilizza linguaggio e terminologia adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari (pari a 2,5)	Utilizza linguaggio e terminologia adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari (pari a 3,75)	Utilizza linguaggio e terminologia adeguati alle caratteristiche e ai bisogni dei destinatari e ne verifica la comprensione (pari a 5)	
		Non bilancia in modo adeguato analiticità e sintetività nell'esprimere concetti ed idee (pari 1,25)	Si sforza di bilanciare analiticità e sintetività nell'esprimere concetti ed idee (pari a 2,5)	Bilancia adeguatamente analiticità e sintetività nell'esprimere concetti ed idee (pari a 3,75)	Esprime concetti ed idee con un bilanciamento eccellente di analisi e sintesi anche in relazione al mezzo di comunicazione utilizzato (pari a 5)	
		Non si preoccupa di curare le relazioni con interlocutori interni ed esterni, mostrando chiusura al dialogo (pari 1,25)	Cura le relazioni con interlocutori interni ed esterni solo se stimolato (pari a 2,5)	Cura le relazioni con interlocutori interni ed esterni, mostrandosi disponibile al dialogo (pari a 3,75)	Diffonde la cultura del dialogo dimostrando spiccata attenzione alla cura delle relazioni con interlocutori interni ed esterni (pari a 5)	

5	ANALISI E SOLUZIONE DEI PROBLEMI (contestualizzare i problemi e/o le situazioni complesse e ricercare le soluzioni più idonee scegliendo tra le alternative possibili)	Non analizza i problemi (pari 1,25)	Analizza i problemi e ne individua le possibili cause solo se stimolato (pari a 2,5)	Analizza i problemi e ne individua le possibili cause (pari a 3,75)	Analizza rapidamente i problemi e ne individua le possibili cause coinvolgendo i propri colleghi (pari a 5)	
		Non propone alternative plausibili per la soluzione del problema (pari 1,25)	Propone alternative plausibili per la soluzione del problema solo se stimolato (pari a 2,5)	Propone tempestivamente più alternative plausibili per la soluzione del problema (pari a 3,75)	Propone tempestivamente più alternative plausibili per la soluzione del problema individuando la più efficace (pari a 5)	
		Non adotta la soluzione individuata (pari 1,25)	Adotta la soluzione individuata solo se sollecitato (pari a 2,5)	Adotta rapidamente la soluzione individuata (pari a 3,75)	Adotta rapidamente la soluzione individuata e ne promuove la diffusione (pari a 5)	
		Non evidenzia le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzione adottata (pari 1,25)	Evidenzia le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzioni adottata solo se sollecitato (pari a 2,5)	Evidenzia rapidamente le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzione adottata (pari a 3,75)	Evidenzia rapidamente le criticità che rendono difficile l'implementazione della soluzione adottata e identifica le possibili azioni correttive (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 Dirigente Responsabile della Struttura per assegnazione obiettivi		Il Dirigente Responsabile della Struttura per valutazione obiettivi		Data
	Nome e Cognome		Nome e Cognome		
	Firma		Firma		
Data	Il Dipendente per presa visione obiettivi		Il Dipendente per presa visione valutazione obiettivi		Data
	Nome e Cognome		Nome e Cognome		
	Firma		Firma		

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.

COMMENTI SU ASSEGNAZIONE E VALUTAZIONE INTERMEDIA/FINALE: