

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 01 – RELAZIONI SINDACALI**

SCHEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA E DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE	
	Dipendente (cognome e nome)
	Responsabile/i Valutatore/i (cognome e nome)
A	CONTRIBUTI INDIVIDUALI
A1	CONTRIBUTI DI NATURA PROFESSIONALE
A1a	Qualità del contributo professionale
A1b	Cura della Formazione e dell'aggiornamento professionale
A1c	Divulgazione di metodi di lavoro innovativi e delle competenze professionali acquisite
A1d	Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida e protocolli operativi
A2	CONTRIBUTI DI NATURA COMPORTAMENTALE RELAZIONALE
A2a	Capacità nel guidare, delegare, valutare, coordinare e valorizzare i professionisti
A2b	Gestione di un clima organizzativo e lavorativo favorevole alla migliore performance
A2c	Capacità di relazionarsi con i livelli superiori per favorire l'integrazione e la comunicazione della strategia aziendale, nel rispetto del codice di comportamento
A2d	Orientamento ai bisogni dell'utenza interna ed esterna
A3	CONTRIBUTI DI NATURA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA
A3a	Capacità di pianificare e programmare le attività da svolgere per il raggiungimento degli obiettivi della struttura nel rispetto dei tempi
A3b	Gestione delle risorse assegnate e attività controllo
A3c	Gestione della qualità e promozione dell'innovazione volta al miglioramento dei servizi
A3d	Capacità decisionale, organizzativa e di coordinamento (Problem solving)

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 01 – RELAZIONI SINDACALI**

B	OBIETTIVI DI BUDGET
B1	Conseguimento degli obiettivi della scheda di budget negoziati con la Direzione Generale o con il Direttore di Struttura Complessa

in fase di assegnazione:

Firma Responsabile/i Valutatore/i

Firma del dipendente

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 01 – RELAZIONI SINDACALI**

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE					
DEL DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA E DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE					
	Dipendente (cognome e nome)				
	Responsabile/i Valutatore/i (cognome e nome)				
A	CONTRIBUTI INDIVIDUALI	AUTOVALUTAZIONE	NOTE AUTOVALUTAZIONE	VALUTAZIONE	NOTE VALUTAZIONE
A1	CONTRIBUTI DI NATURA PROFESSIONALE				
A1a	Qualità del contributo professionale	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1b	Cura della Formazione e dell'aggiornamento professionale	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1c	Divulgazione di metodi di lavoro innovativi e delle competenze professionali acquisite	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A1d	Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida e protocolli operativi	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2	CONTRIBUTI DI NATURA COMPORTAMENTALE RELAZIONALE				
A2a	Capacità nel guidare, delegare, valutare, coordinare e valorizzare i professionisti	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2b	Gestione di un clima organizzativo e lavorativo favorevole alla migliore performance	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2c	Capacità di relazionarsi con i livelli superiori per favorire l'integrazione e la comunicazione della strategia aziendale, nel rispetto del codice di comportamento	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A2d	Orientamento ai bisogni dell'utenza interna ed esterna	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 01 – RELAZIONI SINDACALI**

A3	CONTRIBUTI DI NATURA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA				
A3a	Capacità di pianificare e programmare le attività da svolgere per il raggiungimento degli obiettivi della struttura nel rispetto dei tempi	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3b	Gestione delle risorse assegnate e attività controllo	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3c	Gestione della qualità e promozione dell'innovazione volta al miglioramento dei servizi	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
A3d	Capacità decisionale, organizzativa e di coordinamento (Problem solving)	[1] [2] [3] [4]		[1] [2] [3] [4]	
TOTALE SEZIONE A		12 – 48		12 – 48	

in fase di valutazione:

Data _____

Firma Responsabile/i Valutatore/i

Per il dipendente

☐ Accetto la valutazione Firma _____

☐ Non accetto la valutazione Firma _____

(con riserva di proporre, entro 5 giorni dal colloquio valutativo, le proprie osservazioni)

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 01 – RELAZIONI SINDACALI**

B	OBIETTIVI DI BUDGET	VALUTAZIONE	DEDUZIONI/ CONTRODEDUZIONI	RIVALUTAZIONE
B1	Conseguimento degli obiettivi della scheda di budget negoziati con la Direzione Generale o con il Direttore di Struttura Complessa	% del raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza		
TOTALE SEZIONE B		0 - 52		0 - 52

TOTALE COMPLESSIVO	12 - 100
---------------------------	-----------------

in fase di valutazione:

Firma Responsabile/i Valutatore/i

Firma del dipendente

**PERFORMANCE INDIVIDUALE
MODELLO 01 – RELAZIONI SINDACALI**

NOTE INFORMATIVE

Nella prima sezione “**sezione A**” la valutazione ricade proprio nei contributi individuali del dipendente rilevati rispetto alle competenze di tutte e tre le seguenti macrocategorie:

- A1) contributi di natura professionale;
- A2) contributi di natura comportamentale/relazionale
- A3) contributi di natura gestionale/organizzativa.

La sezione A contiene 12 items di valutazione. La valutazione degli items si misura con un livello di raggiungimento da 1 a 4 laddove tali valori hanno il significato esplicitato in tabella successiva.

Valutazione	Livello	Significato
1	SCARSO	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all’atteso.
2	MIGLIORABILE	Descrive un livello di contributo sufficiente, che risponde parzialmente alle attese e presenta significativi margini di miglioramento.
3	BUONO	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all’atteso.
4	OTTIMO	Descrive un livello di contributo superiore alle attese, di qualità ottima e costante nel tempo.

Nella seconda sezione “**sezione B**” la valutazione rileva il contributo ai programmi e alla gestione aziendale e quindi al governo degli obiettivi della struttura di appartenenza:

- 1) 100% se la struttura ottiene $\geq 90\%$ al budget
- 2) % pari al punteggio ottenuto al budget se la struttura raggiunge valori $< 90\%$

.....

Qualora il valutatore ritenga di esprimere una nota di merito relativa all’eccellenza professionale e comportamentale del valutato, potrà redigere apposita relazione dettagliatamente motivata, che verrà inserita nel fascicolo personale, senza però influire nell’assegnazione delle risorse destinate alla premialità.