

SCHEMA DI VALUTAZIONE - DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

VALUTATO	
Cognome	
Nome	
Matricola	
Profilo professionale	
Distretto/Presidio/Dipartimento	
Incarico	

VALUTATORE	
Cognome	
Nome	
Matricola	
Profilo professionale	
Area ASSL	
Incarico	

ANNO	
Punteggio SEZIONE A	
Punteggio SEZIONE B	
Punteggio SEZIONE C	
Punteggio SEZIONE D	
Punteggio SEZIONE E	
PUNTEGGIO TOTALE	

Data chiusura scheda:

SEZIONE A: Obiettivi di macrostruttura e Obiettivi della struttura di appartenenza
Peso totale dimensione: 60

OBIETTIVO	PESO OB.	COD. IND.	INDICATORE	PESO IND.	VALORE ATTESO	VALORE MINIMO	VALORE RISCONTRATO	PUNTEGGIO
Obiettivi macrostruttura								max 20
Obiettivi della struttura di appartenenza								max 40

SEZIONE B: Competenze professionali e manageriali
Peso totale dimensione: 15

1) CAPACITÀ DI PROGRAMMARE					PESO	4
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacità di programmare le attività dipartimentali dimostrando aderenza agli obiettivi strategici dell'azienda ▶ Capacità di interagire con la direzione aziendale nella proposta e attuazione di iniziative ▶ Capacità di promuovere e sostenere innovazioni significative nei processi organizzativi volti al miglioramento generale, con l'utilizzo di strumenti innovativi quali population health management 						
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguito)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

2) CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE					PESO	3
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacità di pianificare, programmare, monitorare e valutare le attività svolte dal personale assegnato dimostrando disponibilità all'ascolto e alla collaborazione per un clima positivo della struttura ▶ Capacità di motivare e valorizzare le qualità umane e professionali dei propri collaboratori ▶ Capacità di supportare lo sviluppo professionale delle risorse umane assegnate, mostrando attenzione anche ai percorsi formativi ▶ Valorizza i collaboratori e al contempo promuove lo sviluppo delle loro competenze, sostenendo anche la loro autonomia 						
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguito)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

3) CAPACITÀ DI ANALISI DEI RISULTATI					PESO	4
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacità di analisi dei risultati mediante il monitoraggio dei dati della macrostruttura ▶ Capacità di individuazione e attivazione delle azioni conseguenti all'analisi dei risultati 						
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguito)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

4) CAPACITÀ DI COOPERAZIONE E COLLABORAZIONE					PESO	4
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacità di integrazione con la Direzione aziendale e con i Direttori delle unità operative creando sinergie per il perseguimento degli obiettivi comuni ▶ Capacità di orientare i comportamenti relazionali e comunicativi per raggiungere risultati migliori per l'organizzazione ▶ Capacità di realizzazione di piani di lavoro e percorsi integrati multi professionali 						
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguito)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

TOTALE SEZIONE B	15
-------------------------	-----------

SEZIONE C: Comportamenti organizzativi
Peso totale dimensione: 15

1) GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA					PESO	7
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacità di promuovere rapporti positivi con gli utenti/strutture interni ed esterni attraverso l'ascolto e il trasferimento delle informazioni ▶ Capacità di orientare le proprie azioni e quelle dei collaboratori anche tenendo conto dei bisogni degli utenti ▶ Capacità di promuovere la soddisfazione delle esigenze dell'utenza, in linea con gli orientamenti e le politiche aziendali sulla qualità dei servizi ▶ Capacità di valorizzare la comunicazione come strumento di integrazione nei rapporti con utenti interni/esterni ▶ Collabora con gli altri dirigenti impostando relazioni basate sul confronto aperto 						
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguito)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

2) CAPACITÀ ORGANIZZATIVA					PESO	8
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacità di delegare per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione ▶ Capacità di esercitare la leadership, mobilitando l'impegno dei propri collaboratori ▶ Capacità di riconoscere con tempestività le criticità e le opportunità in modo da adottare le soluzioni più appropriate all'organizzazione, anche nella gestione delle emergenze ▶ Capacità di utilizzare in modo appropriato le risorse umane, tecniche e finanziarie a disposizione ▶ Capacità di evitare atteggiamenti burocratici e formali, stabilendo processi organizzativi orientati verso la soluzione dei problemi 						
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguito)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

TOTALE SEZIONE C	15
-------------------------	-----------

SEZIONE D: Capacità di valutazione dei propri collaboratori
Peso totale dimensione: 5

1) CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI					PESO	5
► Capacità di valutazione dei propri collaboratori						
Da 0 a 10° Percentile	Da 10 a 30° Percentile	Da 30° a 70° Percentile	Da 70 a 90° Percentile	Da 90 a 100° Percentile		
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguito)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

TOTALE SEZIONE D	
-------------------------	--

SEZIONE E: Capacità di rispettare i tempi del ciclo della performance
Peso totale dimensione: 5

1) CAPACITÀ DI RISPETTARE I TEMPI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE					PESO	5
▶ Capacità di rispettare i tempi del ciclo della performance						
2-4 (Non adeguato)	4-5 (Migliorabile)	6-7 (Adeguato)	7-8 (Buono)	8-9 (Ottimo)	9-10 (Eccellente)	

TOTALE SEZIONE E	
-------------------------	--

Eventuali commenti e feedback del valutato	

Eventuali commenti e suggerimenti del valutatore

Data:

Il valutato

Il valutatore