

**Scheda riepilogativa per la valutazione della performance individuale
Dirigenti responsabili di Unità Operativa Complessa o UOSD (allegato B)**

Anno di valutazione		Periodo di valutazione			
		Dal		Al	
Valutatore					
Matricola		Cognome		Nome	
Unità Operativa					
Valutato					
Matricola		Cognome		Nome	
Unità Operativa					
Riepilogo punteggio					
Ambito di misurazione		A	B	C	(A/B) x C
		Puntegg. Ottenuto	Puntegg. Max	Peso	Punteggio
PO	Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità(scheda obiettivi allegato A) Valutazione OIV	questo campo sarà compilato dall'OIV	100	40	
CV	Capacità valutazione dei collaboratori	questo campo sarà compilato dall'OIV	35	10	
QC 1	Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza		15	25	
QC 2 + QC3	Qualità del contributo alla performance generale e della U.O. di appartenenza		30	25	
Totale punteggio ottenuto					

Valutazione Finale	
Valutatore	
Data	Firma
Osservazioni e/o rilievi	
Valutato	
Data	Firma per ricevuta e presa visione
Osservazioni e/o rilievi	

Ambito di valutazione
Capacità di valutazione dei collaboratori
Dirigenti responsabili di Unità Operativa Complessa o UOSD (allegato B)

CV1	Criteri di misurazione adeguati agli obiettivi da raggiungere e pertinenti ai profili professionali		
	Criterio	Indicatore	Valutazione
CV1.1	Assegnazione di obiettivi specifici, individuali e/o di gruppo, significativi, coerenti e pertinenti agli obiettivi di performance dell'U.O.	(N.ro obiettivi corrispondenti al criterio/ n.ro obiettivi assegnati) x 5	
CV1.2	Assegnazione di obiettivi specifici, individuali e/o di gruppo, adeguati e numericamente congrui al contributo potenziale alla performance organizzativa del profilo professionale del collaboratore	(N.ro obiettivi corrispondenti al criterio/ n.ro obiettivi assegnati) x 5	
CV1.3	Attribuzioni di indicatori di risultato coerenti con gli obiettivi specifici assegnati ed effettivamente misurabili mediante documentazione giustificativa	(N.ro indicatori corrispondenti al criterio/n.ro obiettivi assegnati) x 5	
Riepilogo Valutazione			
Punteggio massimo dell' aspetto		Punteggio Ottenuto CV1	
15			

CV2	Processo di valutazione adottato conforme al regolamento		
	Criterio	Indicatore	Valutazione
CV2.1	Colloqui e monitoraggi intermedi effettuati previsti dall'art. 17 del regolamento	(Fasi del processo rispettate/5) x 5	
CV2.2	Colloqui e monitoraggi intermedi effettuati previsti dall'art. 17 del regolamento	Nessun monitoraggio = 1	
		Un monitoraggio fuori termine =2	
		Un monitoraggio entro il termine= 3	
		Un monitoraggio aggiuntivo al previsto= 4	
		Più di un monitoraggio aggiuntivi al previsto= 5	
		Un monitoraggio aggiuntivo al previsto effettuato fuori termine= 3	
Più di un monitoraggio aggiuntivi al previsto effettuato fuori termine=4			
Riepilogo di valutazione			
Punteggio massimo dell'aspetto		Punteggio ottenuto CV2	
10			

Aspetto di valutazione			
CV3	Misurazione effettuata con metodi e criteri oggettivi		
	Criterio	Indicatore	Valutazione
CV3.1	Attribuzione di gradi di valutazione giustificata da evidenze e/o idonea documentazione	(Nro di valutazioni non arbitrarie/ nro valutazioni effettuate) x 5	
CV3.2	Qualità complessiva della valutazione dei corrautori	(1-numero di richieste di revisione e/o ricorsi dei valutati con relativo esito ad essi favorevole/nro collaboratori valutati) x 5 (0=1)	
Riepilogo Valutazione			
Punteggio massimo dell'aspetto		Punteggio ottenuto CV3	
10			

Ambito di valutazione			
Qualità del contributo alla performance generale della U.O di appartenenza - QC Dirigenti responsabili di Unità Operativa Complessa o UOSD (allegato B)			
QC1.1	Aspetto di valutazione		
	Competenza e capacità Manageriali		
	Criteriono	Indicatore	Valutazione
QC1.1	Organizzazione e programmazione delle risorse in funzione degli obiettivi assegnati	Dovrà valutarsi il livello organizzativo delle risorse umane, strumentali ed economiche disponibili, attuato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi stessi. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio	
QC1.2	Attitudine alla leadership ed all'autonomia gestionale in funzione degli obiettivi assegnati.	Dovrà valutarsi, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, oltre la capacità di decidere, guidare, delegare, mediare, motivare, promuovere anche il livello di autonomia gestionale dell'organizzazione e delle risorse affidate e l'attitudine al problem solving. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
QC1.3	Efficienza, efficacia e qualità della gestione delle risorse in funzione degli obiettivi assegnati	Dovrà valutarsi, con riferimento a dimensioni temporali, economiche, quantitative e qualitative, il grado di efficienza della gestione delle risorse rispetto all'efficacia dell'azione amministrativa in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
Riepilogo Valutazione			
Punteggio massimo dell'aspetto		Punteggio ottenuto QC1	
15			

Aspetto di valutazione			
QC2	Competenze professionali		
	Criteriono	Indicatore	Valutazione
	QC2.1	Rispetto delle procedure, dei regolamenti, dei protocolli e delle disposizioni	Dovrà valutarsi, rispetto alle disposizioni dei dirigenti sovraordinati e dei regolamenti/protocolli aziendali, il grado di pertinenza, la puntualità, e la tempestività delle attività svolte relative alle funzioni di competenza. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio
QC2.2	Attenzione verso lo sviluppo e l'aggiornamento delle proprie competenze professionali	Dovrà valutarsi il grado di impegno, disponibilità ed attenzione allo sviluppo e all'aggiornamento, funzionale alla performance organizzativa e/o Aziendale, delle competenze professionali e il grado di aderenza della professionalità dimostrata, alle normative, innovazioni tecnologiche aziendali e protocolli scientifici. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
QC2.3	Partecipazione al miglioramento della performance organizzativa e/o generale	Dovrà valutarsi il grado di coinvolgimento, la disponibilità e il contributo professionale messi a disposizione per il miglioramento della performance organizzativa e/o Aziendale. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio	
Riepilogo Valutazione			
Punteggio massimo dell'aspetto		Punteggio ottenuto QC1	
15			

QC3	Aspetto di valutazione		
	Competenze professionali		
	Criterio	Indicatore	Valutazione
QC3.1	Stile relazionale adottato	Dovrà valutarsi il grado di capacità di porre in essere forme di comunicazione positive che favoriscono il benessere organizzativo e un adeguato clima lavorativo dal basso profilo conflittuale. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
QC3.2	Coinvolgimento nell'attività e relativo monitoraggio e verifica	Dovrà valutarsi il grado di interesse e conoscenza dell'U.O., nonché il grado di applicazione di buone prassi di gestione, auditing e feedback. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio	
QC2.3	Interazione con l'organizzazione, i processi e con gli strumenti tecnologici e scientifici di cui si dispone	Dovrà valutarsi il grado di interazione, dell'U.O.diretta, con i processi che governano l'organizzazione e con gli strumenti tecnologici e scientifici a disposizione. Il valutatore istituirà indicatori di performance adeguati per misurare il presente criterio.	
Riepilogo Valutazione			
Punteggio massimo dell'aspetto		Punteggio ottenuto QC2	
15			