

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

Nome Cognome Valutato:	Matricola
CDR:	CDC:
AREA:	
PS (PERSONALE DI SUPPORTO-EX A/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: attribuzione degli obiettivi - in data _____		
Fase intermedia: eventuale colloquio intermedio monitoraggio obiettivi - in data _____		
Conclusione: valutazione finale - in data _____		

VALUTAZIONE FINALE	
Punteggio comportamenti Punteggio obiettivi Punteggio totale:	
Osservazioni sulla valutazione finale	
Orientamenti per lo sviluppo delle competenze/comportamenti	

Richiesta riesame della valutazione finale: Sì No Firma

VALUTAZIONE DEL COMITATO DI GARANZIA	
Data	Firma Comitato Garanzia Aziendale:
	Firma Valutatore:
	Firma Valutato:

Punteggio obiettivi Punteggio comportamenti Punteggio Totale

A. DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE RISULTATI

Valutato

Data		Obiettivi descrizione	Risultati attesi criteri di misurazione	Peso tot.= 75	Risultati raggiunti percentuale	Punteggio Percentuale del peso
Obiettivo di gruppo o del singolo operatore	1					
	2					
	3					
	4					
Totali		/	/	75	/	

Firma Valutatore Firma Valutato

B. VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

Valutato

S=scarso A=adeguato B=buono E=eccellente		PS				ADO-ADA-APSF			
		S	A	B	E	S	A	B	E
Autonomia	Capacità di realizzare i propri compiti professionali anche in assenza di prassi o procedure consolidate	0	7	11	15	0	6	8	10
Flessibilità	Disponibilità a coniugare i propri comportamenti professionali con i cambiamenti che si determinano nel contesto operativo	0	7	11	15	0	6	8	10
Innovazione tecnica	Capacità di elaborare nuove soluzioni operative, utilizzando anche opportunità formative, integrandole con le metodologie di lavoro e gli assetti organizzativi esistenti	0	7	11	15	0	6	8	10
Qualità delle prestazioni tecniche	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	7	11	15	0	6	8	10
Attenzione ai cittadini - clienti	Attenzione alle domande e alle aspettative dei cittadini / clienti, delle persone ricoverate e dei loro familiari	0	7	11	15	0	6	8	10
Totale punti scheda B - PS max p. 75 - ADO-ADA-APSF max p. 50									

C. VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

S=scarso A=adeguato B=buono E=eccellente		PS				ADO-ADA-APSF			
		S	A	B	E	S	A	B	E
Autonomia	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	6	8	10	0	7	11	15
Flessibilità	Disponibilità a ridefinire la propria operatività e la propria collocazione in relazione al variare dei vincoli organizzativi e della domanda	0	6	8	10	0	7	11	15
Innovazione organizzativa	Capacità di promuovere miglioramenti, valorizzando le risorse esistenti, per favorire cooperazioni e condivisioni	0	6	8	10	0	7	11	15
Qualità delle comunicazioni e relazioni	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	6	8	10	0	7	11	15
Attenzione al gruppo e all'istituzione	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	6	8	10	0	7	11	15
Totale punti scheda B - PS max p. 50 - ADO-ADA-APSF max p. 75									

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:**
 - individualiIn fase di definizione ad ogni obiettivo va assegnato un peso, la somma totale dei pesi assegnati ai 5 obiettivi deve corrispondere a 75.
- **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 125 punti. Nello specifico

Comportamenti Professionali

Permette di attribuire:

- un massimo di 75 punti (per il personale di supporto)
- un massimo di 50 punti (per le aree degli operatori, degli assistenti, dei professionisti della salute e dei funzionari)

Comportamenti Organizzativi

Permette di attribuire:

- un massimo di 50 punti (per il personale di supporto)
- un massimo di 75 punti (per le aree degli operatori, degli assistenti, dei professionisti della salute e dei funzionari)

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

L'attribuzione del punteggio corrispondente a 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 considerata POSITIVA a partire da un punteggio minimo di punti 120.

La valutazione da parte del valutatore inferiore a punti 120 viene considerata proposta di VALUTAZIONE NEGATIVA.

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