

Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Comparto Sanità – Area degli Operatori (ex Bs) e Personale di Supporto (ex A e B)
art. 15, C.C.N.L. 02/11/2022

VALUTAZIONE ANNUALE: anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ **Matricola** _____

Inquadramento: Area degli Operatori ☐

Area del Personale di Supporto ☐

Macrostruttura _____

Struttura _____

Valutatore _____

| 1 | Area di Valutazione: Relazione e Comportamento | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | capacità di lavorare con il gruppo e/o i colleghi di servizio/ufficio contribuendo al mantenimento di un clima di lavoro sereno e produttivo | | | | | | |
| 1 | capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna | | | | | | |
| 1 | rispetto del codice di comportamento aziendale | | | | | | |

| 2 | Area di Valutazione: Attitudini Professionali | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | capacità di svolgere le attività specifiche del profilo di appartenenza | | | | | | |
| 2 | capacità di svolgere in autonomia i compiti assegnati e padronanza degli strumenti tecnologici in uso nella struttura di appartenenza | | | | | | |
| 2 | capacità ad adattarsi alle richieste e ai cambiamenti dell'organizzazione o dei compiti | | | | | | |

| 3 | Area di Valutazione: Organizzazione del Lavoro | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | capacità collaborare efficacemente con i colleghi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza | | | | | | |
| 3 | capacità di adattamento alle direttive impartite dai superiori ed al rispetto dei regolamenti e procedure aziendali | | | | | | |
| 3 | capacità e disponibilità a svolgere il proprio operato in rapporto con le esigenze di cambiamento e flessibilità che vengono richieste dall'organizzazione del lavoro | | | | | | |

| 4 | Area di Valutazione: Qualità Personali | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|-------------|--|--|----------------------|----------|----------|----------|----------|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 . a | capacità di iniziativa e di proposte migliorative | | | | | | |
| 4 . b | capacità di innovazione delle proprie competenze attraverso l'autoformazione e l'aggiornamento | | | | | | |

| <u>POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO</u> | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| da 5,00 a 4,75 | da 4,74 a 4,25 | da 4,24 a 3,75 | da 3,74 a 3,25 | da 3,24 a 3,00 | < 3,00 |
| 100% | 90% | 80% | 70% | 50% | 0% |

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

| Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato |
|--|
| |

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del titolare di incarico di funzione organizzativa
(ove esistente)

Data

Firma del Dirigente U.O. di appartenenza
(timbro e firma leggibile)

Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Comparto Sanità – Area Professionisti della salute e dei Funzionari (ex D e Ds) e Area degli Assistenti (ex C), art. 15, C.C.N.L. 02/11/2022

VALUTAZIONE ANNUALE: anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ **Matricola** _____

Inquadramento: Area Professionisti della Salute e dei Funzionari ☐ Area degli Assistenti ☐

Macrostruttura _____

Struttura _____

Valutatore _____

| 1 | Area di Valutazione: Relazione e Comportamento | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|------|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. a | capacità di lavorare con il gruppo e/o i colleghi di servizio/ufficio contribuendo al mantenimento di un clima di lavoro sereno e produttivo | | | | | | |
| 1. b | capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna | | | | | | |
| 1. c | rispetto del codice di comportamento aziendale | | | | | | |

| 2 | Area di Valutazione: Attitudini Professionali | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|------|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. a | capacità di svolgere in autonomia le attività specifiche di impiego e di assumere le opportune decisioni | | | | | | |
| 2. b | capacità nell'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso nella struttura di appartenenza | | | | | | |
| 2. c | capacità di proporre soluzioni innovative nella gestione dell'attività ordinaria che consentano il raggiungimento di più elevati livelli di integrazione lavorativa, di efficienza e di efficacia | | | | | | |

| 3 | Area di Valutazione: Organizzazione del Lavoro | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|------|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. a | capacità di utilizzare le risorse ed il tempo disponibile nel rispetto degli impegni, delle scadenze e degli obiettivi di servizio | | | | | | |
| 3. b | capacità di individuare e gestire le situazioni di urgenza agendo autonomamente nel proprio ambito di responsabilità | | | | | | |
| 3. c | capacità e disponibilità a svolgere il proprio operato in rapporto con le esigenze di cambiamento e flessibilità nell'organizzazione del lavoro | | | | | | |

| 4 | Area di Valutazione: Qualità Personali | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|-------------|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 . a | capacità di iniziativa e assunzione spontanea di responsabilità | | | | | | |
| 4 . b | capacità di innovazione delle proprie competenze attraverso l'autoformazione e l'aggiornamento | | | | | | |

| <u>POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO</u> | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| da 5,00 a 4,75 | da 4,74 a 4,25 | da 4,24 a 3,75 | da 3,74 a 3,25 | da 3,24 a 3,00 | < 3,00 |
| 100% | 90% | 80% | 70% | 50% | 0% |

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

| Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato |
|--|
| |

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del titolare di incarico di funzione organizzativa
(ove esistente)

Data

Firma del Dirigente U.O. di appartenenza
(timbro e firma leggibile)

Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Comparto Sanità – Area Professionisti della salute e dei Funzionari
Titolare di incarico di funzione organizzativa, art. 28, C.C.N.L. 02/11/2022

VALUTAZIONE ANNUALE: anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ **Matricola** _____

Tipologia di Incarico: con Funzione di Coordinamento ☐ senza Funzione di Coordinamento ☐

Macrostruttura _____

Struttura _____

Valutatore _____

| 1 | Area di Valutazione: Relazione e Comportamento | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | capacità di lavorare con il gruppo e/o i colleghi di servizio/ufficio contribuendo al mantenimento di un clima di lavoro sereno e produttivo | | | | | | |
| 1 | capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna | | | | | | |
| 1 | rispetto del codice di comportamento aziendale | | | | | | |

| 2 | Area di Valutazione: Attitudini Professionali | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | capacità di svolgere in autonomia le attività specifiche di impiego e di assumere le opportune decisioni | | | | | | |
| 2 | capacità nell'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso nella struttura di appartenenza | | | | | | |
| 2 | capacità di proporre soluzioni innovative nella gestione dell'attività ordinaria che consentano il raggiungimento di più elevati livelli di integrazione lavorativa, di efficienza e di efficacia | | | | | | |

| 3 | Area di Valutazione: Organizzazione del Lavoro | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | capacità di utilizzare le risorse ed il tempo disponibile nel rispetto degli impegni, delle scadenze e degli obiettivi di servizio | | | | | | |
| 3 | capacità di individuare e gestire le situazioni di urgenza agendo autonomamente nel proprio ambito di responsabilità | | | | | | |
| 3 | capacità e disponibilità a svolgere il proprio operato in rapporto con le esigenze di cambiamento e flessibilità nell'organizzazione del lavoro | | | | | | |

| 4 | Area di Valutazione: Qualità Personali | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | capacità di iniziativa e assunzione spontanea di responsabilità | | | | | | |
| 4 | capacità di innovazione delle proprie competenze attraverso l'autoformazione e l'aggiornamento | | | | | | |

| 5 | Area di Valutazione: Gestione ed Organizzazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | capacità di coordinamento e guida di colleghi e collaboratori al fine di ottimizzare i carichi di lavoro e i volumi di attività, di gestire gli istituti contrattuali e perseguire gli obiettivi concordati | | | | | | |
| 5 | capacità di elaborare, in merito alle funzioni espressamente delegate, proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e al miglioramento continuo della qualità | | | | | | |

| PUNTEGGIO TOTALE | |
|--|--|
| PUNTEGGIO TOTALE | |
| MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori) | |

| POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| da 5,00 a 4,75 | da 4,74 a 4,25 | da 4,24 a 3,75 | da 3,74 a 3,25 | da 3,24 a 3,00 | < 3,00 |
| 100% | 90% | 80% | 70% | 50% | 0% |

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

| Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato |
|--|
| |

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Dirigente U.O. di appartenenza
(timbro e firma leggibile)

**COMPARTO SANITÀ - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE****DESCRIZIONE DEL MODELLO ADOTTATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE**

| AREA DI COMPETENZA | COMPETENZE ATTESE |
|----------------------------|--|
| RELAZIONE E COMPORTAMENTO | <i>misura la capacità dimostrata di instaurare e mantenere positive relazioni sia nel contesto lavorativo, sia con i fruitori del servizio, allo scopo di creare un clima favorevole alle finalità organizzative e produttive.</i> |
| ATTITUDINI PROFESSIONALI | <i>misura la capacità dimostrata di svolgere con autonomia e capacità i compiti assegnati utilizzando al meglio le tecnologie ed i protocolli in uso nonché la capacità di proporre soluzioni per aumentare e/o migliorare i livelli di efficienza ed efficacia della struttura di appartenenza.</i> |
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | <i>misura la capacità in rapporto alla efficacia ed efficienza dei servizi erogati</i> |
| QUALITÀ PERSONALI | <i>misura la capacità di impegno, iniziativa, responsabilità dimostrata nello svolgimento delle attività assegnate</i> |
| GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE | <i>misura la capacità di utilizzare le risorse ed il tempo disponibile, nel rispetto degli impegni, delle scadenze e degli obiettivi generali di servizio (si applica esclusivamente ai titolari di funzione di coordinamento o incarico di posizione organizzativa)</i> |

I soggetti chiamati ad esprimere la valutazione, in relazione alle aree di competenza individuate, dovranno, per ogni fattore, articolare il giudizio utilizzando una scala compresa tra 1 e 5 con riferimento alla graduazione riportata di seguito:

| | |
|---------------------|---|
| 5 - OTTIMO | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo pieno e consistente, consolidata nel tempo ed in forma costantemente efficace; le attese del ruolo sono state ampiamente raggiunte e sono state caratterizzate da atteggiamenti professionali molto costruttivi e positivi nell'ambito della funzione svolta;</i> |
| 4 - BUONO | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo consistente, con discreta continuità nel tempo e con buon livello di efficacia; le attese del ruolo sono state pienamente raggiunte;</i> |
| 3 - SUFFICIENTE | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo adeguato, con discreta continuità nel tempo e media efficacia; le attese del ruolo sono state mediamente raggiunte;</i> |
| 2 - DA MIGLIORARE | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo limitato e in forma non sempre efficace; le attese del ruolo sono state solo parzialmente raggiunte;</i> |
| 1 - INSODDISFACENTE | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo inadeguato, senza continuità ed in forma inefficace; le attese del ruolo non sono state soddisfatte</i> |

Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Dirigenza Area Funzioni Locali
Dirigenti titolari di incarico di Struttura Semplice o Professionale
art. 70, C.C.N.L. 17/12/2020

VALUTAZIONE ANNUALE: anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ **Matricola** _____

Macrostruttura _____

Struttura _____

Incarico Affidato _____

Valutatore _____

| 1 | Area di Valutazione: Qualità dell'apporto individuale | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|----------|--|--|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 . a | impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze della struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 1 . b | apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali | | | | | | | |
| 1 . c | capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal responsabile di struttura | | | | | | | |
| 1 . d | capacità di programmare l'attività legata all'incarico affidato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura | | | | | | | |

| 2 | Area di Valutazione: Relazione e Comunicazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|----------|---|--|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 . a | capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti | | | | | | | |
| 2 . b | capacità di trasmettere gli obiettivi, di coinvolgere e motivare i collaboratori attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività e della qualità | | | | | | | |
| 2 . c | capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna | | | | | | | |
| 2 . d | rispetto del codice di comportamento aziendale | | | | | | | |

| 3 | Area di Valutazione: Tecnologie e Processi | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|-------|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 . a | capacità di promuovere, divulgare e gestire innovazioni tecnologiche e procedurali nei processi operativi interni alla struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 3 . b | capacità di promuovere, divulgare e gestire linee guida e protocolli interni alla struttura di appartenenza anche al fine di migliorare l'appropriatezza delle prestazioni | | | | | | | |

| PUNTEGGIO TOTALE | |
|--|--|
| PUNTEGGIO TOTALE | |
| MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori) | |

| POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| da 6,00 a 5,75 | da 5,74 a 5,00 | da 4,99 a 4,50 | da 4,49 a 4,00 | da 3,99 a 3,00 | < 3,00 |
| 100% | 90% | 80% | 70% | 50% | 0% |

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

| Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato |
|--|
| |

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Valutatore (timbro e firma leggibile)

Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Dirigenza Area Funzioni Locali
Dirigenti titolari di incarico di Struttura Complessa o Struttura Semplice a
Valenza Dipartimentale, art. 70, C.C.N.L. 17/12/2020

VALUTAZIONE ANNUALE: anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ **Matricola** _____

Macrostruttura _____

Struttura _____

Incarico Affidato _____

Valutatore _____

| 1 | Area di Valutazione: Qualità dell'apporto individuale | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|-------------|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 . a | impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze della struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 1 . b | apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali | | | | | | | |
| 1 . c | capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal responsabile di struttura | | | | | | | |
| 1 . d | capacità di programmare l'attività legata all'incarico affidato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura | | | | | | | |

| 2 | Area di Valutazione: Relazione e Comunicazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|-------------|---|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 . a | capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti | | | | | | | |
| 2 . b | capacità di trasmettere gli obiettivi, di coinvolgere e motivare i collaboratori attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività e della qualità | | | | | | | |
| 2 . c | capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna | | | | | | | |
| 2 . d | rispetto del codice di comportamento aziendale | | | | | | | |

| 3 | Area di Valutazione: Tecnologie e Processi | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | capacità di promuovere, divulgare e gestire innovazioni tecnologiche e procedurali nei processi operativi interni alla struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 3 | capacità di promuovere, divulgare e gestire linee guida e protocolli interni alla struttura di appartenenza anche al fine di migliorare l'appropriatezza delle prestazioni | | | | | | | |

| 4 | Area di Valutazione: Attitudine alla Direzione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 | capacità di prendere decisioni chiare e precise sulle materie rientranti nella propria sfera di competenza con assunzione della relativa responsabilità | | | | | | | |
| 4 | capacità di attuare modelli gestionali efficaci legati ai processi di delega e di responsabilità, | | | | | | | |
| 4 | capacità di attuare modelli di mediazione orientati alla prevenzione e soluzione dei conflitti al fine di generare un clima organizzativo favorevole | | | | | | | |
| 4 | capacità di valutare i propri collaboratori | | | | | | | |
| 4 | capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali | | | | | | | |

| 5 | Area di Valutazione: Gestione ed Organizzazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | capacità di attuare modelli gestionali efficienti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche assegnate | | | | | | | |
| 5 | capacità di elaborare, in merito alle funzioni espressamente delegate, proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'azienda | | | | | | | |

| 6 | Area di Valutazione: Tecnologie e Innovazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 | capacità di governare le scelte relative alle innovazioni tecnologiche nel rispetto dei principi sull'appropriatezza e sull'uso efficiente delle risorse | | | | | | | |
| 6 | capacità di governo ed implementazione di best practice | | | | | | | |
| 6 | capacità di curare e promuovere l'aggiornamento e la formazione continua del personale assegnato | | | | | | | |

| PUNTEGGIO TOTALE | |
|--|--|
| PUNTEGGIO TOTALE | |
| MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori) | |

| POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| da 6,00 a 5,75 | da 5,74 a 5,00 | da 4,99 a 4,50 | da 4,49 a 4,00 | da 3,99 a 3,00 | < 3,00 |
| 100 % | 90 % | 80 % | 70 % | 50 % | 0 % |

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

| Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato |
|--|
| |

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Valutatore (timbro e firma leggibile)

Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Dirigenza Area Sanità
Dirigenti titolari di incarico di Struttura Semplice o Incarico Professionale
art. 22, C.C.N.L. 23/01/2024

VALUTAZIONE ANNUALE: anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ **Matricola** _____

Macrostruttura _____

Struttura _____

Incarico Affidato _____

Valutatore _____

| 1 | Area di Valutazione: Qualità dell'apporto individuale | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|-------------|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 . a | impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze della struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 1 . b | apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali | | | | | | | |
| 1 . c | capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal responsabile di struttura | | | | | | | |
| 1 . d | capacità di programmare l'attività legata all'incarico affidato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura | | | | | | | |

| 2 | Area di Valutazione: Relazione e Comunicazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|-------------|---|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 . a | capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti | | | | | | | |
| 2 . b | capacità di trasmettere gli obiettivi, di coinvolgere e motivare i collaboratori attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività e della qualità | | | | | | | |
| 2 . c | capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna | | | | | | | |
| 2 . d | rispetto del codice di comportamento aziendale | | | | | | | |

| 3 | Area di Valutazione: Tecnologie e Processi | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | capacità di promuovere, divulgare e gestire innovazioni tecnologiche e procedurali nei processi operativi interni alla struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 3 | capacità di promuovere, divulgare e gestire linee guida e protocolli interni alla struttura di appartenenza anche al fine di migliorare l'appropriatezza delle prestazioni | | | | | | | |

| PUNTEGGIO TOTALE | |
|--|--|
| PUNTEGGIO TOTALE | |
| MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori) | |

| POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| da 6,00 a 5,75 | da 5,74 a 5,00 | da 4,99 a 4,50 | da 4,49 a 4,00 | da 3,99 a 3,00 | < 3,00 |
| 100% | 90% | 80% | 70% | 50% | 0% |

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

| Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato |
|--|
| |

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Valutatore (timbro e firma leggibile)

Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Dirigenza Area Sanità
Dirigenti titolari di incarico di Struttura Complessa o Struttura Semplice a
Valenza Dipartimentale, art. 22, C.C.N.L. 23/01/2024

VALUTAZIONE ANNUALE: anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ **Matricola** _____

Macrostruttura _____

Struttura _____

Incarico Affidato _____

Valutatore _____

| 1 | Area di Valutazione: Qualità dell'apporto individuale | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze della struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 1 | apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali | | | | | | | |
| 1 | capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal responsabile di struttura | | | | | | | |
| 1 | capacità di programmare l'attività legata all'incarico affidato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura | | | | | | | |

| 2 | Area di Valutazione: Relazione e Comunicazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti | | | | | | | |
| 2 | capacità di trasmettere gli obiettivi, di coinvolgere e motivare i collaboratori attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività e della qualità | | | | | | | |
| 2 | capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna | | | | | | | |
| 2 | rispetto del codice di comportamento aziendale | | | | | | | |

| 3 | Area di Valutazione: Tecnologie e Processi | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | capacità di promuovere, divulgare e gestire innovazioni tecnologiche e procedurali nei processi operativi interni alla struttura di appartenenza | | | | | | | |
| 3 | capacità di promuovere, divulgare e gestire linee guida e protocolli interni alla struttura di appartenenza anche al fine di migliorare l'appropriatezza delle prestazioni | | | | | | | |

| 4 | Area di Valutazione: Attitudine alla Direzione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 | capacità di prendere decisioni chiare e precise sulle materie rientranti nella propria sfera di competenza con assunzione della relativa responsabilità | | | | | | | |
| 4 | capacità di attuare modelli gestionali efficaci legati ai processi di delega e di responsabilità, | | | | | | | |
| 4 | capacità di attuare modelli di mediazione orientati alla prevenzione e soluzione dei conflitti al fine di generare un clima organizzativo favorevole | | | | | | | |
| 4 | capacità di valutare i propri collaboratori | | | | | | | |
| 4 | capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali | | | | | | | |

| 5 | Area di Valutazione: Gestione ed Organizzazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|---|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | capacità di attuare modelli gestionali efficienti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche assegnate | | | | | | | |
| 5 | capacità di elaborare, in merito alle funzioni espressamente delegate, proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'azienda | | | | | | | |

| 6 | Area di Valutazione: Tecnologie e Innovazione | Obiettivi individuali assegnati e relativi comportamenti osservati | scala di valutazione | | | | | |
|---|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Fattori di valutazione | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 | capacità di governare le scelte relative alle innovazioni tecnologiche nel rispetto dei principi sull'appropriatezza e sull'uso efficiente delle risorse | | | | | | | |
| 6 | capacità di governo ed implementazione di best practice | | | | | | | |
| 6 | capacità di curare e promuovere l'aggiornamento e la formazione continua del personale assegnato | | | | | | | |

| PUNTEGGIO TOTALE | | |
|--|--|--|
| PUNTEGGIO TOTALE | | |
| MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori) | | |

| POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| da 6,00 a 5,75 | da 5,74 a 5,00 | da 4,99 a 4,50 | da 4,49 a 4,00 | da 3,99 a 3,00 | < 3,00 |
| 100 % | 90 % | 80 % | 70 % | 50 % | 0 % |

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

| Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato |
|--|
| |

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Valutatore (timbro e firma leggibile)

DIRIGENZA AREA SANITÀ E AREA FUNZIONI LOCALI - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

DESCRIZIONE DEL MODELLO ADOTTATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE

| AREA DI COMPETENZA | COMPETENZE ATTESE |
|---|--|
| QUALITÀ DELL'APPORTO INDIVIDUALE | <i>misura la capacità dimostrata di adattamento operativo alle esigenze gestionali ed ai mutamenti organizzativi, grado di polivalenza nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza, puntualità e precisione nell'assolvimento..</i> |
| RELAZIONE E COMUNICAZIONE | <i>misura la capacità dimostrata di instaurare e mantenere positive relazioni sia nel contesto lavorativo, sia con i fruitori del servizio, allo scopo di creare un clima favorevole alle finalità organizzative e produttive.</i> |
| TECNOLOGIE E PROCESSI | <i>misura la capacità dimostrata di evoluzione e crescita, tecnologica e procedurale, nell'ambito dei processi interni nonché la capacità di proporre soluzioni per aumentare e/o migliorare i livelli di efficienza ed efficacia della struttura di appartenenza.</i> |
| ATTITUDINE ALLA DIREZIONE | <i>misura la capacità dimostrata in rapporto all'incarico ricoperto, in particolare l'attitudine al problem solving, le capacità comunicative e di negoziazione, abilità nel gestire le risorse umane assegnate.</i> |
| GESTIONE E ORGANIZZAZIONE | <i>misura la capacità dimostrata di gestire con efficienza ed efficacia le risorse a disposizione ottimizzandone l'utilizzo con adeguati modelli gestionali ed organizzativi al fine del raggiungimento degli obiettivi assegnati.</i> |
| TECNOLOGIE E INNOVAZIONE | <i>misura la capacità dimostrata nella scelta delle tecnologie e di tutte le innovazioni possibili in funzione degli obiettivi assegnati, con particolare attenzione ai costi ed ai risultati.</i> |

I soggetti chiamati ad esprimere la valutazione, in relazione alle aree di competenza individuate, dovranno, per ogni fattore, articolare il giudizio utilizzando una scala compresa tra 1 e 6 con riferimento alla graduazione riportata di seguito:

| | |
|----------------------------|---|
| 6 - ECCELLENTE | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo completo ed esaustivo, sempre in costante crescita; le attese del ruolo sono state più che ampiamente raggiunte e sono state caratterizzate da atteggiamenti professionali molto positivi e propositivi sempre orientati alla ricerca della soluzione dei problemi;</i> |
| 5 - OTTIMO | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo pieno e consistente, consolidata nel tempo ed in forma costantemente efficace; le attese del ruolo sono state ampiamente raggiunte e sono state caratterizzate da atteggiamenti professionali molto costruttivi e positivi nell'ambito della funzione svolta;</i> |
| 4 - BUONO | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo consistente, con discreta continuità nel tempo e con buon livello di efficacia; le attese del ruolo sono state pienamente raggiunte;</i> |
| 3 - SUFFICIENTE | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo adeguato, con discreta continuità nel tempo e media efficacia; le attese del ruolo sono state mediamente raggiunte;</i> |
| 2 - DA MIGLIORARE | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo limitato e in forma non sempre efficace; le attese del ruolo sono state solo parzialmente raggiunte;</i> |
| 1 - INSODDISFACENTE | <i>la capacità richiesta viene espressa in modo inadeguato, senza continuità ed in forma inefficace; le attese del ruolo non sono state soddisfatte</i> |