



ICP- Milano

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - DIRIGENTI RESPONSABILI DI STRUTTURA
APT**

| | |
|-------------------------|-------------------|
| Sessione di valutazione | ANNO _____ |
| Nome e Cognome | _____ |
| U.O./Servizio | _____ |
| Valutatore | _____ |

| | ELEMENTI DI VALUTAZIONE | DESCRIZIONE | PUNTEGGIO ASSEGNATO | | | | | |
|---|--|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Senso di responsabilità | Capacità di esprimere un comportamento corretto, equilibrato ed adeguato alle singole situazioni, assumendosi la responsabilità in relazione alla propria posizione, anche nell'ottica dell'interesse dell'Azienda e della soddisfazione del cittadino o dell'utente interno. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 2 | Capacità organizzativa e di coordinamento | Capacità e competenza tecnica nel saper fornire istruzioni operative e linee di indirizzo ai propri collaboratori anche attraverso la delega e l'attribuzione di attività al personale e nella connessa competenza di controllo e verifica. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 3 | Capacità decisionale e di governo | Capacità e competenza tecnico-professionale nel saper individuare le priorità nonché adottare le correlate decisioni in autonomia anche in condizioni d'incertezza e di emergenza/urgenza, adottando ogni azione con la finalità degli obiettivi quali-quantitativi assegnati e al mantenimento degli standard richiesti dai piani aziendali e regionali di riferimento. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 4 | Capacità relazionali | Capacità e competenza nel motivare e guidare i propri collaboratori anche al fine di generare un clima organizzativo favorevole all'ottimizzazione dei risultati di struttura | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 5 | Capacità di innovazione | Capacità e sensibilità nel saper seguire l'evoluzione professionale e tecnologica, anche attraverso la proposta e lo sviluppo di soluzioni e progetti innovativi e/o alternativi nell'ambito della propria area di competenza. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 6 | Gestione delle risorse umane | Capacità e sensibilità nell'ambito della gestione complessiva delle risorse umane attraverso una distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro, della valutazione dei fabbisogni formativi e di sviluppo delle competenze tecniche dei propri collaboratori anche ai fini di un possibile sviluppo di carriera. Capacità che si estrinseca anche nel saper formulare valutazioni diversificate sulle performance individuali. In tale contesto viene anche valutata la competenza e la capacità nell'ambito della gestione di eventuali comportamenti non conformi alle vigenti norme, anche in materia disciplinare. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| 7 | Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzative della struttura | Capacità complessiva di sintesi di tutti i precedenti aspetti che coniugati tra di loro individuano il grado di apporto individuale complessivo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di struttura. | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |

LEGENDA:

| | |
|---|---|
| 1 | <i>La prestazione è risultata al di sotto delle attese richieste dal ruolo</i> |
| 2 | <i>la prestazione ha soddisfatto parzialmente le attese</i> |
| 3 | <i>la prestazione è risultata appena sufficiente, in quanto ha soddisfatto le condizioni minime richieste dal ruolo ricoperto.</i> |
| 4 | <i>La prestazione è sicuramente positiva, pur prevedendo margini di miglioramento.</i> |
| 5 | <i>La prestazione è risultata più che positiva e perfettamente in linea con l'attesa e gli obiettivi concordati.</i> |
| 6 | <i>La prestazione è sicuramente di alto livello e coerente ad un profilo direzionale di alte capacità manageriali e gestionali e sa coniugare anche al meglio gli obiettivi specifici di struttura con le superiori finalità aziendali.</i> |

TOTALE

42

punteggio effettivo su 100

100 /100

| | |
|---|-------|
| Giudizio sintetico | _____ |
| Commento del valutato rispetto alla valutazione ottenuta: | _____ |

Data _____ Il responsabile valutatore : _____

Firma eventuale superiore gerarchico: _____

Firma per presa visione del valutato _____

| | | | |
|--|-------------|-----|----------------------------------|
| Proposta di posizionamento rispetto al sistema incentivante | Alto | 25% | <input checked="" type="radio"/> |
| | M.alto | 15% | <input type="radio"/> |
| | Medio | 30% | <input type="radio"/> |
| | M. basso | 25% | <input type="radio"/> |
| | Basso | 5% | <input type="radio"/> |

Alto