

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>