



Scheda per la valutazione individuale per l'area **DIRIGENZA**  
**SESSIONE 201\_\_**

(intestazione con riferimento al valutatore)

<b>1</b>	<b>Cognome e nome del valutato:</b>
	<b>Incarico:</b>

<b>2</b>	<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b> (per la performance individuale)	<b>PUNTEGGIO</b> inadeguato: da 0 a 5 adeguato: da 6 a 8 ottimo: 9 o 10
		<b>I. Diligenza professionale desunta da:</b> <input type="checkbox"/> <b>A)</b> osservanza della disciplina sulla <b>tracciabilità</b> delle attività svolte nella struttura ospedaliera; <input type="checkbox"/> <b>B)</b> disponibilità allo svolgimento di attività <b>extra routine</b> ;  <b>nonché</b> da uno dei due seguenti parametri <b>alternativi</b> (tracciare una <b>X</b> sulla casella corrispondente ): <input type="checkbox"/> <b>C/1)</b> eventuale predisposizione e congruità ai fini sanitari ed amministrativi della <b>auto-programmazione</b> degli orari e dei turni dell'impegno ospedaliero (per i soli Dirigenti dotati di autonomia nella gestione della propria attività ospedalier ) ; <input type="checkbox"/> <b>C/2)</b> osservanza di <b>orari e turni di lavoro</b> (per i Dirigenti ai quali non si applica il parametro C/1) .
	<b>II.</b> Osservanza della vigente disciplina concernente l'esercizio della <b>attività libero-professionale</b> .	
	<b>III.</b> Diffusione della conoscenza del <b>Codice di Comportamento</b> aziendale e controllo sulla sua concreta osservanza da parte dei collaboratori e dei dipendenti	
	<b>IV.</b> Disponibilità a corrispondere alle esigenze del <b>paziente/utente</b> e dei suoi familiari	
	<b>V.</b> Contributo alla formazione, alla motivazione ed alla <b>valutazione</b> dei collaboratori	
	<b>VI.</b> Disponibilità ad operare in gruppo ed mantenere efficaci <b>relazioni interpersonali</b> con collaboratori, colleghi e superiori.	
	<b>VII.</b> Rispetto della normativa generale, delle disposizioni di settore e dei protocolli operativi della buona pratica amministrativa/sanitaria, tenendo conto anche di eventuali azioni legali, di reclami o contestazioni provenienti da soggetti privati o pubblici	
	<b>VIII.</b> Attitudine al tempestivo ed efficace superamento delle <b>urgenze</b> del servizio con autonomia e con l'ausilio delle risorse disponibili	
	<b>IX.</b> Apertura verso il cambiamento e l' <b>innovazione tecnologica</b>	
	<b>X.</b> Partecipazione alla formazione aziendale, con particolare riferimento al corso <b>e-learning</b> in materia di <b>sicurezza sui luoghi di lavoro</b> ai sensi del D. L.vo 81/08	
		-

<b>3 A) PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>			
punteggio (Riportare il totale del riquadro n. 2)	PESO	10% DIRETTORE DAI/DIRETTORE UOC TECN-AMMIN. <input type="checkbox"/> 30% DIRETTORE UOC <input type="checkbox"/> 40% RESP. UOSD/RESP. UOS TECN-AMMIN <input type="checkbox"/> 45% RESP. UOS E PROGRAMMI E CENTRI INTERDIP. <input type="checkbox"/> 60% DIRIGENTI SENZA INCARICO <input type="checkbox"/>	Valore assegnato
-		-	-

<b>4 B) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>			
punteggio (Riportare il punteggio attribuito alla struttura di riferimento)	PESO	90% DIRETTORE DAI/DIRETTORE UOC TECN-AMMIN. <input type="checkbox"/> 70% DIRETTORE UOC <input type="checkbox"/> 60% RESP. UOSD/RESP. UOS TECN-AMMIN <input type="checkbox"/> 55% RESP. UOS E PROGRAMMI E CENTRI INTERDIP. <input type="checkbox"/> 40% DIRIGENTI SENZA INCARICO <input type="checkbox"/>	Valore assegnato
-		-	-

<b>5</b>	<b>Vicende disciplinari:</b> 1. E' sottoposto a procedimento disciplinare? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO      2. Ha subito sanzioni disciplinari. <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO  3. Data e tipologia dell'illecito. _____ _____  4. Specie ed entità della sanzione disciplinare e data della relativa decisione _____ _____
	<b>DECURTAZIONE</b> La pendenza di un procedimento disciplinare e/o la applicazione di una sanzione disciplinare comportano una decurtazione del punteggio relativo alla performance individuale. Tale decurtazione va determinata prendendo in considerazione sia la natura e l'epoca dell'illecito disciplinare, sia la gravità della sanzione eventualmente inflitta. Nel caso di procedimento disciplinare ancora pendente, la decurtazione è FACOLTATIVA e la sua entità non potrà superare la META' del punteggio attribuito per la capacità individuale. Nel caso sia intervenuta l'inflizione di una sanzione, la decurtazione è OBBLIGATORIA e la sua entità non potrà superare i DUE TERZI del predetto punteggio.
	(punti da decurtare)

<b>6 PUNTEGGIO TOTALE</b>						
performance individuale	decurtazione	performance organizzativa	totale			
-	-	-	+	-	=	-



Scheda per la valutazione individuale per l'area **DIRIGENZA**  
SESSIONE 201\_\_

(intestazione con riferimento al valutatore)

**7** MOTIVAZIONE della valutazione (*obbligatoria*):

---

---

---

---

---

---

---

---

MERITI particolari (*facoltativo*):

---

---

---

---

DEMERITI particolari (*facoltativo*):

---

---

---

---

**8** ALLEGATI:

A) autorelazione  SI  NO

B) documenti e/o note  SI  NO ( )

**9** Comunicazioni aggiuntive del valutatore (*eventuali osservazioni, precisazioni, proposte e simili*)

---

---

---

---

**10**

Data di compilazione della scheda \_\_\_\_\_

Timbro personale e firma del valutatore \_\_\_\_\_

**11** Nel ricevere una copia della presente scheda:

A) dichiaro di condividerne, **senza riserve**, il contenuto  
(ovvero)

B) chiedo il **riesame** della valutazione e mi riservo di depositare una nota di disaccordo **entro 15 giorni da oggi**  
(ovvero)

C) chiedo il **riesame** della valutazione per i seguenti **motivi**:

---

---

---

---

Data: \_\_\_\_\_

Firma valutato (*leggibile*)

**NOTA PER I VALUTATORI:**

le modalità di compilazione della scheda e, in particolare, dei riquadri riservati alla MOTIVAZIONE (riquadro n. 7) e ad eventuali COMUNICAZIONI AGGIUNTIVE (riquadro n. 9) saranno prese in considerazione come parametri di giudizio per l'esame della performance individuale dei valutatori (art. 9, comma 1 lett. d) D. Lgs. 150/2009)