



**SCHEDA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE  
DIRIGENTI CON  
INCARICO PROFESSIONALE  
**ANNO 2011****

**IL VALUTATORE**

**NOME:** \_\_\_\_\_ **COGNOME:** \_\_\_\_\_

Posizione dirigenziale ricoperta: \_\_\_\_\_

**IL DIRIGENTE VALUTATO**

**NOME:** \_\_\_\_\_ **COGNOME:** \_\_\_\_\_

Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Posizione dirigenziale ricoperta: \_\_\_\_\_

Incarico ricoperto dal: \_\_\_\_\_ con atto n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Periodo cui si riferisce la valutazione dal: **01/01/2011** al **31/12/2011**

Anno della valutazione precedente: **2010**

## LEGENDA

5. OTTIMO 4. BUONO 3. SODDISFACENTE/ADEGUATO 2. DA MIGLIORARE 1. INSODDISFACENTE

NELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DI AREA ESPRIMERE UN BREVE GIUDIZIO DESCRITTIVO E CALCOLARE LA MEDIA DEI PUNTEGGI NEI SINGOLI ITEMS.

### 1 AREA DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI

DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE					
Lavora nel rispetto delle procedure adottate dal suo responsabile e comunque concordate nell'ambito della struttura. Opera nel rispetto dei protocolli validati dalla comunità scientifica.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
E' impegnato costantemente in un'attività di aggiornamento e formazione professionale, mantenendosi informato sugli sviluppi della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
Utilizza in modo ottimale le metodologie e le strumentazioni necessarie nonché le risorse spazio-temporali della struttura di appartenenza e dell'azienda, in un'ottica di maggiore efficienza e di umanizzazione del servizio.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
Suggerisce soluzioni innovative realizzabili e contribuisce all'implementazione di innovazioni e strumenti tecnico/organizzativi introdotti dal responsabile della struttura.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		

#### VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA

---

---

---

---

---

---

--

## 2 AREA DEI COMPORAMENTI AZIENDALI

DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE					
Gestisce il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni.	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
Informa il suo responsabile sul sorgere di problemi più significativi e sui consistenti scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, informandolo sulle cause e sui correttivi intrapresi e/o da intraprendere.	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
Comprende il senso di appartenenza all'equipe nella quale è inserito ed è in grado di interagire con i colleghi per il raggiungimento dei risultati anche trasferendo le proprie competenze tecnico-professionali a tutti gli operatori della struttura di appartenenza.	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
Interagisce in modo aperto e costruttivo con il responsabile, i colleghi ed il personale della struttura, contribuendo ad instaurare e mantenere un clima organizzativo favorevole alla produttività.	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		

### VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA

---



---



---



---



---



---

### 3 AREA DEI RISULTATI

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI di BUDGET *	INDICATORE	RISULTATO <i>(esprimere percentuale raggiunta)</i>	VALUTAZIONE					
			<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5				

\* *(in assenza di formale attribuzione di obiettivi, misurare i risultati raggiunti in isorisorse, individuando quale indicatore gli obiettivi istituzionali; ved. guida 2011)*

	OBIETTIVI INDIVIDUALI	INDICATORE	RISULTATO <i>(esprimere percentuale raggiunta)</i>	VALUTAZIONE					
1				<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5					
2				<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5					
3				<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5					

#### VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA

---



---



---



---



---



---

--

## Proposta di valutazione complessiva di prima istanza

(riequilibrare i valori espressi nelle aree di valutazione)

1. Area Capacità professionali	2. Area Comportamenti aziendali	3. Area Risultati

### Giudizio finale

*(Esprimere **obbligatoriamente** un giudizio descrittivo che rappresenti la ponderazione di tutte le aree della performance nel periodo. E' facoltà del valutatore apportare una variazione in positivo o in negativo (da **0** a **± 1**) al valore numerico finale, esprimibile anche con cifre decimali, sempre rispettando i limiti della scala pentenaria).*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

