



SCHEDA VALUTAZIONE PROFESSIONALE COMPORTAMENTALE
PERSONALE DIRIGENTE PTA
CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA

ai sensi del tuttora vigente art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005

RELATIVA AL PERIODO DAL 01.01.2018 AL 31.12.2018

VALUTATORE

dirigente _____

in servizio presso _____

tipologia incarico _____

VALUTATO

dirigente _____

in servizio presso _____

tipologia incarico _____

decorrenza _____

codice _____







Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

SCHEDA VALUTAZIONE PROFESSIONALE COMPORTAMENTALE PERSONALE DIRIGENTE PTA CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA

ai sensi del tuttora vigente art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

esito	giudizio sintetico	valore numerico
molto al di sopra dell'attesa	ottimo	5
superiore all'attesa	buono	4
in linea con l'attesa	sufficiente	3
inferiore all'attesa	mediocre	2
molto al di sotto dell'attesa	scarso	1





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

1. LEADERSHIP

1.1. Visione strategica: cogliere l'evoluzione futura degli scenari organizzativi individuando le linee guida utili a sviluppare azioni nel lungo termine, indirizzando di conseguenza anche le azioni di breve periodo

1.1.1. Possiede una visione di "lungo termine" e sa interpretare le strategie dell'amministrazione e tradurle in direttive/proposte operative	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.2. Leadership: Capacità di orientare i comportamenti altrui, mantenendo la coesione del gruppo. Capacità di guidare il gruppo, prestando attenzione al clima interno e favorendo ogni azione utile per conseguire i risultati

1.2.1. Condivide con autorevolezza la propria vision, le strategie e i risultati, suscitando consenso e collaborazione tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.2.2. Ottiene dei risultati dai propri collaboratori anche in situazioni difficili ed in carenza di risorse	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 1

GIUDIZIO ANALITICO:

2. EFFICACIA

2.1. Flessibilità: Adattare il proprio approccio alle mutevoli caratteristiche del contesto promuovendo o accettando cambiamenti nella propria unità organizzativa o nel proprio ruolo. Agire con apertura mentale e disponibilità rispetto ad eventi non previsti e non ordinari

2.1.1. Interpreta i cambiamenti come fonti di opportunità e sa convincere la propria organizzazione ad adattare le proprie abitudini e prassi lavorative alla dinamicità del contesto	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.1.2. Supporta in modo costruttivo lo sviluppo delle innovazioni organizzative contribuendo a superare le resistenze	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2. Orientamento ai risultati: Indirizzare costantemente la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi

2.2.1. Riesce a raggiungere gli obiettivi prefissati anche in contesti difficili, mantenendo standard di lavoro più che soddisfacenti	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2.2. E' pronto a mettere in discussione le prassi consolidate se intravede nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2.3. Contribuisce al miglioramento continuo della qualità dei servizi, anche attraverso un attivo concorso alla definizione di protocolli e linee guida aziendali qualora richiesto.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 2

GIUDIZIO ANALITICO:





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

3.RELAZIONI E NETWORKING

3.1. Visione integrata: guardare oltre gli interessi dell'unità organizzativa di appartenenza, collocando la propria azione all'interno di più ampi contesti e sistemi di relazioni. Promuovere azioni tese all'integrazione tra funzioni e alla collaborazione per un risultato comune

3.1.1. Raggiunge dei risultati creando sinergie tra risorse appartenenti a diversi ambiti dell'amministrazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.2. Networking: creare e mantenere una rete di relazioni e sinergie funzionali alla corretta gestione delle attività e all'immagine dell'Amministrazione, con partner interni ed esterni, stakeholder e soggetti istituzionali.

3.2.1. Trova la giusta interfaccia sia dentro che fuori della propria area per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.2.2. Fornisce supporto e risposta alle richieste di informazioni di altre funzioni dimostrandosi collaborativo ed incline ai collegamenti interfunzionali

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 3

GIUDIZIO ANALITICO:

4.MANAGEMENT

4.1. Programmazione: impostare, attuare e controllare progetti e programmi nel rispetto dei tempi. Individuare e all'occorrenza ridefinire le priorità reali nel breve/medio periodo allocando conseguentemente le risorse (economiche, tecniche, umane)

4.1.1. Riesce a definire gli obiettivi chiave e le priorità in relazione alla complessità del contesto

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.1.2. Diffonde e sostiene nell'organizzazione la cultura della programmazione predefinendo sistematicamente le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi sulla base delle risorse disponibili ed in funzione della variabile tempo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.1.3. Pianifica ed ottimizza la gestione delle risorse umane-strutturali assegnate in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.2. Motivazione e sviluppo risorse: individuare i bisogni, le competenze e le aspirazioni delle persone, riconoscendo i successi e affrontando costruttivamente i punti deboli per creare reali opportunità di crescita e realizzazione.

4.2.1. Presta grande attenzione alla motivazione e allo sviluppo dei propri collaboratori, interpretandone bisogni ed aspirazioni

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.2.2. Favorisce le opportunità di crescita delle persone promuovendo l'attuazione di percorsi di sviluppo professionale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.2.3. Valuta, in modo scrupoloso, le prestazioni dei propri collaboratori esprimendo valutazioni differenziate

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.3. Sviluppo professionale: Indica il grado di partecipazione attiva alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze, e di quelle del personale della propria U.O., partecipando alla formazione aziendale

4.3.1. Acquisisce ed applica nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione ad eventi formativi, in qualità di discente e/o docente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.3.2. Si preoccupa della propria formazione e percepisce a pieno il proprio sviluppo professionale e quello dei propri collaboratori come una chiave di successo per sé e per l'amministrazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.3.3. Si aggiorna sulle modifiche normative, sulle direttive regionali e sulle attività di altre Aziende Sanitarie nel settore di propria competenza

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 4

GIUDIZIO ANALITICO:





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

QUADRO RIEPILOGATIVO

AREA DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. LEADERSHIP	
2. EFFICACIA	
3. RELAZIONI E NETWORKING	
4. MANAGEMENT	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO VALUTAZIONE	

GIUDIZIO COMPLESSIVO

IL VALUTATORE

Cosenza _____





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

IL VALUTATO

Cosenza _____





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

**SCHEDA VALUTAZIONE PROFESSIONALE COMPORTAMENTALE
PERSONALE DIRIGENTE PTA
CON INCARICO DI STRUTTURA**

ai sensi del tuttora vigente art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005

RELATIVA AL PERIODO DAL _____ AL _____

VALUTATORE

dirigente _____

in servizio presso _____

tipologia incarico _____

VALUTATO

dirigente _____

in servizio presso _____

tipologia incarico _____

decorrenza _____

codice _____





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

SCHEDA VALUTAZIONE PROFESSIONALE COMPORTAMENTALE PERSONALE DIRIGENTE PTA CON INCARICO DI STRUTTURA

ai sensi del tuttora vigente art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

esito	giudizio sintetico	valore numerico
molto al di sopra dell'attesa	ottimo	5
superiore all'attesa	buono	4
in linea con l'attesa	sufficiente	3
inferiore all'attesa	mediocre	2
molto al di sotto dell'attesa	scarso	1



Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

1. LEADERSHIP

1.1. Visione strategica: cogliere l'evoluzione futura degli scenari organizzativi individuando le linee guida utili a sviluppare azioni nel lungo termine, indirizzando di conseguenza anche le azioni di breve periodo

1.1.1. Possiede una visione di "lungo termine" e sa interpretare le strategie dell'amministrazione e tradurle in direttive/proposte operative	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.2. Leadership: Capacità di orientare i comportamenti altrui, mantenendo la coesione del gruppo. Capacità di guidare il gruppo, prestando attenzione al clima interno e favorendo ogni azione utile per conseguire i risultati

1.2.1. Condivide con autorevolezza la propria vision, le strategie e i risultati, suscitando consenso e collaborazione tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.2.2. Ottiene dei risultati dai propri collaboratori anche in situazioni difficili ed in carenza di risorse	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 1

GIUDIZIO ANALITICO:

2. EFFICACIA

2.1. Flessibilità: Adattare il proprio approccio alle mutevoli caratteristiche del contesto promuovendo o accettando cambiamenti nella propria unità organizzativa o nel proprio ruolo. Agire con apertura mentale e disponibilità rispetto ad eventi non previsti e non ordinari

2.1.1. Interpreta i cambiamenti come fonti di opportunità e sa convincere la propria organizzazione ad adattare le proprie abitudini e prassi lavorative alla dinamicità del contesto	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.1.2. Supporta in modo costruttivo lo sviluppo delle innovazioni organizzative contribuendo a superare le resistenze	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2. Orientamento ai risultati: Indirizzare costantemente la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi

2.2.1. Riesce a raggiungere gli obiettivi prefissati anche in contesti difficili, mantenendo standard di lavoro più che soddisfacenti	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2.2. E' pronto a mettere in discussione le prassi consolidate se intravede nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2.3. Contribuisce al miglioramento continuo della qualità dei servizi, anche attraverso un attivo concorso alla definizione di protocolli e linee guida aziendali qualora richiesto.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 2

GIUDIZIO ANALITICO:



Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

3. RELAZIONI E NETWORKING

3.1. **Visione integrata:** guardare oltre gli interessi dell'unità organizzativa di appartenenza, collocando la propria azione all'interno di più ampi contesti e sistemi di relazioni. Promuovere azioni tese all'integrazione tra funzioni e alla collaborazione per un risultato comune

3.1.1. Raggiunge dei risultati creando sinergie tra risorse appartenenti a diversi ambiti dell'amministrazione	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

3.2. **Networking:** creare e mantenere una rete di relazioni e sinergie funzionali alla corretta gestione delle attività e all'immagine dell'Amministrazione, con partner interni ed esterni, stakeholder e soggetti istituzionali.

3.2.1. Trova la giusta interfaccia sia dentro che fuori della propria area per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

3.2.2. Fornisce supporto e risposta alle richieste di informazioni di altre funzioni dimostrandosi collaborativo ed incline ai collegamenti interfunzionali	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 3

GIUDIZIO ANALITICO:

4. MANAGEMENT

4.1. **Programmazione:** impostare, attuare e controllare progetti e programmi nel rispetto dei tempi. Individuare e all'occorrenza ridefinire le priorità reali nel breve/medio periodo allocando conseguentemente le risorse (economiche, tecniche, umane)

4.1.1. Riesce a definire gli obiettivi chiave e le priorità in relazione alla complessità del contesto	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.1.2. Diffonde e sostiene nell'organizzazione la cultura della programmazione predefinendo sistematicamente le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi sulla base delle risorse disponibili ed in funzione della variabile tempo	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.1.3. Pianifica ed ottimizza la gestione delle risorse umane-strutturali assegnate in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.2. **Motivazione e sviluppo risorse:** individuare i bisogni, le competenze e le aspirazioni delle persone, riconoscendo i successi e affrontando costruttivamente i punti deboli per creare reali opportunità di crescita e realizzazione.

4.2.1. Presta grande attenzione alla motivazione e allo sviluppo dei propri collaboratori, interpretandone bisogni ed aspirazioni	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.2.2. Favorisce le opportunità di crescita delle persone promuovendo l'attuazione di percorsi di sviluppo professionale	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.2.3. Valuta, in modo scrupoloso, le prestazioni dei propri collaboratori esprimendo valutazioni differenziate	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.3. **Sviluppo professionale:** Indica il grado di partecipazione attiva alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze, e di quelle del personale della propria U.O., partecipando alla formazione aziendale

4.3.1. Acquisisce ed applica nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione ad eventi formativi, in qualità di discente e/o docente	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.3.2. Si preoccupa della propria formazione e percepisce a pieno il proprio sviluppo professionale e quello dei propri collaboratori come una chiave di successo per sé e per l'amministrazione	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.3.3. Si aggiorna sulle modifiche normative, sulle direttive regionali e sulle attività di altre Aziende Sanitarie nel settore di propria competenza	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 4

GIUDIZIO ANALITICO:



Azienda Ospedaliera di Cosenza



Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

QUADRO RIEPILOGATIVO

AREA DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. LEADERSHIP	
2. EFFICACIA	
3. RELAZIONI E NETWORKING	
4. MANAGEMENT	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO VALUTAZIONE	

GIUDIZIO COMPLESSIVO

IL VALUTATORE

Cosenza _____





scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Empty box for observations.

IL VALUTATO

Cosenza _____





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

SCHEDA VALUTAZIONE PROFESSIONALE COMPORTAMENTALE PERSONALE DIRIGENTE PTA CON INCARICO

ai sensi del tuttora vigente art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005

RELATIVA AL PERIODO DAL _____ AL _____

VALUTATORE

dirigente _____

in servizio presso _____

tipologia incarico _____

VALUTATO

dirigente _____

in servizio presso _____

tipologia incarico _____

decorrenza _____

codice _____







Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

SCHEDA VALUTAZIONE PROFESSIONALE COMPORTAMENTALE PERSONALE DIRIGENTE PTA CON INCARICO

ai sensi del tuttora vigente art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

esito	giudizio sintetico	valore numerico
molto al di sopra dell'attesa	ottimo	5
superiore all'attesa	buono	4
in linea con l'attesa	sufficiente	3
inferiore all'attesa	mediocre	2
molto al di sotto dell'attesa	scarso	1



Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

1. LEADERSHIP

1.1. Visione strategica: cogliere l'evoluzione futura degli scenari organizzativi individuando le linee guida utili a sviluppare azioni nel lungo termine, indirizzando di conseguenza anche le azioni di breve periodo

1.1.1. Possiede una visione di "lungo termine" e sa interpretare le strategie dell'amministrazione e tradurle in direttive/proposte operative	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.2. Leadership: Capacità di orientare i comportamenti altrui, mantenendo la coesione del gruppo. Capacità di guidare il gruppo, prestando attenzione al clima interno e favorendo ogni azione utile per conseguire i risultati

1.2.1. Condivide con autorevolezza la propria vision, le strategie e i risultati, suscitando consenso e collaborazione tra i propri collaboratori	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.2.2. Ottiene dei risultati dai propri collaboratori anche in situazioni difficili ed in carenza di risorse	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 1

GIUDIZIO ANALITICO:

2. EFFICACIA

2.1. Flessibilità: Adattare il proprio approccio alle mutevoli caratteristiche del contesto promuovendo o accettando cambiamenti nella propria unità organizzativa o nel proprio ruolo. Agire con apertura mentale e disponibilità rispetto ad eventi non previsti e non ordinari

2.1.1. Interpreta i cambiamenti come fonti di opportunità e sa convincere la propria organizzazione ad adattare le proprie abitudini e prassi lavorative alla dinamicità del contesto	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.1.2. Supporta in modo costruttivo lo sviluppo delle innovazioni organizzative contribuendo a superare le resistenze	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2. Orientamento ai risultati: Indirizzare costantemente la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi

2.2.1. Riesce a raggiungere gli obiettivi prefissati anche in contesti difficili, mantenendo standard di lavoro più che soddisfacenti	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2.2. E' pronto a mettere in discussione le prassi consolidate se intravede nuove opportunità di miglioramento e semplificazione organizzativa	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2.2.3. Contribuisce al miglioramento continuo della qualità dei servizi, anche attraverso un attivo concorso alla definizione di protocolli e linee guida aziendali qualora richiesto.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 2

GIUDIZIO ANALITICO:





Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

3.RELAZIONI E NETWORKING

3.1. **Visione integrata:** guardare oltre gli interessi dell'unità organizzativa di appartenenza, collocando la propria azione all'interno di più ampi contesti e sistemi di relazioni. Promuovere azioni tese all'integrazione tra funzioni e alla collaborazione per un risultato comune

3.1.1. Raggiunge dei risultati creando sinergie tra risorse appartenenti a diversi ambiti dell'amministrazione	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

3.2. **Networking:** creare e mantenere una rete di relazioni e sinergie funzionali alla corretta gestione delle attività e all'immagine dell'Amministrazione, con partner interni ed esterni, stakeholder e soggetti istituzionali.

3.2.1. Trova la giusta interfaccia sia dentro che fuori della propria area per risolvere un problema e/o avere informazioni utili alla propria attività lavorativa	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

3.2.2. Fornisce supporto e risposta alle richieste di informazioni di altre funzioni dimostrandosi collaborativo ed incline ai collegamenti interfunzionali	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 3

GIUDIZIO ANALITICO:

4.MANAGEMENT

4.1. **Programmazione:** impostare, attuare e controllare progetti e programmi nel rispetto dei tempi. Individuare e all'occorrenza ridefinire le priorità reali nel breve/medio periodo allocando conseguentemente le risorse (economiche, tecniche, umane)

4.1.1. Riesce a definire gli obiettivi chiave e le priorità in relazione alla complessità del contesto	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.1.2. Diffonde e sostiene nell'organizzazione la cultura della programmazione predefinendo sistematicamente le attività da svolgere per il raggiungimento di uno o più obiettivi sulla base delle risorse disponibili ed in funzione della variabile tempo	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.1.3. Pianifica ed ottimizza la gestione delle risorse umane-strutturali assegnate in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.2. **Motivazione e sviluppo risorse:** individuare i bisogni, le competenze e le aspirazioni delle persone, riconoscendo i successi e affrontando costruttivamente i punti deboli per creare reali opportunità di crescita e realizzazione.

4.2.1. Presta grande attenzione alla motivazione e allo sviluppo dei propri collaboratori, interpretandone bisogni ed aspirazioni	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.2.2. Favorisce le opportunità di crescita delle persone promuovendo l'attuazione di percorsi di sviluppo professionale	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.2.3. Valuta, in modo scrupoloso, le prestazioni dei propri collaboratori esprimendo valutazioni differenziate	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4.3. **Sviluppo professionale:** Indica il grado di partecipazione attiva alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze, e di quelle del personale della propria U.O., partecipando alla formazione aziendale

4.3.1. Acquisisce ed applica nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione ad eventi formativi, in qualità di discente è/o docente	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.3.2. Si preoccupa della propria formazione e percepisce a pieno il proprio sviluppo professionale e quello dei propri collaboratori come una chiave di successo per sé e per l'amministrazione	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.3.3. Si aggiorna sulle modifiche normative, sulle direttive regionali e sulle attività di altre Aziende Sanitarie nel settore di propria competenza	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

PUNTEGGIO TOTALE AREA 4

GIUDIZIO ANALITICO:



Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

QUADRO RIEPILOGATIVO

AREA DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1. LEADERSHIP	
2. EFFICACIA	
3. RELAZIONI E NETWORKING	
4. MANAGEMENT	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO VALUTAZIONE	

GIUDIZIO COMPLESSIVO

IL VALUTATORE

Cosenza _____



Azienda Ospedaliera di Cosenza

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

scheda valutazione professionale comportamentale

codice dirigente valutato _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

IL VALUTATO

Cosenza _____
