



NOME :

COGNOME :

STABILIMENTO OSPEDALIERO :

STRUTTURA COMPLESSA:

PROFILO PROFESSIONALE:

PERIODO VALUTATO:

MATRICOLA :

ALLEGATO A

- SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA SOTTOPORRE AL NUAL - DIRIGENZA STPA

Ogni valutatore di prima istanza illustra ai Dirigenti affidati alla sua struttura le procedure ed i criteri che hanno fatto scaturire la valutazione: il regolamento, la scheda riportante obiettivi annuali assegnati, la scala di giudizio, le aree di analisi ovvero gli elementi oggetto di giudizio in apposita riunione della quale viene redatto il verbale (in caso di valutazione scarsa o insufficiente la valutazione deve essere adeguatamente documentata).

Ciascun Dirigente, presa visione della scheda, appone la sua firma. Detta scheda è quella che verrà utilizzata per la valutazione annuale di seconda istanza.

FATTORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO E PUNTEGGIO	
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA' Capacità di assumere le responsabilità in relazione al ruolo e all'incarico ricoperto, di adattarsi ai cambiamenti riuscendo a far fronte alle situazioni più diversificate	OTTIMO	40 PT
	BUONO	32 PT
	SUFFICIENTE	24 PT
	SCARSO	16 PT
	INSUFFICIENTE	8 PT
ARRICCHIMENTO FORMATIVO E CULTURALE Attenzione mostrata nei confronti della formazione permanente e della frequenza a corsi di formazione, dello spazio dedicato allo studio, all'aggiornamento, alla ricerca finalizzata.	OTTIMO	5 PT
	BUONO	4 PT
	SUFFICIENTE	3 PT
	SCARSO	2 PT
	INSUFFICIENTE	1 PT
CONSEGUIMENTO DI PIU' ELEVATI LIVELLI DI EFFICIENZA, EFFICACIA ED ECONOMICITÀ DEI SERVIZI <u>Per tutti i dirigenti:</u> Capacità di analizzare le implicazioni economiche del proprio lavoro, anche attraverso un'adeguata valutazione delle risorse necessarie, di gestirle in maniera efficiente ed efficace ed orientarle al raggiungimento del risultato; capacità di promuovere innovazioni tecnologiche, procedurali e modelli organizzativi più funzionali. <u>Solo per i dirigenti di struttura complessa e semplice:</u> capacità di gestire il budget e le risorse strumentali formalmente affidati, in relazione agli obiettivi concordati e ai risultati conseguiti. Capacità di generare un clima favorevole alla produttività. Capacità di gestione delle risorse umane affidate.	OTTIMO	40 PT
	BUONO	32 PT
	SUFFICIENTE	24 PT
	SCARSO	16 PT
	INSUFFICIENTE	8 PT

DISPONIBILITÀ NEI CONFRONTI DELL'ISTITUZIONE.

Osservanza delle direttive aziendali e del Codice di Comportamento e degli obblighi contrattuali.

OTTIMO	15 PT
BUONO	12 PT
SUFFICIENTE	9 PT
SCARSO	6 PT
INSUFFICIENTE	3 PT

PUNTEGGIO TOTALE _____

Timbro e firma

IL DIRIGENTE VALUTATORE

firma

IL DIRIGENTE VALUTATO

N. B. : Sulla scorta del punteggio complessivo relativo ai fattori di valutazione della presente scheda, da sottoporre al NUVAL, il compenso per la retribuzione di risultato sarà così calcolato:

$$VE = \frac{F}{VT} \times VS$$

laddove:

VE è il valore economico spettante al singolo Dirigente;

VT è la somma dei punteggi attribuiti a tutti i dirigenti;

F è l'ammontare del fondo disponibile;

VS è il punteggio attribuito al singolo dirigente, a seguito della valutazione.

Il punteggio minimo che dà diritto alla retribuzione di risultato è di 60 punti.