



AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALE TREVIGLIO-CARAVAGGIO"

DI TREVIGLIO

Publicato in libro verbale
del giorno 04 LUG 2013
L'Ufficio di Direzione
della Azienda Ospedaliera
di Treviglio
C.F. n. 02585580166

Sede: 24047 Treviglio - P.le Ospedale n.1
C.F. - P.I. n.02585580166

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 521 DEL 27 GIU. 2013

Servizio/U.O. proponente

Responsabile del procedimento

U.O. PERSONALE

dott.ssa Anna Paola Montanari

OGGETTO:

INTEGRAZIONE REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, PROFESSIONALE E AMMINISTRATIVA APPROVATO CON DELIBERE N.905/2010 E N. 285/2012

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che con deliberazione n.905 del 3/11.2010 sono stati recepiti e approvati sia il Regolamento di funzionamento del Collegio Tecnico sia la relativa metodologia in materia di Sistema di Valutazione della Dirigenza Medica, Sanitaria, Professionale e Amministrativa, alla scadenza degli incarichi dirigenziali ed alle scadenze previste rispetto alla maturazione delle prescritte anzianità per il riconoscimento della maggiorazione delle indennità contrattuali previste;

RILEVATO che con la sopracitata deliberazione n.905/2010 è stata prevista la partecipazione all'attività del Collegio Tecnico di un Esperto esterno esperto in tecniche di valutazione;

CONSIDERATO che la pratica valutativa svoltasi nel periodo di riferimento ha consentito di assicurare all'Azienda il funzionamento delle attività valutative predette, a comprova della validità della regolamentazione e della metodologia valutativa assunta;

RITENUTO che il Sistema di Valutazione ha consentito di assumere in itinere alcune modifiche rispetto a quanto previsto nell'originaria regolamentazione;

DATO ATTO che con successiva deliberazione n.285/2012 si è provveduto alla parziale variazione dello strumento di valutazione, in particolare della scheda di valutazione, prevedendo per ciascun item di ciascuna area di valutazione la previsione del singolo punteggio per poi consentire il calcolo del valore medio dell'area stessa;

RILEVATO che con la sopracitata delibera n.905 del 3/11.2010 è stata prevista la decorrenza e l'applicazione del Regolamento di funzionamento del Collegio Tecnico e della relativa metodologia in materia di Sistema di Valutazione della Dirigenza Medica, Sanitaria, Professionale e Amministrativa, per un periodo di n.3 anni dalla data di approvazione della stessa delibera;

CONSTATATO che tali Regolamentazioni e Metodologie debbano essere sicuramente riproposte anche per il successivo triennio in considerazione di quanto di seguito precisato:

- i riferimenti contrattuali relativi sono ancora vigenti e vanno sicuramente applicati distinguendo le valutazioni relative ai risultati annuali rispetto alle valutazioni pluriennali in argomento attinenti invece gli incarichi dirigenziali;

- le direttive regionali in materia confermano la necessità di definire compiutamente la performance individuale quale componente necessaria della performance organizzativa che compartecipa, con le altre unità operative, alla definizione delle performance aziendale consentendo in pratica la realizzazione della performance management;

- le predette indicazioni, quali parziali applicazioni del D Lgs n.150/2009 vanno nella direzione sia della semplificazione del sistema di valutazione nonché della valorizzazione della funzione dirigenziale anche rispetto all'attività valutativa;

RITENUTO quindi necessario riproporre anche per il triennio 2013-2015 le predette Regolamentazioni che si possono sostanzialmente confermare (ivi compresa quindi la composizione del Collegio Tecnico aziendale e l'individuazione nello stesso dell'Esperto esterno nella persona del dr. Giovanni Lamberti) mentre per quanto riguarda le metodologie si ritiene di modificarle nei termini poposti nell'allegato, rispetto a:

- semplificazione delle schede di valutazione relative ai Dirigenti professionali eliminando invece i singoli valori per ogni item;

- valorizzazione della funzione valutativa dei Direttori di Struttura Complessa rispetto sia alla semplificazione predetta che alla previsione dell'autovalutazione per i soli Direttori di Struttura, quale momento di effettiva responsabilizzazione della funzione e primo momento applicativo della cd valutazione a 360°, sistema che questa Azienda si riserva di introdurre in prospettiva anche sulla base dell'esperienza valutativa che sarà espressa in Azienda con tale rinnovato sistema semplificato di valutazione;

- previsione di momenti informativi e formativi nei confronti della Dirigenza coinvolta, sia ai Dirigenti valutatori individuati in funzione della maggior condivisione del sistema valutativo;

- previsione di tipo sperimentale della procedura relativa alla definizione delle competenze del personale Medico; a tale riguardo la Direzione si riserva di individuare il Dipartimento in cui potrà essere effettivamente svolta tale sperimentazione nella logica della valutazione svolta sulla base di attività, prestazioni ed indicatori preventivamente definiti;

RITENUTO altresì necessario ricorrere, in considerazione della professionalità di riferimento, al supporto tecnico-consulenziale del predetto professionista interno anche per la predisposizione del Piano Triennale anti-corrruzione nonché nei confronti del Responsabile della prevenzione e repressione della corruzione, di cui alla Legge n.190/2012 nell'ambito dei termini previsti;

DATO ATTO che il Responsabile del procedimento relativo al presente provvedimento è la dr.ssa Anna Paola Montanari, Responsabile dell'U.O. Amministrazione del Personale;

PRESO ATTO dell'attestazione resa dai competenti responsabili in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, alla relativa registrazione al centro di costo e al conto economico dell'esercizio di competenza;

PRESO ATTO del parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per le rispettive competenze

DELIBERA

1. di confermare il Regolamento di funzionamento del Collegio Tecnico Aziendale vigente di cui alla predetta deliberazione n.905 del 3/11.2010;
2. di definire a modifica di quanto previsto dalla citata deliberazione n.905/2010 e dalla successiva delibera n.285 del 27/3.2012, le metodologie valutative allegate al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale, per le ragioni in premessa citate riferite sia alla semplificazione delle procedure che alla maggior valorizzazione della funzione dirigenziale;
3. di precisare in tal senso che all'interno di tale processo di valorizzazione della funzione dirigenziale viene introdotta l'autovalutazione per i soli Direttori di Struttura Complessa;
4. di confermare per il triennio predetto la composizione dei Collegi Tecnici aziendali ivi compreso l'Esperto esterno citato in premessa, dr. Giovanni Lamberti, alle stesse condizioni che si confermano a fronte dell'attività svolta (partecipazione alle sedute, attività istruttorie, aggiornamento metodologie, interventi formativi e informativi) includendo l'attività connessa all'applicazione della Legge n.190/2012 nei termini in premessa citati e nell'ambito del rapporto contrattuale stesso;
5. di stabilire che, oltre alle attività valutative in argomento e a quelle contestuali di formazione ed informazione, questa Direzione si riserva di individuare un Dipartimento dell'Azienda in cui svolgere a titolo sperimentale le definizioni delle competenze dei Dirigenti professional quale effettiva componente di un sistema valutativo rivolto allo sviluppo professionale dei dirigenti professional;
6. di imputare gli oneri del presente provvedimento, sul Conto Economico n.91010111 (Comitato di valutazione Codice Etico) del Bilancio dell'Azienda, relativo all'esercizio di competenza;
7. di dare atto che il Responsabile del procedimento relativo al presente provvedimento è la dr.ssa Anna Paola Montanari, Responsabile dell'U.O. Amministrazione del Personale;
8. di comunicare la decisione alle persone, UU.OO. e Servizi dell'Azienda interessati ed al Collegio Sindacale per la dovuta informazione.

IL DIRETTORE GENERALE
(dr. Cesare Ercole)

Allegato n. 1

deliberazione

521

del.

27 GIU. 2013

Libro delle deliberazioni del Direttore Generale
Il Direttore Generale
(Dr. Cesare Ercole)

Fogli n.

3764



Metodologia Valutativa
Collegi Tecnici Aziendali

***** ****

anno 2013

CAP I – METODOLOGIA VALUTATIVA

Art. 1 OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE

Gli stessi sono evidenziati nel prospetto che segue:

Il Processo di Valutazione nelle Aziende Sanitarie Pubbliche

Benefici e beneficiari della valutazione

L'Organizzazione

- Informazioni sulla performance aziendale
- Informazioni utili per la pianificazione delle risorse umane
- Miglioramento della comunicazione
- Miglioramento della performance aziendale

Il Valutatore

- Conosce meglio i propri collaboratori e impiegare al meglio le loro conoscenze, capacità, inclinazioni
- Motivazione del collaboratore verso nuovi obiettivi
- Correzione dei problemi
- Decisioni più pertinenti sulle iniziative formative da intraprendere
- Feedback su sé stesso

Il Valutato

- Migliore conoscenza dei propri punti di forza e di debolezza, che si traduce nel suo miglioramento
- Chiarire cosa il superiore si aspetta da lui
- Opportunità di discutere problemi e motivi d'insoddisfazione
- Focalizzazione su se stesso e sulle su necessità professionali
- Comprendere i criteri per l'assegnazione di incentivi e promozioni

Art. 2 CRONOLOGIA DELLE VALUTAZIONI

Il CCNL del 17/10/2008 prevede:

- che le procedure della valutazione debbano essere improntate a criteri di **imparzialità, celerità e puntualità** al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito;
- la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio Tecnico **entro la scadenza dell'incarico stesso**, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

Variazione dello scadenziario sono previste contrattualmente per casi particolari:

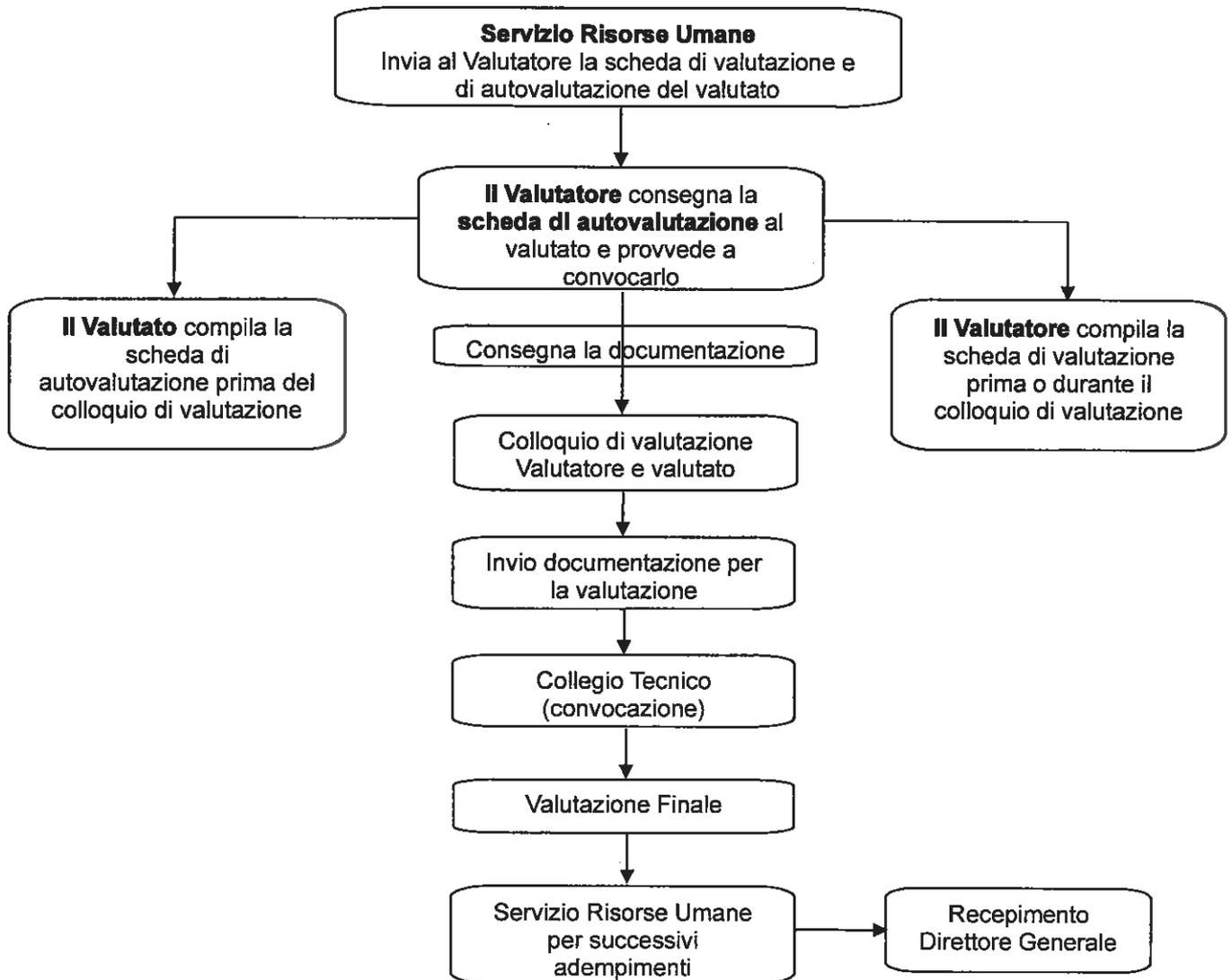
- **ai sensi del comma 4 dell'art. 30 del CCNL 2002-2005** è contemplata la possibilità di un'anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio Tecnico a seguito di due valutazioni negative consecutive dei risultati nei confronti dei dirigenti con più di 5 anni di attività (ciò al fine dell'eventuale revoca dell'incarico da parte dell'Azienda);
- **ai sensi del comma 7 dell'art. 31 corrispondenti CCNL 2002-2005** è contemplata la necessità di un'ulteriore verifica e valutazione del Collegio Tecnico l'anno successivo a quello in cui il medesimo ha formulato un giudizio nei confronti del dirigente – esclusi quelli di struttura complessa – ciò al fine dell'eventuale

rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle
indennità.

Nell'ipotesi in cui la valutazione non venisse effettuata entro i termini
di scadenza dell'incarico, lo stesso si intende prorogato, previa
adozione di apposito provvedimento del Direttore Generale, fino alla
data di effettuazione della valutazione.

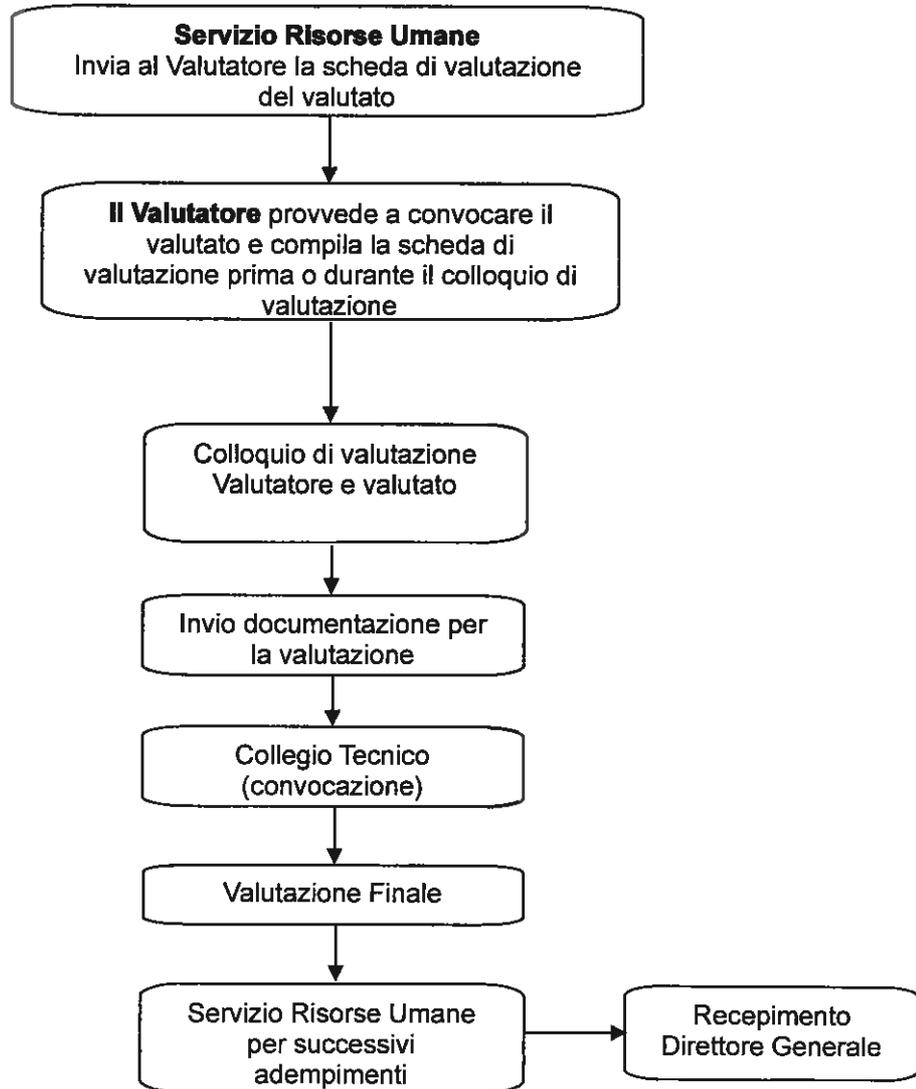
**Art. 3 PROCEDURA OPERATIVA PER DIRIGENTI CON
RESPONSABILITA' DI STRUTTURA**

DIAGRAMMA DI FLUSSO



**Art. 3 bis PROCEDURA OPERATIVA PER DIRIGENTI CON INCARICHI
PROFESSIONALI**

DIAGRAMMA DI FLUSSO



Art. 4 ELEMENTI OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

La valutazione del collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

- della collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
- del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alla certificazione di qualità dei servizi;
- dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;



9

- della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
- delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- del raggiungimento del minimo di credito formativo ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del D.Lgs. 502/1992 – tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
- del rispetto del codice di comportamento allegato al CCNL tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.



Art. 5 MODALITA' DI FORMAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Le schede di valutazione sono frutto della rielaborazione delle indicazioni fornite dall'art. 28 del CCNL del 03/11/2005 per la Dirigenza Medica e Veterinaria, Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del SSN. La compilazione di dette schede costituisce valutazione di prima istanza.

Sono state previste tre tipologie di schede di valutazione individuale:

- schede di valutazione per dirigenti di struttura;
- scheda di autovalutazione per dirigenti di struttura;
- scheda di valutazione per dirigenti con incarichi professionali.

Ognuna di queste schede riporta un identico numero di Aree sottoposte a valutazione:

- Area delle capacità professionali e dell'orientamento all'innovazione,
- Area dei comportamenti aziendali,
- Area dei risultati.

Nell'ambito delle Aree sottoposte a valutazione (Tab.1) sono differenti i contenuti degli elementi (items) fra dirigenti con incarichi di struttura e i dirigenti con incarichi professionali.

Tab.1 Aree di valutazione

Aree di Valutazione	Dirigenti Professional	Dirigenti di struttura
Area delle capacità professionali e dell'orientamento all'innovazione	<i>n. 5 Elementi</i>	<i>n 5 Elementi</i>
Area dei comportamenti aziendali	<i>n. 4 Elementi</i>	<i>n 4 Elementi</i>
Area dei risultati	<i>n. 1 Elementi</i>	<i>n 1 Elementi</i>
N° TOTALE ELEMENTI	10	10



Handwritten signature or initials in blue ink.

Definita come segue la scala di performance (Tabella 2),

Tab.2 : Scala di valutazione della Performance

PUNTEGGIO	GIUDIZIO	DESCRIZIONE
5	ECCELLENTE	Risponde con eccellenza alle necessità della funzione assegnata sfruttando opportunità di miglioramento della propria performance.
4	SUPERIORE ALLA MEDIA	Risponde in modo superiore alla media alle necessità della funzione assegnata
3	NELLA NORMA	Sempre in linea con la funzione assegnata.
2	NON DEL TUTTO ADEGUATA	In alcune fasi del periodo soggetto a valutazione sono riscontrabili carenze rispetto alle necessità della funzione
1	INADEGUATA	Non adeguata rispetto alla funzione assegnata.

Pertanto, la valutazione complessiva del valutatore di prima istanza, che dovrà fare una valutazione diretta e di merito, è il risultato della somma dei punti conseguiti nelle singole aree dal dirigente valutato, punti attribuiti sulla base della scala di valutazione della performance. Per i soli Dirigenti con responsabilità di struttura (sia per l'area medico/veterinaria sia per l'area sanitaria, tecnico, professionale e amministrativa) la valutazione finale del valutatore di prima istanza tiene conto altresì dell'autovalutazione (il valutato compila preliminarmente la stessa scheda di valutazione che deve predisporre il valutatore di prima istanza e la consegna al valutatore prima del colloquio, come da procedura operativa di cui all'art. 3).

Il Collegio Tecnico ha la funzione di verificare, con varie cadenze temporali stabilite dai Contratti vigenti, le attività professionali svolte e i risultati raggiunti dei Dirigenti; ha il compito di verificare che la proposta di valutazione sia stata redatta in conformità ai principi della trasparenza dei criteri e dei risultati e, soprattutto, dell'adeguata informazione e partecipazione del valutato e inoltre deve considerare anche ulteriori elementi integrativi ai

fini dell'espressione del "giudizio" finale, come la valutazione degli obiettivi assegnati annualmente, di competenza del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Da quanto esplicitato si evince quindi come la valutazione del Collegio si fondi sulla proposta di valutazione formulata in "prima istanza" dal responsabile della struttura al quale il dirigente appartiene. La valutazione è e resta unica ed in unico grado.

Il livello minimo di valutazione è pari a 3/5, se inferiore la valutazione deve intendersi negativa.

Art. 6 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Per quanto concerne gli effetti della valutazione, positiva o negativa, si rinvia rispettivamente agli artt. 27 e segg dei corrispondenti CCNL della dirigenza sottoscritti il 3/11/2005.



**SCHEDA VALUTAZIONE DIRIGENTI CON INCARICHI
PROFESSIONALI**

DATI DEL DIRIGENTE VALUTATO

NOME _____ COGNOME _____

MATRICOLA _____ CdC di appartenenza

Incarico di _____

Ricoperto dal ____/____/____

Periodo cui si riferisce la valutazione

da ____/____/____ a ____/____/____

***DATI DEL VALUTATORE
(proponente o di prima istanza)***

NOME _____ COGNOME _____

Posizione dirigenziale ricoperta _____



Area delle capacità professionali e dell'orientamento all'innovazione

	DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE
a	Ha dimostrato autonomia professionale e assunzione di responsabilità nel prendere decisioni inerenti l'area di pertinenza	
b	Ha suggerito soluzioni innovative e realizzabili e ha contribuito all'implementazione di innovazioni e strumenti tecnico/organizzativi anche mediante analisi comparative, studio di possibili scenari futuri, confronti con altre aziende	
c	Nella risoluzione di un problema complesso ha saputo riconoscere i fattori "critici" e sviluppato soluzioni operative dimostrando capacità di iniziativa.	
d	Ha migliorato continuamente la sua performance e ha sviluppato progressivamente la sua attività professionale anche attraverso un costante aggiornamento	
e	Ha dimostrato di sapersi adeguare con flessibilità a situazioni in evoluzione	

Valore Medio /5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA

Area dei comportamenti aziendali

	DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE
a	Ha contribuito allo sviluppo ed al mantenimento di buone e proficue relazioni con altre strutture dell'ASL, rispettandone le responsabilità e l'autonomia e ha dimostrato un approccio sempre collaborativo con il Responsabile e/o colleghi.	
b	Ha contribuito a realizzare linee-guida aziendali, oltre che individuare criteri per procedure e protocolli ispirati al miglioramento continuo.	
c	Ha creato un clima organizzativo favorevole alla produttività contribuendo all'orientamento dell'utenza interna ed/o esterna in modo da favorire il rispetto delle procedure e dei percorsi all'interno dell'Azienda.	
d	Ha agito costantemente in coerenza con le linee guida aziendali nel rispetto quindi delle priorità, dei vincoli e delle compatibilità aziendali del Codice di Comportamento e del Codice Etico Comportamentale .	

Valore Medio /5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA



9

AREA DEI RISULTATI

OBIETTIVI ASSEGNATI

PERIODO*	DESCRIZIONE OBIETTIVO	GIUDIZIO**

Punti assegnati***: _____

* precisare gli anni sottoposti a valutazione.

** giudizio da indicare: favorevole o sfavorevole.

*** i punti vengono assegnati valutando l'intero periodo considerato, tenuto conto delle valutazioni disponibili e rapportando i punteggi su 5.

VALORE MEDIO /5 _____



Handwritten signature of Cesare Scobie.

Valutazione complessiva

Capacità professionali e orientamento all'innovazione /5	Comportamenti/5	Risultati/5	VALORE MEDIO / 5
P. _____	P. _____	P. _____	P. _____

Giudizio finale: formulare il giudizio che esprima la valutazione della performance nel periodo, considerati i risultati ottenuti nelle diverse aree oggetto della valutazione, stabilito che il non raggiungimento del livello minimo in una delle 3 aree comporta un giudizio finale non favorevole.

Commenti del valutato

Il colloquio con il valutato è stato effettuato.

Firma del valutato _____

Firma del valutatore _____

Data della compilazione della scheda _____
(A cura del valutatore)



VALUTAZIONE FINALE DEL VALUTATORE COMPETENTE O DI SECONDA ISTANZA

Dirigente valutato: nome _____ cognome _____

Dirigente valutatore: nome _____ cognome _____

Punteggio ottenuto: _____

Informazione al valutato: _____

Partecipazione del valutato:

Audizione valutatore di prima istanza da parte del Collegio Tecnico (Non obbligatoria):

Valutazione finale: (punti) _____

Il Presidente

Il Segretario

Data _____

I componenti:

SCHEDA VALUTAZIONE DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' DI STRUTTURA

DATI DEL DIRIGENTE VALUTATO

NOME _____ COGNOME _____

MATRICOLA _____ CdC di appartenenza _____

Incarico di _____

Ricoperto dal ____/____/____

Periodo cui si riferisce la valutazione
da ____/____/____ a ____/____/____

DATI DEL VALUTATORE (proponente o di prima istanza)

NOME _____ COGNOME _____

Posizione dirigenziale ricoperta _____

Area capacità professionale e dell'orientamento all'innovazione

	DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE
a	Ha guidato l'attività della sua struttura coerentemente con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Azienda contribuendo all'integrazione tra le diverse strutture e servizi anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative	
b	Ha promosso il miglioramento continuo della qualità professionale, organizzativa e relazionale della sua struttura	
c	Nella risoluzione di un problema complesso ha saputo riconoscere i fattori "critici" e ha sviluppato soluzioni operative.	
d	Ha dimostrato anche tramite una adeguata differenziazione dei giudizi la capacità di valutare i propri collaboratori	
e	Ha suggerito soluzioni innovative e realizzabili e ha contribuito all'implementazione di innovazioni e strumenti tecnico/organizzativi anche mediante analisi comparative, studio di possibili scenari futuri, confronto con altre aziende	

Valore Medio /5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA



Area dei comportamenti aziendali

	DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE
a	Ha contribuito allo sviluppo ed al mantenimento di buone e proficue relazioni con altre strutture dell'ASL, rispettandone le responsabilità e l'autonomia.	
b	Ha motivato i collaboratori e ha creato un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione degli obiettivi individuali e dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	
c	Ha contribuito all'orientamento dell'utenza interna ed esterna in modo da favorire il rispetto delle procedure e dei percorsi all'interno dell'Azienda.	
d	Ha agito costantemente in coerenza con le linee guida aziendali nel rispetto quindi delle priorità, dei vincoli e delle compatibilità aziendali del Codice di Comportamento e del Codice Etico Comportamentale .	

Valore Medio /5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA

AREA DEI RISULTATI

OBIETTIVI ASSEGNATI

PERIODO*	DESCRIZIONE OBIETTIVO	GIUDIZIO**

Punti assegnati***: _____

* precisare gli anni sottoposti a valutazione.

** giudizio da indicare: favorevole o sfavorevole.

*** i punti vengono assegnati valutando l'intero periodo considerato, tenuto conto delle valutazioni disponibili e rapportando i punteggi su 5.

VALORE MEDIO /5 _____

**Valutazione complessiva**

Capacità professionali e orientamento all'innovazione /5	Comportamenti/5	Risultati/5	VALORE MEDIO / 5
P. _____	P. _____	P. _____	P. _____

Giudizio finale: formulare il giudizio che esprima la valutazione della performance nel periodo, considerati i risultati ottenuti nelle diverse aree oggetto della valutazione, stabilito che il non raggiungimento del livello minimo in una delle 3 aree comporta un giudizio finale non favorevole

Commenti del valutato

Il colloquio con il valutato è stato effettuato.

Firma del valutato _____

Firma del valutatore _____

Data della compilazione della scheda _____
(A cura del valutatore)



VALUTAZIONE FINALE DEL VALUTATORE COMPETENTE O DI SECONDA ISTANZA

Dirigente valutato: nome _____ cognome _____

Dirigente valutatore: nome _____ cognome _____

Punteggio ottenuto: _____

Informazione al valutato: _____

Partecipazione del valutato: _____

Valutazione inerente l'autovalutazione _____

Valutazione inerente il curriculum professionale _____

**Audizione valutatore di prima istanza da parte del Collegio Tecnico (Non
obbligatoria):** _____

Valutazione finale: (punti) _____

Il Presidente

Il Segretario

Data _____

I componenti:

SCHEDA AUTOVALUTAZIONE DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' DI STRUTTURA

DATI DEL DIRIGENTE CHE PROCEDE ALLA PROPRIA AUTOVALUTAZIONE

NOME _____ COGNOME _____

MATRICOLA _____ CdC di appartenenza _____

Incarico di _____

Ricoperto dal ____/____/____

Periodo cui si riferisce la valutazione
da ____/____/____ a ____/____/____



Area capacità professionale e dell'orientamento all'innovazione

	DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE
a	Ha guidato l'attività della sua struttura coerentemente con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Azienda contribuendo all'integrazione tra le diverse strutture e servizi anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative	
b	Ha promosso il miglioramento continuo della qualità professionale, organizzativa e relazionale della sua struttura	
c	Nella risoluzione di un problema complesso ha saputo riconoscere i fattori "critici" e sviluppato soluzioni operative.	
d	Ha dimostrato anche tramite una adeguata differenziazione dei giudizi la capacità di valutare i propri collaboratori	
e	Ha suggerito soluzioni innovative e realizzabili e ha contribuito all'implementazione di innovazioni e strumenti tecnico/organizzative anche mediante analisi comparative, studio di possibili scenari futuri, confronto con altre aziende	

Valore Medio /5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA



Area dei comportamenti aziendali

	DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE
a	Ha contribuito allo sviluppo ed al mantenimento di buone e proficue relazioni con altre strutture dell'ASL, rispettandone le responsabilità e l'autonomia.	
b	Ha motivato i collaboratori e ha creato un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione degli obiettivi individuali e dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	
c	Ha contribuito all'orientamento dell'utenza interna ed esterna in modo da favorire il rispetto delle procedure e dei percorsi all'interno dell'Azienda.	
d	Ha agito costantemente in coerenza con le linee guida aziendali nel rispetto quindi delle priorità, dei vincoli e delle compatibilità aziendali del Codice di Comportamento e del Codice Etico Comportamentale.	

Valore Medio /5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA

Area dei risultati

Questa Area viene compilata direttamente dal valutatore di prima istanza e non è inclusa nell'autovalutazione.

Data _____

Firma _____

del dirigente che ha compilato la
presente scheda di autovalutazione

ATTESTAZIONI DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

SERVIZIO O UNITA' OPERATIVA PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

IL RESPONSABILE
Monte Pade

UNITA' OPERATIVA ECONOMICO-FINANZIARIA

Il costo/ricavo relativo al presente provvedimento verrà imputato al/ai seguenti conti economici

n. _____ descrizione del conto _____

n. _____ descrizione del conto _____

IL RESPONSABILE _____

UNITA' OPERATIVA CONTROLLO DI GESTIONE

Il costo/ricavo relativo al presente provvedimento verrà imputato al/ai seguenti centri di costo:

Cdc _____ Importo _____

Cdc _____ Importo _____

IL RESPONSABILE _____

Parere del Direttore Amministrativo

Favorevole

Sfavorevole per i seguenti motivi:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Vincenzo Ciamporr)

Parere del Direttore Sanitario

Favorevole

Sfavorevole per i seguenti motivi:

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Giovanni Pisoni)