

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE di COSENZA**



**SCHEMA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE  
DIRIGENTI CON  
INCARICO DI STRUTTURA**

**ANNO 2011**

**IL VALUTATORE**

NOME:

COGNOME:

Posizione dirigenziale ricoperta:

**IL DIRIGENTE VALUTATO**

NOME:

COGNOME:

Direttore Struttura Complessa:

con atto n°: del:

Responsabile Struttura Semplice:

con atto n°: \_\_\_\_\_ del ...../...../.....

Posizione dirigenziale ricoperta dal: ...../...../.....

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' MANAGERIALI (riservata ai Direttori di Struttura Complessa)

DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE
Partecipa fattivamente e costantemente alle attività direzionali proposte dalla Direzione Generale, quali il processo di budget, iniziative formative, gruppi di lavoro ove richiesto.	1 2 3 4 5
Agisce costantemente in coerenza con le linee guida aziendali nel rispetto delle priorità, dei vincoli e delle compatibilità aziendali.	1 2 3 4 5
Comprende il ruolo che le politiche aziendali esercitano rispetto alle sue decisioni, assicurandone la corretta implementazione.	1 2 3 4 5
Anticipa e risolve i problemi relativi alla propria area di influenza organizzativa in rapporto alle criticità generali, in modo da affiancare la direzione generale nella risoluzione delle stesse.	1 2 3 4 5

#### VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA

---

---

---

---

---

---

--

# 1 AREA DELLE CAPACITA' GESTIONALI

*(riservata ai Responsabili di Struttura Semplice)*

DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE					
<p>Fornisce ai suoi collaboratori le informazioni di cui hanno bisogno per processo di erogazione dei servizi/prestazioni, attivandosi per ottenerle, ove non siano già in possesso.</p>	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
<p>Nell'erogazione del servizio ottimizza la gestione delle risorse assegnate - umane, strutturali e strumentali - in un'ottica di maggiore efficienza ed efficacia.</p>	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
<p>Utilizza l'istituto della delega per specifiche responsabilità, definendole chiaramente sulla base dei risultati che si attende e garantisce ai suoi operatori il potere discrezionale necessario per conseguire gli obiettivi, mantenendo un adeguato controllo.</p>	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
<p>Si adopera per ridurre gli effetti di fattori e circostanze che intervengono in modo imprevisto nel processo produttivo, avendo chiare priorità per la risoluzione del problema.</p>	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELL'AREA**

---



---



---



---



---



---

## 2 AREA ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE

DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE					
<b>E' aggiornato sulle modifiche normative, sulle direttive regionali e sulle attività di altre ASP nel settore di propria competenza.</b>	<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		
<b>Dimostra capacità nel promuovere e gestire le innovazioni tecnologiche e procedurali, curando gli adeguati processi formativi.</b>	<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		
<b>Valorizza le competenze individuali dei collaboratori e contribuisce a creare un ambiente in cui il personale è incoraggiato a suggerire innovazioni in merito ai servizi offerti, ai processi, alle aree di programmazione e ad altre politiche aziendali.</b>	<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		
<b>Favorisce interventi di rete finalizzati ad un miglior raggiungimento dei risultati.</b>	<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

---

---

---

---

---

---

--

### 3 AREA DEI COMPORAMENTI AZIENDALI

DESCRIZIONE ELEMENTO DA VALUTARE	VALUTAZIONE					
<p>Motiva i collaboratori e crea un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione degli obiettivi individuali, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.</p>	<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		
<p>Al sorgere di un problema presenta l'analisi delle possibili soluzioni e propone precisi suggerimenti per la scelta dell'alternativa più conveniente.</p>	<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		
<p>Trasmette con efficacia e regolarità a tutto il personale afferente alla struttura le informazioni riguardanti le linee guida aziendali, i programmi e gli obiettivi, ed in generale tutte quelle sulla vita aziendale.</p>	<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		
<p>Rispetta le procedure e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi, promuovendo la qualità dei servizi.</p>	<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

---

---

---

---

---

---

--

## 4 AREA DEI RISULTATI

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI di BUDGET *	INDICATORE	RISULTATO <i>(esprimere percentuale raggiunta)</i>	VALUTAZIONE					
			<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">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" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5					
2				<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5					
3				<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">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

(riepilogare i valori espressi nelle aree di valutazione)

1. Area Capacità manageriali S.O.C./ gestionali S.O.S.	2. Area Orientamento alla innovazione	3. Area Comportamenti aziendali	4. 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).*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

