



ICP- Milano

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - DIRIGENTI professional  
SAN**

Sessione di valutazione	<b>ANNO</b> _____
Nome e Cognome	_____
U.O./Servizio	_____
Valutatore	_____

	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO					
			1	2	3	4	5	6
1	Rispetto dei regolamenti e delle direttive aziendali e di struttura	Senso di responsabilità nel saper affrontare le abituali attività lavorative nel rispetto delle regole generali e procedurali previste in azienda ed in ogni singola unità organizzativa e servizio, compreso il rispetto del codice etico aziendale ed il codice di comportamento previsto per i pubblici dipendenti.	○	○	○	○	○	●
2	Flessibilità e adattabilità operativa	Capacità di svolgere le proprie mansioni, coerenti con il ruolo e l'incarico rivestito, dimostrando: autonomia decisionale nei limiti delle proprie competenze, adattamento agli imprevedibili cambiamenti organizzativi o ad imprevisti operativi della struttura, fornendo prestazioni e soluzioni diversificate in relazioni alle situazioni da affrontare, anche attraverso un impegno dell'orario di lavoro flessibile e sensibile alle esigenze del servizio.	○	○	○	○	○	●
3	Qualità delle prestazioni	Capacità e competenza tecnico-professionale, coerente con il ruolo e l'incarico rivestito. Capacità che si estrinseca nel saper coniugare le proprie competenze tecnico-professionali con le specifiche fattispecie oggetto delle prestazioni richieste. Capacità nel saper fornire soluzioni operative e/o prestazioni professionali adeguate agli scopi per cui sono richieste, nel rispetto dei criteri e principi di efficacia ed economicità delle prestazioni nonché degli obiettivi qualitativi assegnati e degli standard assistenziali richiesti dai piani aziendali e regionali di riferimento.	○	○	○	○	○	●
4	Capacità relazionali e di collaborazione	Capacità e competenza nelle relazioni con i colleghi e l'utenza, anche al fine di prevenire e/o risolvere possibili disservizi organizzativi della struttura e/o attivarsi con i colleghi nel individuare soluzioni operative nell'interesse del servizio, promuovendo il lavoro di equipe, ove utile allo scopo.	○	○	○	○	○	●
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 ovvero nel saper proporre percorsi formativi innovativi per l'area di appartenenza	○	○	○	○	○	●
6	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.	○	○	○	○	○	●

## 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

36

punteggio effettivo su 100

100 /100

Eventuale giudizio sintetico	_____
Commento del valutato rispetto alla valutazione ottenuta:	_____

Data \_\_\_\_\_ Il responsabile valutatore : \_\_\_\_\_

Firma eventuale superiore gerarchico: \_\_\_\_\_

Firma il valutato \_\_\_\_\_

<b>Proposta di posizionamento rispetto al sistema incentivante</b>  <p align="center"><b>Alto</b></p>	Alto	25%	●
	M.alto	15%	○
	Medio	30%	○
	M. basso	25%	○
	Basso	5%	○

Firma \_\_\_\_\_