

INTEGRAZIONE ECONOMICA IN APPLICAZIONE DELL'ACCORDO
DECENTRATO IN MATERIA DI PROGRESSIONI ORIZZONTALI E
VERTICALI SOTTOSCRITTO NEL 2009

Tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale;

Richiamati i precedenti accordi sottoscritti nell'anno 2009 sullo specifico argomento;

Vista la proposta di integrazione rassegnata nell'odierno incontro dalla delegazione di parte sindacale, che qui si allega e a cui si fa riferimento nel seguito,
si conviene:

- 1) si confermano i principi contenuti nei richiamati accordi;
- 2) l'entità economica utilizzabile per i passaggi di fascia, con decorrenza 1.1.2009, è fissata in € 1.050.000, fermo restando la necessità di garantire le risorse necessarie per le progressioni verticali (€ 81.500,00) e per le posizioni organizzative (€ 84.500,00) nell'anno 2010, mediante l'utilizzo, in prima applicazione, di parte dei risparmi fasce personale cessato nell'anno 2009;
- 3) il fondo fasce sarà ulteriormente incrementato:
 - per l'anno 2009 dell'ammontare derivante dall'applicazione dell'art. 40 nel pieno rispetto delle indicazioni contrattuali ;
 - per l'anno 2010, preso atto della proposta di parte sindacale, di eventuali ulteriori risorse derivanti dal fondo del disagio o da altre fonti, che la parte pubblica si impegna a ridefinire e presentare a partire dal prossimo incontro sindacale, fissato per l'8 Marzo 2010, ore 9.00 ;
- 4) L'azienda si impegna a concludere le procedure per i passaggi di fascia e i passaggi verticali nel più breve tempo possibile, e comunque entro il 31.7.2010.
- 5) Fermi restando la compatibilità economica e le posizioni già risultanti dall'accordo sulle progressioni verticali, l'azienda si riserva di prevederne ulteriori sulla base di sopravvenute esigenze organizzative.

Letto, firmato e sottoscritto

5 Febbraio 2010

ASL *[signature]*
ASL *[signature]*
P. G. L. *[signature]*
A. *[signature]*

C. S. L. *[signature]*
V. *[signature]*
D. *[signature]*
T. *[signature]*
per l'Amministrazione *[signature]*

RSU ALIENANTE
[signature]
B. *[signature]*
L. *[signature]*
S. *[signature]*
P. *[signature]*
B. *[signature]*
A. *[signature]*

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE ANNUALE

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI DEL COMPARTO ANNO 2009

UNITA' OPERATIVA:

NOME E COGNOME DEL VALUTATO:

BARRARE CON UNA CROCE LE AREE DI INTERESSE DELLA UNITA' OPERATIVA O SERVIZIO

MACRO OBIETTIVI DI INTERESSE REGIONALE

1 FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Promuovere l'organizzazione per dipartimenti ed aree omogenee per l'intensità di cura, con la finalità di favorire l'integrazione delle risorse, al fine di migliorare la qualità e l'efficacia delle cure

OBIETTIVO AZIENDALE

Formazione del personale sul modello organizzativo per intensità di cure, sulle principali attività da governare nella fase di trasferimento al nuovo ospedale e sulle nuove modalità di gestione introdotte nel nuovo ospedale

2 PROMOZIONE DELLA QUALITA'

Promuovere in modo verificabile la corretta compilazione della cartella clinica nonché la formulazione corretta del quesito diagnostico

OBIETTIVO AZIENDALE

Controlli interni sulla presenza della check list nelle cartelle cliniche

Miglioramento della compilazione del diario infermieristico

Presenza del quesito diagnostico nelle richieste di prestazioni ambulatoriali

3 MIGLIORAMENTO DELLA ACCESSIBILITA' E DELLA ACCOGLIENZA

Promuovere in modo verificabile la corretta compilazione della cartella clinica nonché la formulazione corretta del quesito diagnostico

OBIETTIVO AZIENDALE

Facilitazione nell'accesso ai servizi di pagamento al momento della prestazione

IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI SOPRA IDENTIFICATI LA RICADUTA DELLA PERFORMANCE DEL SINGOLO VIENE VALUTATA IN RIFERIMENTO A CINQUE PARAMETRI:

1-SNELLIMENTO PROCEDURE INTERNE (riduzione delle procedure interne, loro razionalizzazione o implementazione) 2-EFFICIENZA (rapporto tra risorse impiegate e risultati di output ottenuti) 3-EFFICACIA (rapporto fra soddisfazione del bisogno dell'utenza e output impiegato) 4-COMUNICAZIONE/INFORMAZIONE (livelli di comunicazione e informazione raggiunti verso l'utenza interna ed esterna in merito agli obiettivi) 5-CUSTOMER SATISFACTION (modifica del livello di soddisfazione misurata nell'utenza)

SECONDO LA SEGUENTE SCALA DI VALORI

Punteggio Valutazione:

- 1 insufficiente
- 2 sufficiente
- 3 nella media
- 4 sopra la media
- 5 eccellente

Barrare con una croce il punteggio attribuito per ognuno dei cinque parametri

ANALISI DELLA PERFORMANCE

SNELLIMENTO PROCEDURE INTERNE	EFFICIENZA	EFFICACIA	COMUNICAZIONE/ INFORMAZIONE	CUSTOMER
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5

Totale raggiunto

media (totale/5)

NOME E COGNOME DEL VALUTATORE

ULTIMO
Simone Romano
RSU
Sip
Spina
pura globale

FS1
Olu

pe l'An...
CISL FP
A. L...

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT.A-B-BS-C	MUOP37 Rev. 0 Pagina 1 di 4
---	---	--

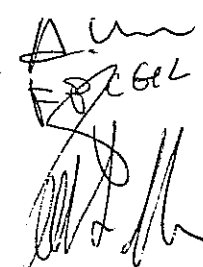
	DATI INDIVIDUALE DEL VALUTATO
	Centro di Responsabilità
	Nome e Cognome
	Profilo
	Livello e Qualifica
	Periodo di valutazione

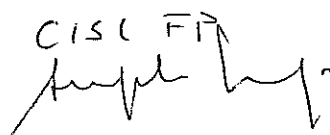
	VALUTAZIONE DI I ISTANZA
	Nominativo Dirigente/Responsabile/Coordinatore matr.
	Posizione ricoperta

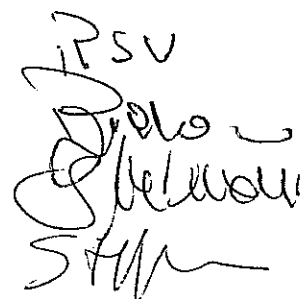
	COMPONENTI COLLEGIO TECNICO
	1° COMPONENTE
	2° COMPONENTE
	3° COMPONENTE

	ESITI DELLA VALUTAZIONE	
	Esito della Valutazione II istanza	VALORE %
	Esito Peso Anzianità	VALORE %

UNL FIL

 EPC 6EL


CISL FI


PSV


FSI Ch

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT.A-B-BS-C	MUOP37 Rev. 0 Pagina 2 di 4
---	---	--

Scala di valutazione		
Livello	Definizione	Punteggio
1 (basso)	L'attività è svolta sporadicamente o in modo incompleto	12-21
2 (medio basso)	L'attività è svolta frequentemente. Vi è necessità di sollecito/supporto/supervisione.	22-31
3 (medio)	L'attività è svolta costantemente. Raramente richiede sollecito/supporto/supervisione	32-41
4 (medio alto)	L'attività è svolta costantemente, con buoni risultati. Non vi è necessità di sollecito/supporto/supervisione	42-50
5 (alto)	L'attività è svolta costantemente, in modo ottimale. Non vi è necessità di supporto/supervisione. Sono presenti atteggiamenti propositivi/innovativi/creativi.	51-60

CONOSCENZE E CAPACITA' GENERALI

Autovalutazione Valutazione Valutazione
condivisa

		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	Applicare norme, regolamenti, documenti, correlati al funzionamento dell'azienda											
2	Utilizzare la mission, i principi, i valori di riferimento dell'azienda per orientare il proprio comportamento											
3	Identificare e rispettare le interdipendenze funzionali interne ed esterne all'unità organizzativa e le gerarchie istituzionali											

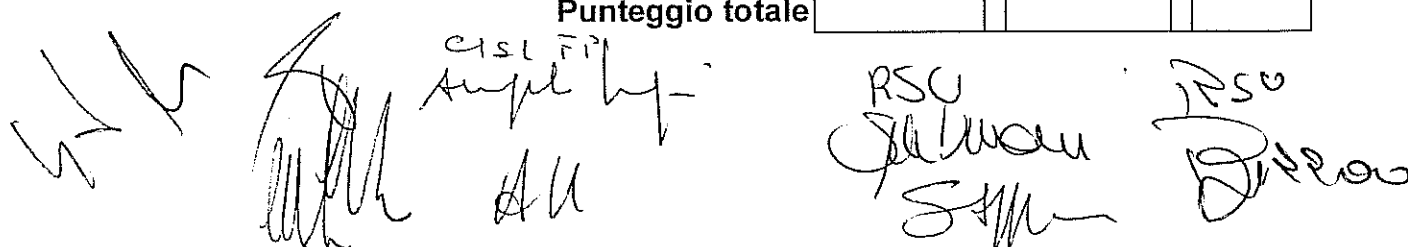
CONOSCENZE e CAPACITA' TECNICHE

4	Eseguire le attività assegnate/di competenza nel rispetto dei piani di lavoro/protocolli e degli obiettivi definiti											
5	Utilizzare correttamente le risorse materiali assegnate nei processi di lavoro.											
6	Agire con modalità e tempi congrui alla situazione contingente, nella routine e nell'urgenza.											
7	Valutare le proprie attività											
8	Osservare idonee e congrue modalità di comunicazione/relazione con le persone assistite e l'equipe											

COMPORTAMENTO DI CONTESTO

9	Sviluppare la propria crescita culturale e tecnico-operativa insieme a quella del gruppo di lavoro											
10	Sperimentare/condividere modelli di lavoro diversi, orientati al miglioramento											
11	Collaborare nel mantenere la continuità del servizio e nei processi d'integrazione delle risorse umane e materiali.											
12	Agire in funzione del servizio al cliente nell'ottica di un continuo miglioramento della qualità.											

Punteggio totale



A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA - PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA - CAT. A-B-BS-C	MUOP37 Rev. 0 Pagina 3 di 4
--	---	---

Annotazioni e commenti del valutato

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Annotazioni e commenti del valutatore e/o di chi, della linea gerarchica del SITRA, partecipa alla valutazione ed eventuali piani di miglioramento

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FSI

Firma del valutato

Firma del valutatore.....

Luogo e data

Firma del Dirigente Responsabile S.I.T.R.A.

.....

CISL FP *[Signature]*

[Signatures]

RSU
[Signature]
[Signature]
[Signature]

A.O.
Ospedale Civile
Legnano

Ufficio
Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA
VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA'
ESPRESSA - PERSONALE DEL
COMPARTO AFFERENTE AL SITRA -
CAT. A-B-BS-C**

MUOP37
Rev. 0

Pagina 4 di 4

Eventuali osservazioni del Collegio Tecnico

Valutazione finale del Collegio Tecnico

☐ Positiva

☐ Negativa

I componenti

Data,

CSE FP
Simpliciter

Al.

RSU
Daron
G. M. M.
SPM

h

X

h h

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT. D	MUOP37 Rev. 0 Pagina 1 di 4
---	---	--

	DATI INDIVIDUALE DEL VALUTATO
	Centro di Responsabilità
	Nome e Cognome
	Profilo
	Livello e Qualifica
	Periodo di valutazione

	VALUTAZIONE DI I ISTANZA
	Nominativo Dirigente/Responsabile/Coordinatore matr.
	Posizione ricoperta

	COMPONENTI COLLEGIO TECNICO
	1° COMPONENTE
	2° COMPONENTE
	3° COMPONENTE

	ESITI DELLA VALUTAZIONE	
	Esito della Valutazione II istanza	VALORE %
	Esito Peso Anzianità	VALORE %

VIZ. M. P.
h h



CISI F.P.
Amph h-

RSU
G. M. M.
S. M. M.

FSI Ch

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT. D	MUOP37 Rev. 0 Pagina 2 di 4
---	---	--

Scala di valutazione

Livello	Definizione	Punteggio
1 (basso)	L'attività è svolta sporadicamente o in modo incompleto	13-23
2 (medio basso)	L'attività è svolta frequentemente. Vi è necessità di sollecito/supporto/supervisione.	24-34
3 (medio)	L'attività è svolta costantemente. Raramente richiede sollecito/supporto/supervisione	35-44
4 (medio alto)	L'attività è svolta costantemente, con buoni risultati. Non vi è necessità di sollecito/supporto/supervisione	45-55
5 (alto)	L'attività è svolta costantemente, in modo ottimale. Non vi è necessità di supporto/supervisione. Sono presenti atteggiamenti propositivi/innovativi/creativi.	56-65

CONOSCENZE E CAPACITA' GENERALI

Autovalutazione

Valutazione

Valutazione
condivisa

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	Applicare norme, regolamenti, documenti, correlati al funzionamento dell'azienda										
2	Utilizzare la mission, i principi, i valori di riferimento dell'azienda per orientare il proprio comportamento										
3	Identificare e rispettare le interdipendenze funzionali interne ed esterne all'unità organizzativa e le gerarchie istituzionali										

CONOSCENZE e CAPACITA' TECNICHE

4	Pianificare e attuare le proprie prestazioni/attività nel rispetto degli standard professionali e dei piani di lavoro										
5	Gestire l'utilizzo delle risorse umane e materiali assegnate in relazione ai processi di lavoro e al controllo dei costi										
6	Coordinare e decidere con modalità e tempi congrui alla situazione contingente, nella routine e nell'urgenza.										
7	Valutare i risultati delle prestazioni/attività, proprie e del personale afferente.										
8	Osservare idonee e congrue modalità di comunicazione/relazione con le persone assistite e l'equipe.										

COMPORTAMENTO DI CONTESTO

9	Sviluppare la propria crescita culturale e tecnico-operativa insieme a quella del gruppo di lavoro										
10	Promuovere/sperimentare/condividere modelli di lavoro diversi, orientati al miglioramento										
11	Mediare posizioni conflittuali										
12	Collaborare nel mantenere la continuità del servizio e nei processi d'integrazione delle risorse umane e materiali.										
13	Agire in funzione del servizio al cliente nell'ottica di un continuo miglioramento della qualità.										
Punteggio totale											

VFL ALG

CISL FP

RSC Spelman

RSC Spelman

FSI

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA CAT. D	MUOP37 Rev. 0 Pagina 3 di 4
--	--	---

Annotazioni e commenti del valutato

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Annotazioni e commenti del valutatore e/o di chi, della linea gerarchica del SITRA, partecipa alla valutazione ed eventuali piani di miglioramento

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del valutato

Firma del valutatore.....

Luogo e data

Cil FP
Angel hug

Firma del Dirigente Responsabile S.I.T.R.A.
.....

Cil FP
[Signature]

RSU
[Signature]

A.O.
Ospedale Civile
Legnano

Ufficio
Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA
VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA'
ESPRESSA - PERSONALE DEL
COMPARTO AFFERENTE AL SITRA
CAT. D**

MUOP37
Rev. 0

Pagina 4 di 4

Eventuali osservazioni del Collegio Tecnico

Valutazione finale del Collegio Tecnico

☐ Positiva

☐ Negativa

I componenti

Data,

FSI ch

CISE FP
Angel Lp

RSU
Della
Sobran
SFM

CISE FP
Lp

FP CGL
X

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT. DS	MUOP37 Rev. 0 Pagina 1 di 5
---	--	--

	DATI INDIVIDUALE DEL VALUTATO
	Centro di Responsabilità
	Nome e Cognome
	Profilo
	Livello e Qualifica
	Periodo di valutazione

	VALUTAZIONE DI I ISTANZA
	Nominativo Dirigente/Responsabile/Coordinatore matr.
	Posizione ricoperta

	COMPONENTI COLLEGIO TECNICO
	1° COMPONENTE
	2° COMPONENTE
	3° COMPONENTE

	ESITI DELLA VALUTAZIONE	
	Esito della Valutazione II istanza	VALORE %
	Esito Peso Anzianità	VALORE %

Cil PRLMI
hsp
Cil FP
Angel hsp
[Signature]

PSV
[Signature]
[Signature]
[Signature]

FSI
Cl

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT. DS	MUOP37 Rev. 0 Pagina 2 di 5
---	--	--

Scala di valutazione

Livello	Definizione	Punteggio
1 (basso)	L'attività è svolta sporadicamente o in modo incompleto	16-28
2 (medio basso)	L'attività è svolta frequentemente. Vi è necessità di sollecito/supporto/supervisione.	29-41
3 (medio)	L'attività è svolta costantemente. Raramente richiede sollecito/supporto/supervisione	42-54
4 (medio alto)	L'attività è svolta costantemente, con buoni risultati. Non vi è necessità di sollecito/supporto/supervisione	55-67
5 (alto)	L'attività è svolta costantemente, in modo ottimale. Non vi è necessità di supporto/supervisione. Sono presenti atteggiamenti propositivi/innovativi/creativi.	68-80

CONOSCENZE E CAPACITA' GENERALI

Autovalutazione

Valutazione

Valutazione
condivisa

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1											
2											
3											

CONOSCENZE e CAPACITA' TECNICHE

4	Pianificare/programmare l'utilizzo delle risorse umane assegnate in relazione ai processi di lavoro e al controllo dei costi										
5	Programmare/organizzare l'utilizzo delle risorse materiali assegnate in relazione ai processi di lavoro e al controllo dei costi										
6	Gestire le risorse umane in termini di attività turni, presenze e assenze										
7	Coordinare e decidere con modalità e tempi congrui alla situazione contingente, nella routine e nell'urgenza.										
8	Prevedere/predisporre metodi e strumenti per il controllo delle attività e dei risultati ad esse connessi e di sviluppare azioni correttive										
9	Valutare i risultati delle prestazioni/attività, proprie e del personale gestito										
10	Osservare idonee e congrue modalità di comunicazione/relazione con le persone assistite e l'equipe										

U2 HC
[Signature]

CISLFA
[Signature]

[Signature]
[Signature]

COMPORTAMENTO DI CONTESTO

[illegible]

HS1

oil FR 40
WS 1

ASL FP
Angel by.

FRSEN

RSU
Brow
Shubert
Hill

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT. DS	MUOP37 Rev. 0 Pagina 4 di 5
--	---	---

Annotazioni e commenti del valutato

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Annotazioni e commenti del valutatore e/o di chi, della linea gerarchica del SITRA, partecipa alla valutazione ed eventuali piani di miglioramento

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del valutato

Firma del valutatore.....

Luogo e data

Firma del Dirigente Responsabile S.I.T.R.A.

.....

Vik AC ni
C. L. A.

C. S. L. F. P.
Angela Lupa

R. S. U.
S. L. U. A. 10
S. L. U. A. 10
S. L. U. A. 10

FSI

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DEL COMPARTO AFFERENTE AL SITRA – CAT. DS	MUOP37 Rev. 0 Pagina 5 di 5
--	---	---

Eventuali osservazioni del Collegio Tecnico

Valutazione finale del Collegio Tecnico

☐ Positiva

☐ Negativa

I componenti

Data,

UCL PRC
L. J.

CSC FIP
myth by
J

RSC
Dileo
J. M. M.
S. M.

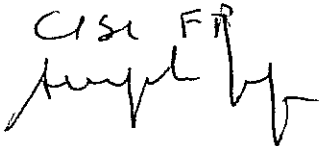
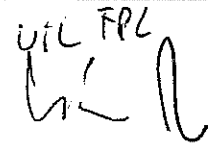
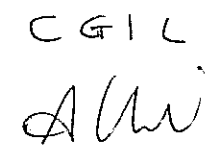
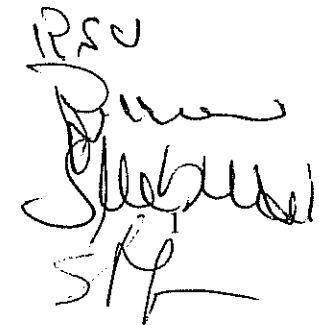
A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE A B Bs C DEL COMPARTO DEGLI UFFICI DI STAFF E DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE	MUOP36 Rev. 0 Pagina 1 di 8
---	---	--

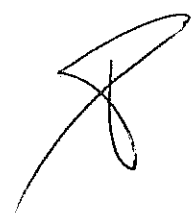
	DATI INDIVIDUALI DEL VALUTATO
	Centro di Responsabilità
	Nome e Cognome
	Profilo
	Livello e Qualifica
	Periodo di valutazione (fino all'ultimo quinquennio)

	VALUTAZIONE DI I^a ISTANZA
	Nominativo Dirigente matr.
	Posizione ricoperta

	COMPONENTI COLLEGIO TECNICO (campo riservato all' Ufficio Valutazione)
	1° COMPONENTE
	2° COMPONENTE
	3° COMPONENTE

	ESITI DELLA VALUTAZIONE (campo riservato all' Ufficio Valutazione)	
	Esito della Valutazione II^a istanza	VALORE %
	Esito Peso Anzianità	VALORE %

Cisl FR 
 Uil FPL 
 CGIL 
 IPSU 



La scheda è costituita da 9 fattori (il fattore 10 limitatamente all'anno in corso non è da considerare). Per ogni fattore sono declinate le capacità e descritti i comportamenti osservabili per ciascun profilo. Alla voce condizioni/indicatori il valutatore di prima istanza in corrispondenza del livello raggiunto dal valutato, indica il punteggio compreso tra un valore minimo di 1 e un valore massimo di 5.

FATTORE 1: Collaborazione e partecipazione nell'organizzazione interna all'Ufficio/Struttura/Servizio

Descrizione: Si valuta la capacità di generare consenso e di canalizzare il comportamento dei propri interlocutori verso il conseguimento degli obiettivi

Comportamenti osservabili:

- manifesta in modo esplicito il bisogno di coinvolgere colleghi e/o collaboratori
- sa utilizzare tecniche miranti a procurargli il consenso degli interlocutori esterni
- sa dare un'impronta personale nelle attività del gruppo in cui si trova ad operare
- riesce a farsi ascoltare e ad ottenere seguito dai membri dell'equipe
- sa prevenire e mediare posizioni conflittuali

Condizioni/indicatori	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi		
2. collabora solo su invito e secondo precise indicazioni limitandosi al minimo indispensabile		
3. partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi dell'equipe		
4. collabora spontaneamente e con il personale, spesso oltre i suoi specifici compiti, privilegiando il fine comune		
5. opera sempre in ottica di orientamento all'utente, consapevole che i risultati aziendali sono frutto degli sforzi dell'intera equipe e si attiva per sviluppare un clima di collaborazione		

FATTORE 2: Qualità delle prestazioni

Descrizione: Per prestazioni si intendono i risultati qualitativi per i quali l'operatore ha contribuito individualmente o unitamente ad altri dimostrando capacità di decidere in modo adeguato sapendo determinare le priorità anche in situazioni critiche o incerte.

Comportamenti osservabili:

- sa scegliere tra diverse alternative possibili, anche in presenza di informazioni non complete
- sa assumersi la responsabilità delle proprie decisioni
- sa reagire in modo efficace anche dinanzi a situazioni di sovraccarico operativo e collabora con le istituzioni sovraordinate nell'attuazione dei processi organizzativi.
- affronta i problemi senza procrastinare il momento decisionale

Condizioni/indicatori	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. ha difficoltà a prendere decisioni adeguate e/o assume decisioni che contrastano con le indicazioni o con gli obiettivi del servizio		
2. le decisioni prese non sempre sono tempestive e/o in sintonia con le priorità o le necessità aziendali		
3. è capace di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività		
4. mostra capacità di affrontare autonomamente e con flessibilità situazioni difficili, assumendo atteggiamenti positivi e organizzandosi per farvi fronte.		
5. possiede capacità di anticipare ed affrontare le situazioni difficili con autonomia, e in maniera appropriata.		

CSL FP
Amph

UIC FAL Mi
W

CGI L
A

RSO SM
Bilbo 2
Stebauer

FATTORE 3: Programmazione e controllo delle prestazioni		
<i>Descrizione: Si valuta la capacità di tradurre gli obiettivi in piani d'azione, di monitorarne l'attuazione, di verificare i risultati raggiunti.</i>		
Comportamenti osservabili:		
• elabora piani d'azione identificandone gli aspetti critici e le priorità • fissa puntualmente le mete e le tappe fondamentali per raggiungerle • verifica la congruenza tra previsioni, programmi e risultati ottenuti • utilizza metodologie, strumenti e indicatori in grado di evidenziare possibili anomalie di percorso e sviluppa azioni correttive		
Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. non è capace di lavorare per programmi: la sua programmazione temporale non va al di là del quotidiano		
2. ha un approccio scarsamente articolato verso attività di programmazione e, spesso, non riesce a riadattare i propri programmi sulla base delle priorità emergenti		
3. mostra di saper programmare adeguatamente le attività, gestendo in maniera flessibile il problema delle priorità		
4. la sua attività di programmazione è frutto di un'attenta valutazione delle risorse e di una precisa capacità ad adattarne l'utilizzo rispetto al percorso che conduce agli obiettivi, facendo fronte al sopravvenire di priorità		
5. possiede un approccio altamente sistematico all'attività di programmazione e controllo, mostrandosi capace di riconvertire rapidamente la propria pianificazione al fine di garantire il raggiungimento dei risultati attesi		

Ch

FATTORE 4: Orientamento all'utenza		
<i>Descrizione: Attitudine a promuovere ricercare la soddisfazione del cliente facendone l'obiettivo centrale della propria attività</i>		
Comportamenti osservabili:		
• sa immedesimarsi nelle esigenze altrui e identificare i bisogni degli utenti così da orientare le attività alle loro reali necessità • sa individuare le aree di insoddisfazione dell'utenza • propone soluzioni che creino valore aggiunto per l'utenza. • identifica le situazioni di rischio per l'utente e promuove attività idonee al suo contenimento		
Condizioni	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. nei rapporti con l'utenza, si mostra spesso indisponibile anche dinanzi a richieste del tutto normali e legittime		
2. ha una modesta attenzione nei riguardi dell'utenza, rivelandosi poco interessato a comprenderne le esigenze e/o le aspettative		
3. sa riscontrare le richieste dell'utenza, cercando di capirne le necessità e riuscendo a trasmettere un'adeguata immagine dell'Azienda		
4. è capace di relazionarsi all'utenza in modo attento e finalizzato alla soddisfazione delle sue aspettative, con altrettanta tensione verso il risultato aziendale		
5. sa porre l'utente al centro dell'attenzione, mirando a soddisfarne le legittime esigenze e, allo stesso tempo, a procurare all'Azienda l'atteso valore aggiunto		

FSI

ASL FP
Ampl

UR SPL RT
H-L R

CGIL
A. Mi
[Signature]

RSC
[Signature]
[Signature]
[Signature]

FATTORE 5 : Orientamento al risultato

Descrizione: Determinazione, tensione e capacità di perseguire gli obiettivi anche di fronte a situazioni di difficoltà e ad imprevisti

Comportamenti osservabili:

- dimostra di voler raggiungere standard di prestazioni eccellenti
- sa individuare e cogliere le opportunità per il conseguimento di performance significative
- non si lascia frustrare dai tentativi non riusciti
- sa superare gli ostacoli e conseguire i risultati attesi anche in presenza di difficoltà

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. è assai poco determinato e mostra di reagire negativamente anche dinanzi a modeste difficoltà		
2. la tensione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi è modesta ed ha bisogno di essere sollecitata con una certa frequenza		
3. pur non mostrando particolari doti di determinazione, sa farsi responsabilmente carico del conseguimento degli obiettivi assegnati		
4. è dotato di una chiara determinazione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi e si dimostra capace di affrontare anche situazioni di pressione		
5. ha una fortissima determinazione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi e dimostra anche una notevole resistenza allo stress		

FATTORE 6: Capacità di interazione

Descrizione: Si valuta la capacità di costruire e gestire relazioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi prefissati, coinvolgendo i soggetti interessati, interni ed esterni.

Comportamenti osservabili:

- sa interagire per il conseguimento degli obiettivi di lavoro
- sa cogliere l'insorgenza di nuove opportunità
- sa gestire in modo proficuo anche quelle relazioni che presentano divergenze oggettive di bisogni, interessi ed opinioni
- si adopera per comporre le differenze in modo da garantire il massimo grado possibile di soddisfazione reciproca

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. ha palesi difficoltà a interagire sia con soggetti interni che con quelli esterni		
2. appare poco interessato alla costruzione di una rete di relazioni atta a facilitare il perseguimento degli obiettivi, limitandosi a mantenere rapporti puramente formali		
3. mostra di avere una normale capacità di interazione, cosa che solitamente gli permette di perseguire obiettivi di breve termine		
4. ha la capacità di costruire e mantenere significativi rapporti sinergici, che gli permettono di poter cogliere opportunità che vanno anche al di là del contingente		
5. possiede una forte capacità di interazione che, in tutti i contesti in cui si trova ad operare, gli consente di creare e sviluppare una rete di rapporti oltremodo proficua		

CISL FP
Amph by

UIL EPL HT
W-S J

CGIL
A.M.
X

RSU
B. P. P.
S. P. P.
S. P. P.
4

FATTORE 7: Capacità di analisi e sintesi		
<i>Descrizione: Si valuta la capacità di approfondire i problemi, raccogliendo le informazioni necessarie, esaminandone le diverse sfaccettature e riuscendo a trovare soluzioni operativamente efficaci</i>		
Comportamenti osservabili:		
- utilizza un approccio documentato per cogliere rapidamente gli elementi significativi di un problema. - sa analizzare e comprendere le variabili presenti in un problema - valuta attentamente i possibili impatti delle soluzioni da adottare - definisce le azioni e le operazioni che conducono al risultato atteso - sa giungere a soluzioni realistiche e di pratico utilizzo		
Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. non appena i problemi mostrano un minimo di complessità, palesa un evidente impaccio, sia in fase di disamina, che di proposta di soluzione		
2. di fronte ad un problema mediamente complesso incontra difficoltà ad analizzarne i dati e a trarne soluzioni adeguate		
3. si rivela solitamente in grado di ricondurre gli elementi significativi di un problema entro schemi di soluzione sufficientemente coerenti		
4. possiede una buona capacità di selezionare gli elementi significativi di un problema e di pervenire a soluzioni corrette		
5. mostra una rilevante capacità di analisi e di approfondimento dei problemi, nonché di pervenire a rapide e risolutive sintesi.		

FATTORE 8: Correttezza comportamentale		
<i>Descrizione: Si valuta la capacità di esprimere un comportamento corretto ed adeguato alle singole situazioni, nel rispetto ed al di là di quanto previsto dalle norme, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria posizione</i>		
Comportamenti osservabili:		
- conforma la propria condotta ai principi di imparzialità ed uguaglianza assicurando nell'esercizio delle funzioni qualità delle prestazioni e appropriatezza - rispetta gli ambiti di competenza e identifica correttamente i referenti e le strutture a cui rivolgersi - utilizza la mission, i principi e i valori di riferimento dell'azienda per orientare il proprio comportamento. - rispetta le procedure organizzative e le linee guida condivise all'interno della struttura		
Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. è incorso in comportamenti scorretti, manifestando un insufficiente livello nell'osservanza dei principi fondamentali del codice di comportamento e/o del codice deontologico		
2. si sono rese necessarie ripetute sollecitazioni e richiami alla correttezza comportamentale		
3. manifesta un comportamento corretto, equilibrato ed adeguato alle singole situazioni nel rispetto di quanto previsto dalle norme, assumendosi la responsabilità in relazione alla propria posizione		
4. manifesta un comportamento adeguato alle singole situazioni, anche al di là di quanto previsto dalle norme e dalle proprie responsabilità		
5. manifesta un comportamento esemplare non soltanto in relazione al proprio ruolo, ma soprattutto nell'ottica dell'interesse dell'Azienda e della soddisfazione dell'utente		

ASL FP
Angela

UIL FRL MI
H-L M

CGIL
A.M.

ASU
B. P. P. P. P.
S. P. P. P. P.
SPH 5

FSI
Ch

FATTORE 11: Impegno nella formazione continua personale, nell'attività di ricerca, di sperimentazione, di docenza

Descrizione: si valuta la capacità di promuovere, partecipare e condividere esperienze formative di studio o di aggiornamento utili allo sviluppo della cultura professionale (ove non verificabile dall'Ufficio Sviluppo e Formazione il giudizio espresso deve essere supportato dalla produzione di attestati, curriculum o idonea documentazione)

Comportamenti osservabili:

- assolve nel periodo in esame gli obblighi formativi previsti dai protocolli aziendali e dalla disciplina ECM
- dimostra sensibilità e interesse per l'aspetto formativo in generale e contribuisce attivamente all'inserimento del personale di nuova assunzione, dei tirocinanti e dei frequentatori volontari
- frequenta con profitto le attività formative utili allo sviluppo della propria professionalità
- svolge attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della propria disciplina.
- Partecipa a gruppi di lavoro di ricerca e sperimentazioni interni ed esterni all'azienda

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. non partecipa o frappone ostacoli alle attività di formazione proposte		
2. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale solo se stimolato, dimostrando scarso interesse		
3. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale		
4. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale e individua propri percorsi formativi in autonomia		
5. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale, individua propri percorsi formativi in autonomia e collabora attivamente nella didattica attraverso percorsi di docenza, tutoraggio, ricerca e pubblicazioni.		

FSI

FATTORE 12: Valutazione apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi dell'équipe**Campo da non compilare**

CSC FP *[signature]* *[signature]* *[signature]*

CGIL
A. Un

[signature]

[signature]
[signature]
[signature]
6

TABELLA RIASSUNTIVA

FATTORI/ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE I° ISTANZA	VALUTAZIONE II° ISTANZA
1. Collaborazione e partecipazione nell'organizzazione interna alla Struttura e/o Dipartimento		
2. Apporto individuale quali-quantitativo nell'espletamento delle funzioni affidate		
3. Programmazione, appropriatezza e controllo delle prestazioni		
4. Orientamento all'utenza		
5. Orientamento al risultato		
6. Capacità di interazione		
7. Capacità di analisi e sintesi		
8. Correttezza comportamentale		
9. Impegno nella formazione continua personale, nell'attività di ricerca/sperimentazione e/o di docenza universitaria		
10. Valutazione apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi dell'équipe	NON COMPILARE	NON COMPILARE
TOTALE PUNTI		

Per i profili A, B, Bs, C e limitatamente all'anno in corso si ritiene positiva la valutazione con punteggio uguale o superiore a 31.5 (corrispondente ai 7/10 del punteggio massimo raggiungibile)

Eventuali osservazioni del Valutatore di I° istanza

Data, _____ Il Valutatore di I° istanza _____

Eventuali rilievi del valutato

Data, _____ Il Valutato _____

CISE FP
Miglioramento

UIR FR M
VIR A

CGIL PSU
A.L.W. P.P.P.

S. S. S.

FSI

Eventuali osservazioni del Collegio Tecnico

Valutazione finale del Collegio Tecnico

☐

Positiva

☐

Negativa

I componenti

Data,

CSI FP
Miguel Lopez

VIL FIL ni
HS A

CGIC
A-MW

FSI
Sh

7

RCU
Bella
Soburo
SP⁸

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA - PERSONALE D DEL COMPARTO DEGLI UFFICI DI STAFF E DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE	MUOP36 Rev. 0 Pagina 1 di 8
---	--	--

	DATI INDIVIDUALI DEL VALUTATO
	Centro di Responsabilità
	Nome e Cognome
	Profilo
	Livello e Qualifica
	Periodo di valutazione (fino all'ultimo quinquennio)

	VALUTAZIONE DI I^a ISTANZA
	Nominativo Dirigente matr.
	Posizione ricoperta

	COMPONENTI COLLEGIO TECNICO (campo riservato all' Ufficio Valutazione)
	1° COMPONENTE
	2° COMPONENTE
	3° COMPONENTE

	ESITI DELLA VALUTAZIONE (campo riservato all' Ufficio Valutazione)	
	Esito della Valutazione II^a istanza	VALORE %
	Esito Peso Anzianità	VALORE %

CISE FP Angel bvr.



RSC

SRP₁

F51 cl

La scheda è costituita da 9 fattori (il fattore 10 limitatamente all'anno in corso non è da considerare). Per ogni fattore sono declinate le capacità e descritti i comportamenti osservabili per ciascun profilo. Alla voce condizioni/indicatori il valutatore di prima istanza in corrispondenza del livello raggiunto dal valutato, indica il punteggio compreso tra un valore minimo di 1 e un valore massimo di 5.

FATTORE 1: Collaborazione e partecipazione nell'organizzazione interna all'Ufficio/Struttura/Servizio		
<i>Descrizione:</i> Si valuta la capacità di generare consenso e di canalizzare il comportamento dei propri interlocutori verso il conseguimento degli obiettivi		
Comportamenti osservabili:		
• manifesta in modo esplicito il bisogno di coinvolgere colleghi e/o collaboratori • sa utilizzare tecniche miranti a procurargli il consenso degli interlocutori esterni • sa dare un'impronta personale nelle attività del gruppo in cui si trova ad operare • riesce a farsi ascoltare e ad ottenere seguito dai membri dell'equipe • sa prevenire e mediare posizioni conflittuali • sa dirigere gli altri utilizzando le proprie qualità personali per una leadership positiva		
Condizioni/indicatori	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi		
2. collabora solo su invito e secondo precise indicazioni limitandosi al minimo indispensabile		
3. partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi dell'equipe		
4. collabora spontaneamente e con il personale, spesso oltre i suoi specifici compiti, privilegiando il fine comune		
5. opera sempre in ottica di orientamento all'utente, consapevole che i risultati aziendali sono frutto degli sforzi dell'intera equipe e si attiva per sviluppare un clima di collaborazione		

FATTORE 2: Qualità delle prestazioni		
<i>Descrizione:</i> Per prestazioni si intendono i risultati qualitativi per i quali l'operatore ha contribuito individualmente o unitamente ad altri dimostrando capacità di decidere in modo adeguato sapendo determinare le priorità anche in situazioni critiche o incerte.		
Comportamenti osservabili:		
• sa scegliere tra diverse alternative possibili, anche in presenza di informazioni non complete • sa assumersi la responsabilità delle proprie decisioni • sa reagire in modo efficace anche dinanzi a situazioni di sovraccarico operativo e collabora con le istituzioni sovraordinate nell'attuazione dei processi organizzativi. • affronta i problemi senza procrastinare il momento decisionale • coordina con modalità e tempi congrui anche rispetto a priorità individuabili		
Condizioni/indicatori	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. ha difficoltà a prendere decisioni adeguate e/o assume decisioni che contrastano con le indicazioni o con gli obiettivi del servizio		
2. le decisioni prese non sempre sono tempestive e/o in sintonia con le priorità o le necessità aziendali		
3. è capace di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività		
4. mostra capacità di affrontare autonomamente e con flessibilità situazioni difficili, assumendo atteggiamenti positivi e organizzandosi per farvi fronte.		
5. possiede capacità di anticipare ed affrontare le situazioni difficili con autonomia, e in maniera appropriata.		

CS

FSI

ASI FP
suph Lf

7

RSU
Buller
SVf 2

FATTORE 3: Programmazione e controllo delle prestazioni

Descrizione: Si valuta la capacità di tradurre gli obiettivi in piani d'azione, di monitorarne l'attuazione, di verificare i risultati raggiunti.

Comportamenti osservabili:

- elabora piani d'azione identificandone gli aspetti critici e le priorità
- fissa puntualmente le mete e le tappe fondamentali per raggiungerle
- verifica la congruenza tra previsioni, programmi e risultati ottenuti
- organizza dati, predispone strumenti, attività e risorse per il raggiungimento dei risultati
- utilizza metodologie, strumenti e indicatori in grado di evidenziare possibili anomalie di percorso e sviluppa azioni correttive
- Promuove il cambiamento lo pianifica lo attua e lo consolida

Condizioni:

*Valutazione
1° istanza
(punteggio)*

*Valutazione
2° istanza
(punteggio)*

1. non è capace di lavorare per programmi: la sua programmazione temporale non va al di là del quotidiano
2. ha un approccio scarsamente articolato verso attività di programmazione e, spesso, non riesce a riadattare i propri programmi sulla base delle priorità emergenti
3. mostra di saper programmare adeguatamente le attività, gestendo in maniera flessibile il problema delle priorità
4. la sua attività di programmazione è frutto di un'attenta valutazione delle risorse e di una precisa capacità ad adattarne l'utilizzo rispetto al percorso che conduce agli obiettivi, facendo fronte al sopravvenire di priorità
5. possiede un approccio altamente sistematico all'attività di programmazione e controllo, mostrandosi capace di riconvertire rapidamente la propria pianificazione al fine di garantire il raggiungimento dei risultati attesi

FATTORE 4: Orientamento all'utenza

Descrizione: Attitudine a promuovere ricercare la soddisfazione del cliente facendone l'obiettivo centrale della propria attività

Comportamenti osservabili:

- sa immedesimarsi nelle esigenze altrui e identificare i bisogni degli utenti così da orientare le attività alle loro reali necessità
- sa individuare le aree di insoddisfazione dell'utenza
- propone soluzioni che creino valore aggiunto per l'utenza.
- identifica le situazioni di rischio per l'utente e promuove attività idonee al suo contenimento
- gestisce i processi in modo da massimizzare il rapporto tra la soddisfazione dell'utente e ritorno per l'Azienda

Condizioni

*Valutazione
1° istanza
(punteggio)*

*Valutazione
2° istanza
(punteggio)*

1. nei rapporti con l'utenza, si mostra spesso indisponibile anche dinanzi a richieste del tutto normali e legittime
2. ha una modesta attenzione nei riguardi dell'utenza, rivelandosi poco interessato a comprenderne le esigenze e/o le aspettative
3. sa riscontrare le richieste dell'utenza, cercando di capirne le necessità e riuscendo a trasmettere un'adeguata immagine dell'Azienda
4. è capace di relazionarsi all'utenza in modo attento e finalizzato alla soddisfazione delle sue aspettative, con altrettanta tensione verso il risultato aziendale
5. sa porre l'utente al centro dell'attenzione, mirando a soddisfarne le legittime esigenze e, allo stesso tempo, a procurare all'Azienda l'atteso valore aggiunto

CSC FP Angeli hp

RSC

FATTORE 5 : Orientamento al risultato

Descrizione: *Determinazione, tensione e capacità di perseguire gli obiettivi anche di fronte a situazioni di difficoltà e ad imprevisti*

Comportamenti osservabili:

- dimostra di voler raggiungere standard di prestazioni eccellenti
- sa individuare e cogliere le opportunità per il conseguimento di performance significative
- non si lascia frustrare dai tentativi non riusciti
- sa superare gli ostacoli e conseguire i risultati attesi anche in presenza di difficoltà
- crea condizioni per una migliore integrazione dei processi e del personale in vista di riorganizzazioni anche di area

Condizioni:

*Valutazione
1° istanza
(punteggio)*

*Valutazione
2° istanza
(punteggio)*

1. è assai poco determinato e mostra di reagire negativamente anche dinanzi a modeste difficoltà
2. la tensione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi è modesta ed ha bisogno di essere sollecitata con una certa frequenza
3. pur non mostrando particolari doti di determinazione, sa farsi responsabilmente carico del conseguimento degli obiettivi assegnati
4. è dotato di una chiara determinazione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi e si dimostra capace di affrontare anche situazioni di pressione
5. ha una fortissima determinazione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi e dimostra anche una notevole resistenza allo stress

cl

FSI

FATTORE 6: Capacità di interazione

Descrizione: *Si valuta la capacità di costruire e gestire relazioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi prefissati, coinvolgendo i soggetti interessati, interni ed esterni.*

Comportamenti osservabili:

- sa interagire per il conseguimento degli obiettivi di lavoro
- sa cogliere l'insorgenza di nuove opportunità
- sa gestire in modo proficuo anche quelle relazioni che presentano divergenze oggettive di bisogni, interessi ed opinioni
- si adopera per comporre le differenze in modo da garantire il massimo grado possibile di soddisfazione reciproca
- dichiara cosa si aspetta dai collaboratori, quali sono gli obiettivi e le regole.

Condizioni:

*Valutazione
1° istanza
(punteggio)*

*Valutazione
2° istanza
(punteggio)*

1. ha palesi difficoltà a interagire sia con soggetti interni che con quelli esterni
2. appare poco interessato alla costruzione di una rete di relazioni atta a facilitare il perseguimento degli obiettivi, limitandosi a mantenere rapporti puramente formali
3. mostra di avere una normale capacità di interazione, cosa che solitamente gli permette di perseguire obiettivi di breve termine
4. ha la capacità di costruire e mantenere significativi rapporti sinergici, che gli permettono di poter cogliere opportunità che vanno anche al di là del contingente
5. possiede una forte capacità di interazione che, in tutti i contesti in cui si trova ad operare, gli consente di creare e sviluppare una rete di rapporti oltremodo proficua

CISI FP Angel by

A

RSU
Bilenco

54h 4

FATTORE 7: Capacità di analisi e sintesi

Descrizione: Si valuta la capacità di approfondire i problemi, raccogliendo le informazioni necessarie, esaminandone le diverse sfaccettature e riuscendo a trovare soluzioni operativamente efficaci

Comportamenti osservabili:

- utilizza un approccio documentato per cogliere rapidamente gli elementi significativi di un problema.
- sa analizzare e comprendere le variabili presenti in un problema
- valuta attentamente i possibili impatti delle soluzioni da adottare
- definisce le azioni e le operazioni che conducono al risultato atteso
- sa giungere a soluzioni realistiche e di pratico utilizzo
- valuta attentamente le soluzioni da adottare garantendo il corretto coinvolgimento dei collaboratori e dell'equipe

Condizioni:

*Valutazione
1° istanza
(punteggio)*

*Valutazione
2° istanza
(punteggio)*

1. non appena i problemi mostrano un minimo di complessità, palesa un evidente impaccio, sia in fase di disamina, che di proposta di soluzione
2. di fronte ad un problema mediamente complesso incontra difficoltà ad analizzarne i dati e a trarne soluzioni adeguate
3. si rivela solitamente in grado di ricondurre gli elementi significativi di un problema entro schemi di soluzione sufficientemente coerenti
4. possiede una buona capacità di selezionare gli elementi significativi di un problema e di pervenire a soluzioni corrette
5. mostra una rilevante capacità di analisi e di approfondimento dei problemi, nonché di pervenire a rapide e risolutive sintesi.

FATTORE 8: Correttezza comportamentale

Descrizione: Si valuta la capacità di esprimere un comportamento corretto ed adeguato alle singole situazioni, nel rispetto ed al di là di quanto previsto dalle norme, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria posizione

Comportamenti osservabili:

- conforma la propria condotta ai principi di imparzialità ed uguaglianza assicurando nell'esercizio delle funzioni qualità delle prestazioni e appropriatezza
- rispetta gli ambiti di competenza e identifica correttamente i referenti e le strutture a cui rivolgersi
- utilizza la mission, i principi e i valori di riferimento dell'azienda per orientare il proprio comportamento.
- rispetta le procedure organizzative e le linee guida condivise all'interno della struttura

Condizioni:

*Valutazione
1° istanza
(punteggio)*

*Valutazione
2° istanza
(punteggio)*

1. è incorso in comportamenti scorretti, manifestando un insufficiente livello nell'osservanza dei principi fondamentali del codice di comportamento e/o del codice deontologico
2. si sono rese necessarie ripetute sollecitazioni e richiami alla correttezza comportamentale
3. manifesta un comportamento corretto, equilibrato ed adeguato alle singole situazioni nel rispetto di quanto previsto dalle norme, assumendosi la responsabilità in relazione alla propria posizione
4. manifesta un comportamento adeguato alle singole situazioni, anche al di là di quanto previsto dalle norme e dalle proprie responsabilità
5. manifesta un comportamento esemplare non soltanto in relazione al proprio ruolo, ma soprattutto nell'ottica dell'interesse dell'Azienda e della soddisfazione dell'utente

CISU FP
Angelo

RSU
Diana
STP
5

FSI

FATTORE 9: Impegno nella formazione continua personale, nell'attività di ricerca, di sperimentazione, di docenza

Descrizione: si valuta la capacità di promuovere, partecipare e condividere esperienze formative di studio o di aggiornamento utili allo sviluppo della cultura professionale (ove non verificabile dall'Ufficio Sviluppo e Formazione il giudizio espresso deve essere supportato dalla produzione di attestati, curriculum o idonea documentazione)

Comportamenti osservabili:

- assolve nel periodo in esame gli obblighi formativi previsti dai protocolli aziendali e dalla disciplina ECM
- dimostra sensibilità e interesse per l'aspetto formativo in generale e contribuisce attivamente all'inserimento del personale di nuova assunzione, dei tirocinanti e dei frequentatori volontari
 - frequenta con profitto le attività formative utili allo sviluppo della propria professionalità
 - svolge attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della propria disciplina.
- Partecipa a gruppi di lavoro di ricerca e sperimentazioni interni ed esterni all'azienda
- frequenta con profitto ad iniziative formative rivolte all'acquisizione di capacità e competenze per lo sviluppo delle risorse umane assegnate

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. non partecipa o frappone ostacoli alle attività di formazione proposte		
2. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale solo se stimolato, dimostrando scarso interesse		
3. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale		
4. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale e individua propri percorsi formativi in autonomia		
5. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale, individua propri percorsi formativi in autonomia e collabora attivamente nella didattica attraverso percorsi di docenza, tutoraggio, ricerca e pubblicazioni.		

FSI

FATTORE 12: Valutazione apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi dell'équipe**Campo da non compilare**CISL FP
AngelRSC
Della
SPH

TABELLA RIASSUNTIVA

FATTORI/ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE I° ISTANZA	VALUTAZIONE II° ISTANZA
1. Collaborazione e partecipazione nell'organizzazione interna alla Struttura e/o Dipartimento		
2. Apporto individuale quali-quantitativo nell'espletamento delle funzioni affidate		
3. Programmazione, appropriatezza e controllo delle prestazioni		
4. Orientamento all'utenza		
5. Orientamento al risultato		
6. Capacità di interazione		
7. Capacità di analisi e sintesi		
8. Correttezza comportamentale		
9. Impegno nella formazione continua personale, nell'attività di ricerca/sperimentazione e/o di docenza universitaria		
10. Valutazione apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi dell'équipe	NON COMPILARE	NON COMPILARE
TOTALE PUNTI		

Per il profilo D e limitatamente all'anno in corso si ritiene positiva la valutazione con punteggio uguale o superiore a 31.5 (corrispondente ai 7/10 del punteggio massimo raggiungibile)

Eventuali osservazioni del Valutatore di I° istanza	
Data, _____ Il Valutatore di I° istanza	Data _____

Eventuali rilievi del valutato	
Data, _____ Il Valutato	

ASL FP
Amph bp

[Handwritten signature]

125V
Dipartimento
SEP

FSI *[Handwritten signature]*

Eventuali osservazioni del Collegio Tecnico

Valutazione finale del Collegio Tecnico

☐

Positiva

☐

Negativa

I componenti

Data,

FSi Cl

CSI FP
Amph ly

FP con
A

RSC
Dior
SP

A.O. Ospedale Civile Legnano Ufficio Valutazione	SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA VERIFICA DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA – PERSONALE DS DEL COMPARTO DEGLI UFFICI DI STAFF E DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE	MUOP36 Rev. 0 Pagina 1 di 9
---	---	--

	DATI INDIVIDUALI DEL VALUTATO
	Centro di Responsabilità
	Nome e Cognome
	Profilo
	Livello e Qualifica
	Periodo di valutazione (fino all'ultimo quinquennio)

	VALUTAZIONE DI 1ª ISTANZA
	Nominativo Dirigente matr.
	Posizione ricoperta

	COMPONENTI COLLEGIO TECNICO (campo riservato all' Ufficio Valutazione)
	1° COMPONENTE
	2° COMPONENTE
	3° COMPONENTE

	ESITI DELLA VALUTAZIONE (campo riservato all' Ufficio Valutazione)
	Esito della Valutazione IIª istanza VALORE %
	Esito Peso Anzianità VALORE %

CISL F.P.
Amplio

VIC F.P. R.F.
M.A.

F.P. C.G.I.L.
X

R.S.U.
Bianco
Stabini
S.M.

F.S. cl

La scheda è costituita da 12 fattori (il fattore 12 limitatamente all'anno in corso non è da considerare). Per ogni fattore sono declinate le capacità e descritti i comportamenti osservabili per ciascun profilo. Alla voce condizioni/indicatori il valutatore di prima istanza in corrispondenza del livello raggiunto dal valutato, indica il punteggio compreso tra un valore minimo di 1 e un valore massimo di 5.

FATTORE 1: Collaborazione e partecipazione nell'organizzazione interna all'Ufficio/Struttura/Servizio		
<i>Descrizione: Si valuta la capacità di generare consenso e di canalizzare il comportamento dei propri interlocutori verso il conseguimento degli obiettivi</i>		
Comportamenti osservabili:		
• manifesta in modo esplicito il bisogno di coinvolgere colleghi e/o collaboratori • sa utilizzare tecniche miranti a procurargli il consenso degli interlocutori esterni • sa dare un'impronta personale nelle attività del gruppo in cui si trova ad operare • riesce a farsi ascoltare e ad ottenere seguito dai membri dell'equipe • sa prevenire e mediare posizioni conflittuali • sa dirigere gli altri utilizzando le proprie qualità personali per una leadership positiva		
Condizioni/indicatori	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi		
2. collabora solo su invito e secondo precise indicazioni limitandosi al minimo indispensabile		
3. partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi dell'equipe		
4. collabora spontaneamente e con il personale, spesso oltre i suoi specifici compiti, privilegiando il fine comune		
5. opera sempre in ottica di orientamento all'utente, consapevole che i risultati aziendali sono frutto degli sforzi dell'intera equipe e si attiva per sviluppare un clima di collaborazione		

FATTORE 2: Qualità delle prestazioni		
<i>Descrizione: Per prestazioni si intendono i risultati qualitativi per i quali l'operatore ha contribuito individualmente o unitamente ad altri dimostrando capacità di decidere in modo adeguato sapendo determinare le priorità anche in situazioni critiche o incerte.</i>		
Comportamenti osservabili:		
• sa scegliere tra diverse alternative possibili, anche in presenza di informazioni non complete • sa assumersi la responsabilità delle proprie decisioni • sa reagire in modo efficace anche dinanzi a situazioni di sovraccarico operativo e collabora con le istituzioni sovraordinate nell'attuazione dei processi organizzativi. • affronta i problemi senza procrastinare il momento decisionale • coordina con modalità e tempi congrui anche rispetto a priorità individuabili		
Condizioni/indicatori	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. ha difficoltà a prendere decisioni adeguate e/o assume decisioni che contrastano con le indicazioni o con gli obiettivi del servizio		
2. le decisioni prese non sempre sono tempestive e/o in sintonia con le priorità o le necessità aziendali		
3. è capace di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività		
4. mostra capacità di affrontare autonomamente e con flessibilità situazioni difficili, assumendo atteggiamenti positivi e organizzandosi per farvi fronte.		
5. possiede capacità di anticipare ed affrontare le situazioni difficili con autonomia, e in maniera appropriata.		

CSL FP
Amph by-

UIL GPC
12/1

RSCU
S. L. M. M.

RSCU
S. L. M. M.

FATTORE 3: Programmazione e controllo delle prestazioni

Descrizione: Si valuta la capacità di tradurre gli obiettivi in piani d'azione, di monitorarne l'attuazione, di verificare i risultati raggiunti.

Comportamenti osservabili:

- elabora piani d'azione identificandone gli aspetti critici e le priorità
- fissa puntualmente le mete e le tappe fondamentali per raggiungerle
- verifica la congruenza tra previsioni, programmi e risultati ottenuti
- organizza dati, predispone strumenti, attività e risorse per il raggiungimento dei risultati
- utilizza metodologie, strumenti e indicatori in grado di evidenziare possibili anomalie di percorso e sviluppa azioni correttive
- Promuove il cambiamento lo pianifica lo attua e lo consolida

Condizioni:

1. non è capace di lavorare per programmi: la sua programmazione temporale non va al di là del quotidiano
2. ha un approccio scarsamente articolato verso attività di programmazione e, spesso, non riesce a riadattare i propri programmi sulla base delle priorità emergenti
3. mostra di saper programmare adeguatamente le attività, gestendo in maniera flessibile il problema delle priorità
4. la sua attività di programmazione è frutto di un'attenta valutazione delle risorse e di una precisa capacità ad adattarne l'utilizzo rispetto al percorso che conduce agli obiettivi, facendo fronte al sopravvenire di priorità
5. possiede un approccio altamente sistematico all'attività di programmazione e controllo, mostrandosi capace di riconvertire rapidamente la propria pianificazione al fine di garantire il raggiungimento dei risultati attesi

Valutazione
1° istanza
(punteggio)

Valutazione
2° istanza
(punteggio)

FATTORE 4: Orientamento all'utenza

Descrizione: Attitudine a promuovere ricercare la soddisfazione del cliente facendone l'obiettivo centrale della propria attività

Comportamenti osservabili:

- sa immedesimarsi nelle esigenze altrui e identificare i bisogni degli utenti così da orientare le attività alle loro reali necessità
- sa individuare le aree di insoddisfazione dell'utenza
- propone soluzioni che creino valore aggiunto per l'utenza.
- identifica le situazioni di rischio per l'utente e promuove attività idonee al suo contenimento
- gestisce i processi in modo da massimizzare il rapporto tra la soddisfazione dell'utente e ritorno per l'Azienda

Condizioni

1. nei rapporti con l'utenza, si mostra spesso indisponibile anche dinanzi a richieste del tutto normali e legittime
2. ha una modesta attenzione nei riguardi dell'utenza, rivelandosi poco interessato a comprenderne le esigenze e/o le aspettative
3. sa riscontrare le richieste dell'utenza, cercando di capirne le necessità e riuscendo a trasmettere un'adeguata immagine dell'Azienda
4. è capace di relazionarsi all'utenza in modo attento e finalizzato alla soddisfazione delle sue aspettative, con altrettanta tensione verso il risultato aziendale
5. sa porre l'utente al centro dell'attenzione, mirando a soddisfarne le legittime esigenze e, allo stesso tempo, a procurare all'Azienda l'atteso valore aggiunto

Valutazione
1° istanza
(punteggio)

Valutazione
2° istanza
(punteggio)

CISL FAL
Ampl. Lf
VIL FPL MT
H L L
RSU
RSU
SPP 3

FATTORE 5 : Orientamento al risultato

Descrizione: *Determinazione, tensione e capacità di perseguire gli obiettivi anche di fronte a situazioni di difficoltà e ad imprevisti*

Comportamenti osservabili:

- dimostra di voler raggiungere standard di prestazioni eccellenti
- sa individuare e cogliere le opportunità per il conseguimento di performance significative
- non si lascia frustrare dai tentativi non riusciti
- sa superare gli ostacoli e conseguire i risultati attesi anche in presenza di difficoltà
- crea condizioni per una migliore integrazione dei processi e del personale in vista di riorganizzazioni anche di area

Condizioni:

	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. è assai poco determinato e mostra di reagire negativamente anche dinanzi a modeste difficoltà		
2. la tensione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi è modesta ed ha bisogno di essere sollecitata con una certa frequenza		
3. pur non mostrando particolari doti di determinazione, sa farsi responsabilmente carico del conseguimento degli obiettivi assegnati		
4. è dotato di una chiara determinazione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi e si dimostra capace di affrontare anche situazioni di pressione		
5. ha una fortissima determinazione a realizzare azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi e dimostra anche una notevole resistenza allo stress		

FATTORE 6: Capacità di interazione

Descrizione: *Si valuta la capacità di costruire e gestire relazioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi prefissati, coinvolgendo i soggetti interessati, interni ed esterni.*

Comportamenti osservabili:

- sa interagire per il conseguimento degli obiettivi di lavoro
- sa a cogliere l'insorgenza di nuove opportunità
- sa gestire in modo proficuo anche quelle relazioni che presentano divergenze oggettive di bisogni, interessi ed opinioni
- si adopera per comporre le differenze in modo da garantire il massimo grado possibile di soddisfazione reciproca
- dichiara cosa si aspetta dai collaboratori, quali sono gli obiettivi e le regole.

Condizioni:

	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. ha palesi difficoltà a interagire sia con soggetti interni che con quelli esterni		
2. appare poco interessato alla costruzione di una rete di relazioni atta a facilitare il perseguimento degli obiettivi, limitandosi a mantenere rapporti puramente formali		
3. mostra di avere una normale capacità di interazione, cosa che solitamente gli permette di perseguire obiettivi di breve termine		
4. ha la capacità di costruire e mantenere significativi rapporti sinergici, che gli permettono di poter cogliere opportunità che vanno anche al di là del contingente		
5. possiede una forte capacità di interazione che, in tutti i contesti in cui si trova ad operare, gli consente di creare e sviluppare una rete di rapporti oltremodo proficua		

CSE FP
Angelo

UIL FPC RI
M A

PSU
Dipartimento
S. Giovanni
SAH

FATTORE 7: Capacità di analisi e sintesi

Descrizione: Si valuta la capacità di approfondire i problemi, raccogliendo le informazioni necessarie, esaminandone le diverse sfaccettature e riuscendo a trovare soluzioni operativamente efficaci

Comportamenti osservabili:

- utilizza un approccio documentato per cogliere rapidamente gli elementi significativi di un problema.
- sa analizzare e comprendere le variabili presenti in un problema
- valuta attentamente i possibili impatti delle soluzioni da adottare
- definisce le azioni e le operazioni che conducono al risultato atteso
- sa giungere a soluzioni realistiche e di pratico utilizzo
- valuta attentamente le soluzioni da adottare garantendo il corretto coinvolgimento dei collaboratori e dell'equipe

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. non appena i problemi mostrano un minimo di complessità, palesa un evidente impaccio, sia in fase di disamina, che di proposta di soluzione		
2. di fronte ad un problema mediamente complesso incontra difficoltà ad analizzarne i dati e a trarne soluzioni adeguate		
3. si rivela solitamente in grado di ricondurre gli elementi significativi di un problema entro schemi di soluzione sufficientemente coerenti		
4. possiede una buona capacità di selezionare gli elementi significativi di un problema e di pervenire a soluzione corrette		
5. mostra una rilevante capacità di analisi e di approfondimento dei problemi, nonché di pervenire a rapide e risolutive sintesi.		

FATTORE 8: Correttezza comportamentale

Descrizione: Si valuta la capacità di esprimere un comportamento corretto ed adeguato alle singole situazioni, nel rispetto ed al di là di quanto previsto dalle norme, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria posizione

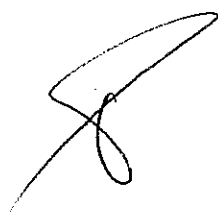
Comportamenti osservabili:

- conforma la propria condotta ai principi di imparzialità ed uguaglianza assicurando nell'esercizio delle funzioni qualità delle prestazioni e appropriatezza
- rispetta gli ambiti di competenza e identifica correttamente i referenti e le strutture a cui rivolgersi
- utilizza la mission, i principi e i valori di riferimento dell'azienda per orientare il proprio comportamento.
- rispetta le procedure organizzative e le linee guida condivise all'interno della struttura

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. è incorso in comportamenti scorretti, manifestando un insufficiente livello nell'osservanza dei principi fondamentali del codice di comportamento e/o del codice deontologico		
2. si sono rese necessarie ripetute sollecitazioni e richiami alla correttezza comportamentale		
3. manifesta un comportamento corretto, equilibrato ed adeguato alle singole situazioni nel rispetto di quanto previsto dalle norme, assumendosi la responsabilità in relazione alla propria posizione		
4. manifesta un comportamento adeguato alle singole situazioni, anche al di là di quanto previsto dalle norme e dalle proprie responsabilità		
5. manifesta un comportamento esemplare non soltanto in relazione al proprio ruolo, ma soprattutto nell'ottica dell'interesse dell'Azienda e della soddisfazione dell'utente		

CISL FA
Simpliciter

Vic FPL Nr
LINA



REU
Borru
S. S. S. S. S.
5/10

FATTORE 9: Impegno nella formazione continua personale, nell'attività di ricerca, di sperimentazione, di docenza

Descrizione: si valuta la capacità di promuovere, partecipare e condividere esperienze formative di studio o di aggiornamento utili allo sviluppo della cultura professionale (ove non verificabile dall'Ufficio Sviluppo e Formazione il giudizio espresso deve essere supportato dalla produzione di attestati, curriculum o idonea documentazione)

Comportamenti osservabili:

- assolve nel periodo in esame gli obblighi formativi previsti dai protocolli aziendali e dalla disciplina ECM
- dimostra sensibilità e interesse per l'aspetto formativo in generale e contribuisce attivamente all'inserimento del personale di nuova assunzione, dei tirocinanti e dei frequentatori volontari
- frequenta con profitto le attività formative utili allo sviluppo della propria professionalità
- svolge attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della propria disciplina.
- Partecipa a gruppi di lavoro di ricerca e sperimentazioni interni ed esterni all'azienda
- frequenta con profitto ad iniziative formative rivolte all'acquisizione di capacità e competenze per lo sviluppo delle risorse umane assegnate

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. non partecipa o frappone ostacoli alle attività di formazione proposte		
2. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale solo se stimolato, dimostrando scarso interesse		
3. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale		
4. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale e individua propri percorsi formativi in autonomia		
5. partecipa alle attività di aggiornamento utili al suo sviluppo professionale aderendo alle iniziative di formazione proposte a livello aziendale, individua propri percorsi formativi in autonomia e collabora attivamente nella didattica attraverso percorsi di docenza, tutoraggio, ricerca e pubblicazioni.		

FSI

FATTORE 10: Sensibilità economica

Descrizione: Valuta le capacità del coordinatore di considerare in modo adeguato le implicazioni economiche del proprio lavoro

Comportamenti osservabili:

- opera scelte che tengono sempre nel debito conto l'impatto economico anche in relazione alla pianificazione e programmazione dell'utilizzo delle risorse umane
- sa impiegare razionalmente le risorse economiche e umane assegnategli
- sa indurre i collaboratori a evitare sprechi di risorse
- programma l'attività delle risorse umane assegnate rispettando i tempi di comunicazione e i vincoli contrattuali.

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. il più delle volte si riscontrano sprechi nell'utilizzo delle risorse		
2. per ottenere un adeguato utilizzo delle risorse è necessario esercitare una costante azione di sensibilizzazione		
3. L'operatore è attento all'utilizzo delle risorse e si evidenziano tentativi di razionalizzarne l'impiego		
4. L'operatore non solo è attento a minimizzare gli sprechi, ma ogni volta che gli si presenta la necessità di effettuare una scelta, quest'ultima viene fatta con attenzione agli aspetti economici.		
5. le valutazioni economiche svolte dall'operatore hanno avuto un impatto significativo sulle attività a lui assegnate		

CISL FA
Sample by
RSC
h-t
Speranza
RSC
Bazzan
6
STH

FATTORE 11: Sviluppo delle risorse umane

Descrizione: Valuta le capacità del coordinatore di sviluppare la professionalità e la motivazione delle risorse umane a lui assegnate.

Comportamenti osservabili:

- sa motivare i propri collaboratori
- considera la crescita professionale dei collaboratori un investimento a livello aziendale
- opera scelte tali da assicurare il massimo coinvolgimento motivazionale dei collaboratori
- diffonde la cultura della qualità
- contribuisce alla valutazione del personale assegnato e/o dei servizi esterni

Condizioni:	Valutazione 1° istanza (punteggio)	Valutazione 2° istanza (punteggio)
1. generalmente non si mostra sensibile alle esigenze professionali e motivazionali delle persone con le quali lavora		
2. è sensibile alle esigenze professionali e motivazionali delle persone con le quali lavora		
3. supporta in maniera adeguata lo sviluppo professionale e le motivazioni delle persone assegnate		
4. percepisce, anticipa e si presta a sviluppare la professionalità e la motivazione delle persone assegnate		
5. percepisce, anticipa e si presta a sviluppare e/o supportare le necessità professionali e motivazionali di tutte le persone assegnate		

FATTORE 12: Valutazione apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi dell'équipe

Campo da non compilare

CSL FP
Amph by

VIL FLC HC
HSD

*PEGIZ

RSU
Bizzoni
Squarone
SH

TABELLA RIASSUNTIVA

FATTORI/ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE I° ISTANZA	VALUTAZIONE II° ISTANZA
1. Collaborazione e partecipazione nell'organizzazione interna alla Struttura e/o Dipartimento		
2. Apporto individuale quali-quantitativo nell'espletamento delle funzioni affidate		
3. Programmazione, appropriatezza e controllo delle prestazioni		
4. Orientamento all'utenza		
5. Orientamento al risultato		
6. Capacità di interazione		
7. Capacità di analisi e sintesi		
8. Correttezza comportamentale		
9. Impegno nella formazione continua personale, nell'attività di ricerca/sperimentazione e/o di docenza universitaria		
10. Sensibilità economica		
11. Sviluppo delle risorse umane		
12. Valutazione apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi dell'équipe	NON COMPILARE	NON COMPILARE
TOTALE PUNTI		

Per il profilo DS e limitatamente all'anno in corso si ritiene positiva la valutazione con punteggio uguale o superiore a 38.5 (corrispondente ai 7/10 del punteggio massimo raggiungibile)

Eventuali osservazioni del Valutatore di I° istanza	
Data, _____	Data
Il Valutatore di I° istanza	

Eventuali rilievi del valutato	
Data, _____	Data
Il Valutato	

CSL FP
mughi

VIR FPL AT
M A

DSU SM
BRO, 8
S. M. M.

Eventuali osservazioni del Collegio Tecnico

Valutazione finale del Collegio Tecnico

☐

Positiva

☐

Negativa

I componenti

Data,

FS/CL

CISI FP
Ampl by-

UIC FPL MT
by R

RSU
Sakurai
SPH

