

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DEL COMPARTO  
 INCARICHI DI FUNZIONE ANNO 2024  
 AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DI CREMONA**

<b>Nome Cognome Valutato:</b>	<b>Matricola</b>
CDR:	CDC:
<b>AREA:</b>	
ADO (AREA DEGLI OPERATORI-EX BS)	
ADA (AREA DEGLI ASSISTENTI-EX C)	APSF (AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI-EX D/DS)

**Nome Cognome Valutatore:**

FASI DEL PROCESSO		
	Firma Valutatore	Firma Valutato
Avvio: data attribuzione degli obiettivi _____		
Fase intermedia: data eventuale colloquio intermedio monitoraggio obiettivi _____		
Conclusione: data valutazione finale _____		

VALUTAZIONE FINALE					
Punteggio comportamenti	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Punteggio obiettivi	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Punteggio totale:	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
<b>Osservazioni sulla valutazione finale</b>					
<b>Orientamenti per lo sviluppo delle competenze/comportamenti</b>					

**Richiesta riesame della valutazione finale:    Sì    No    Firma .....**

VALUTAZIONE DEL COMITATO DI GARANZIA					
Data	Firma Comitato Garanzia Aziendale:				
	Firma Valutatore:				
	Firma Valutato:				
Punteggio obiettivi	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Punteggio comportamenti	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Punteggio Totale	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

**A. DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE RISULTATI**Valutato 

--

<b>Data</b>	<b>Obiettivi</b> descrizione	<b>Risultati attesi</b> criteri di misurazione	<b>Peso</b> tot.= 140	<b>Risultati raggiunti</b> percentuale	<b>Punteggio</b> Percentuale del peso
<b>Obiettivo di gruppo o del singolo operatore</b>	1	OBIETTIVO DI INCARICO:	30		
	2	OBIETTIVO DI INCARICO:	30		
	3	OBIETTIVO DI INCARICO:	30		
	4	OBIETTIVI DI BUDGET: 1. 2.		50	
<b>Totali</b>	/	/	<b>140</b>	/	

Firma Valutatore .....

Firma Valutato .....

**B. VALUTAZIONE COMPORAMENTI PROFESSIONALI**

Valutato

S=scarso A=adeguato B=buono E=eccellente		IFP				IFO			
		S	A	B	E	S	A	B	E
<b>Autonomia</b>	Capacità di realizzare i propri compiti professionali anche in assenza di prassi o procedure consolidate	0	5	7	9	0	1	2	3
<b>Flessibilità</b>	Disponibilità a coniugare i propri comportamenti professionali con i cambiamenti che si determinano nel contesto operativo	0	5	7	9	0	1	2	3
<b>Innovazione tecnica</b>	Capacità di elaborare nuove soluzioni operative, utilizzando anche opportunità formative, integrandole con le metodologie di lavoro e gli assetti organizzativi esistenti	0	5	7	9	0	1	2	3
<b>Qualità delle prestazioni tecniche</b>	Capacità di ripensare al proprio modo di operare, valorizzando l'ascolto e l'osservazione, al fine di migliorare sia l'efficienza che l'accuratezza dei servizi erogati	0	5	7	9	0	1	2	3
<b>Attenzione ai cittadini - clienti</b>	Attenzione alle domande e alle aspettative dei cittadini / clienti, delle persone ricoverate e dei loro familiari	0	5	7	9	0	1	2	3
<b>Totale punti comportamenti professionali</b>									
- Incarichi di funzione professionale (IFP) max p. 45									
- Incarichi di funzione organizzativa (IFO) max p. 15									

**C. VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

S=scarso A=adeguato B=buono E=eccellente		IFP				IFO			
		S	A	B	E	S	A	B	E
<b>Autonomia</b>	Capacità di assumere responsabilità attinenti alla propria funzione e, considerando il contesto operativo, attuare decisioni coerenti con i protocolli definiti e gli obiettivi individuati	0	1	2	3	0	5	7	9
<b>Flessibilità</b>	Disponibilità a ridefinire la propria operatività e la propria collocazione in relazione al variare dei vincoli organizzativi e della domanda	0	1	2	3	0	5	7	9
<b>Innovazione organizzativa</b>	Capacità di promuovere miglioramenti, valorizzando le risorse esistenti, per favorire cooperazioni e condivisioni	0	1	2	3	0	5	7	9
<b>Qualità delle comunicazioni e relazioni</b>	Attenzione alle comunicazioni e alle relazioni con i colleghi e i responsabili per favorire efficaci scambi di informazioni e migliorare la qualità dei servizi	0	1	2	3	0	5	7	9
<b>Attenzione al gruppo e all'istituzione</b>	Capacità di gestire i conflitti e di raggiungere accordi con i colleghi, i responsabili e altri interlocutori organizzativi per facilitare il funzionamento del servizio	0	1	2	3	0	5	7	9
<b>Totale punti comportamenti organizzativi</b>									
- Incarichi di funzione professionale (IFP) max p. 15									
- Incarichi di funzione organizzativa (IFO) max p. 45									

Firma Valutatore .....

Firma Valutato .....

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DI CREMONA

### **DESCRIZIONE**

La scheda è composta da tre sezioni:

- **Una sezione per la definizione e la valutazione di Obiettivi e Risultati:**
  - individuali

In fase di definizione ad ogni obiettivo va assegnato un peso, la somma totale dei pesi assegnati ai 4 obiettivi (di cui n. 3 correlati all'incarico conferito) deve corrispondere a punti 140 (la somma dei pesi degli obiettivi di incarico deve essere superiore al peso degli obiettivi di budget).

- **Due sezioni dedicate alla valutazione dei comportamenti lavorativi, e nello specifico alla:**
  - valutazione dei comportamenti professionali
  - valutazione dei comportamenti organizzativi

Entrambe sono divise in **5 ambiti** di osservazione.

Le diverse scale pur assegnando punteggi differenziati agli ambiti di comportamento lavorativo considerati determinano per ciascun valutato, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, un risultato finale complessivo della valutazione che può raggiungere i 60 punti. Nello specifico

### **Comportamenti Professionali**

#### **Permette di attribuire:**

- un massimo di 15 punti per gli incarichi di funzione organizzativa (IFO)
- un massimo di 45 punti per gli incarichi di funzione professionale (IFP)

### **Comportamenti Organizzativi**

Permette di attribuire:

- un massimo di 45 punti per gli incarichi di funzione organizzativa (IFO)
- un massimo di 15 punti per gli incarichi di funzione professionale (IFP)

L'insieme delle tre sezioni consente di raggiungere un **punteggio massimo di 200** punti.

**L'attribuzione del punteggio corrispondente punti 200, in quanto considerato eccezionale, deve essere supportato da adeguata e dettagliata motivazione**

La scheda deve essere SEMPRE sottoscritta da valutatore e valutato.

Nel caso in cui il valutato non concordi sul punteggio attribuito, DEVE comunque sottoscrivere la scheda e, contestualmente, CHIEDERE il riesame della valutazione se il punteggio attribuito determina una riduzione della premialità.

La mancata richiesta di riesame renderà definitiva la valutazione proposta dal valutatore e comporterà la mancata erogazione della premialità.

Si rinvia al Regolamento sul processo di valutazione del personale del comparto per ogni ulteriore informazione

La VALUTAZIONE è POSITIVA a partire da un punteggio minimo di punti 120.

La valutazione è **negativa** se il punteggio complessivo è inferiore a punti 120 e/o se almeno quattro item dell'area dei comportamenti hanno valutazione "scarso".

In tal caso la proposta di VALUTAZIONE NEGATIVA viene trasmessa al NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (NVP).