Allegato delibera nr. 579 del 28/06/2024

2023

Istituto Oncologico Veneto – IRCCS

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023

Relazione sugli obiettivi art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n 150/2009

Il sistema di valutazione del personale

Il sistema di valutazione del personale è basato sugli accordi sottoscritti nel corso dell'anno 2015 con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e delle Aree Dirigenziali.

Si evidenzia che in data 16 gennaio è stato sottoscritto con le OO.SS. dell'Area Sanità il nuovo accordo recante i criteri generali per le modalità di attribuzione, ai dirigenti, della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale che troverà applicazione a partire dall'anno 2024.

Con nota prot. n. 8038 del 15/04/2024 del Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, inviata ai Direttori ed ai Responsabili di UU.OO, si è dato avvio alla procedura di valutazione del personale riferita all'anno 2023, che ha coinvolto tutto il personale dipendente e comandato in entrata presso l'Istituto Oncologico Veneto, incluso il personale della ricerca, nonché il personale convenzionato con l'Università di Padova, per un totale di 1228 persone da valutare. Per 3 dipendenti del comparto i valutatori non hanno espresso valutazione in quanto il periodo di servizio era insufficiente per poter esprimere un giudizio.

Con riferimento specifico al personale del comparto che svolge attività di ricerca e di supporto alla ricerca, si rappresenta, in via introduttiva, che la valutazione annuale segue due diversi modalità:

- per i *ricercatori sanitari* viene espressa dal Direttore Scientifico, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle relazioni annuali individuali e dei dati raccolti dalla Biblioteca Scientifica IOV, ovvero degli indici bibliometrici di cui all'allegato A art. 1 del Regolamento del Ministero della Salute 20 novembre 2019 relativi alla produzione scientifica dei ricercatori sanitari, nonché dei criteri individuati dal Nucleo di Valutazione stesso e la valutazione viene espressa in termini di giudizio sintetico;
- per i *collaboratori professionali di supporto alla ricerca*, essa è espressa dai rispettivi responsabili attraverso apposita scheda inserita nel sistema di valutazione informatico, seguendo una scala di valutazione da 0-100, al pari del restante personale del comparto.

La valutazione della performance individuale, ai sensi degli accordi integrativi vigenti, spetta al dirigente responsabile in virtù del principio gerarchico. Nello specifico, il personale del Comparto è valutato dalla figura gerarchicamente superiore che opera a diretto contatto con il valutato (dirigente del ruolo amministrativo/tecnico per ruolo tecnico e amministrativo, il titolare di incarico di funzione per ruolo sanitario e di supporto). Per la Dirigenza, la valutazione rientra nelle competenze del Direttore/Responsabile di Struttura ovvero Direttore di Dipartimento o, eventualmente, al Direttore di Area.

I dati sono stati raccolti on-line utilizzando uno specifico applicativo fornito da GPI (fornitore del servizio di gestione informatizzata del personale). Ogni valutatore ha avuto accesso al sistema con le credenziali personali e ha inserito, per ogni valutato, i relativi giudizi.

In continuità con gli anni precedenti, è stato richiesto di rispettare i seguenti criteri:

- la scheda di valutazione viene compilata solo per il personale con un periodo di servizio superiore a 30 giorni;
- per i dipendenti che nel corso dell'anno hanno cambiato sede di lavoro, il giudizio è stato formulato dal valutatore presso il quale hanno svolto il maggior periodo di servizio, previa condivisione con i responsabili di riferimento dei restanti periodi;
- i dipendenti che nel corso dell'anno hanno cambiato di qualifica o di tipologia di incarico tra incarico professionale a incarico gestionale sono stati oggetto di doppia valutazione;

Per ciò che concerne l'iter di valutazione, tutti i dipendenti sono stati avvisati dell'avvio della procedura di valutazione e del relativo termine di chiusura informatica delle schede di valutazione. A partire da quest'anno il dipendente riceve in automatico una comunicazione tramite mail che lo avvisa della pubblicazione in bacheca dell'angolo del dipendente della propria scheda di valutazione. Il dipendente quindi prende visione della valutazione tramite apposito flag informatizzato, eliminando così la necessità di sottoscrivere la scheda in formato cartaceo.

Qualora un dipendente rilevasse divergenze sulla valutazione espressa da parte del responsabile, avrà la possibilità di presentare ricorso all'Organismo di conciliazione per il personale del comparto o all'Organismo Indipendente di Valutazione per il personale della Dirigenza, esplicitandone le motivazioni secondo la procedura di seguito dettagliata:

- entro 30 giorni dalla presa visione informatizzata della scheda di valutazione da parte del valutato, deve essere effettuata un'istanza protocollata all'Organismo, indicante i motivi di disaccordo;
- nel caso di mancata presa visione, il termine decorre dalla data di avvenuta notifica a mezzo email al valutato (si ricorda che la sottoscrizione è per presa visione);
- l'Organismo procederà a contattare il valutatore di prima istanza ed il valutato;
- nel caso in cui ritenga fondati i motivi evidenziati dal ricorrente, l'Organismo di Conciliazione potrà chiedere al valutatore di prima istanza di procedere ad una revisione della valutazione. Nel caso di istanza da parte di un dirigente, l'O.I.V. verifica e valida la correttezza metodologica con la possibilità di modificare o integrare la valutazione qualora rilevasse anomalie significative. In caso di valutazione negativa del dirigente, l'O.I.V. procederà con valutazioni di merito ai sensi del CCNL delle Aree dirigenziali; in caso contrario procederà ad archiviare l'istanza con comunicazione al ricorrente.

Il personale viene premiato in funzione del suo apporto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di appartenenza e della valutazione individuale in base alla seguente parametrazione:

DIRIGENZA:

A) Schede di budget (performance organizzativa):
   il grado di raggiungimento degli obiettivi determina i seguenti raggruppamenti omogenei:
   - ✓ valutazione pari o superiore al 90%: il risultato si intende integralmente conseguito
   - ✓ valutazione compresa tra il 70% e l'89%: il risultato si intende raggiunto al 75%

- ✓ valutazione compresa tra il 35% e il 69%: il risultato si intende raggiunto al 50%
- ✓ valutazione inferiore al 35%: nulla viene riconosciuto

B) Schede di valutazione individuale (performance individuale):

- ✓ non sussistono raggruppamenti omogenei di valutazioni individuali.

COMPARTO:

C) Schede di budget (performance organizzativa):
il grado di raggiungimento degli obiettivi determina i seguenti raggruppamenti omogenei:

- ✓ valutazione pari o superiore all'80%: il risultato si intende integralmente conseguito
- ✓ valutazione compresa tra il 60% e il 79%: il risultato si intende raggiunto al 75%
- ✓ valutazione compresa tra il 35% e il 59%: il risultato si intende raggiunto al 50%
- ✓ valutazione inferiore al 35%: nulla viene riconosciuto

D) Schede di valutazione individuale (performance individuale):

- ✓ non sussistono raggruppamenti omogenei di valutazioni individuali.

Per la determinazione della quota di premialità individuale a ciascun dipendente viene attribuito un peso sulla base dei giorni di servizio nell'anno, del regime di impegno orario (% part-time o tempo pieno), e del peso dell'incarico/qualifica secondo la parametrazione prevista dagli accordi integrativi aziendali riportati nella tabella sottostante:

Dirigenza Medica e Sanitaria

Incarico	Coefficiente
Struttura complessa	2,0
Struttura semplice ad alta specializzazione	1,8
Struttura semplice	1,5
Alta professionalità	1,2
Natura professionale con +5 anzianità	0,9
Natura professionale con -5 anzianità	0,5

Dirigenza PTA

Incarico	Coefficiente
Struttura complessa	2,0
Struttura semplice dipartimentale	1,8
Struttura semplice	1,2
Alta specializzazione	1,2
Natura professionale	0,9
Incarico di base	0,7

Comparto

Qualifica	Coefficiente
A	0,68
B	0,79
Bs	0,84
C	1,00
D	1,14
Ds	1,27

Il peso di ciascun valutato si trasforma quindi in una quota economica lorda teorica, che sarà rideterminata in base al raggiungimento degli obiettivi di budget e alla performance individuale.

Con riferimento alla performance individuale il mancato raggiungimento del punteggio massimo determina una riduzione della relativa quota premiante parametrata alla differenza tra il punteggio massimo (100/100) e il punteggio ottenuto. Il risultato è considerato in percentuale (es.: con punteggio di 96/100 si applica una riduzione di 4 punti percentuali alla quota di performance individuale).

Pertanto l'attribuzione di punteggi differenziati determina in capo al personale valutato distinte quote premianti della quota di performance individuale.

In occasione dell'avvio della procedura informatica di valutazione si raccomanda di rispettare il principio di differenziazione nell'attribuzione dei punteggi: contestualmente la capacità di valutare i propri collaboratori è rappresentata da un apposito item di valutazione dell'area del comportamento manageriale.

Tab. 11 – valutazione del personale anno 2023 per area contrattuale ed ente

Area contrattuale	Ente	N° personale da valutare
Comparto sanità	Dipendente	849
	Personale universitario in convenzione	6
Comparto sanità ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria	Collaboratore prof.le supporto alla ricerca	39
	Ricercatore Sanitario	48
Totale Comparto		***942***
Dirigenza	Dipendente	270
	Personale universitario in convenzione	16
Totale Dirigenza		***286***
Totale complessivo		**1.228**

Fonte: valutazione anno 2023

Sintesi delle valutazioni Area Dirigenza

Il sistema di valutazione per l'anno 2023 fa riferimento a quanto definito negli accordi riportati in premessa.
Le schede dell'Area Dirigenziale sono suddivise tra le seguenti tipologie:

- *Dirigenza Medica;*
- *Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie:* psicologi, fisici, biologi, farmacisti, dirigente delle professioni sanitarie;
- *Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa:* ingegneri, avvocati, statistici, analisti, amministrativi.

Ogni tipologia è a sua volta suddivisa in:

- *Dirigenti con incarico gestionale:* Direttori/Dirigenti di SS, SC, SSD*;*
- *Dirigenti con incarico professionale:* il personale restante.

Le schede prevedono l'individuazione di 5 criteri generali, a loro volta suddivisi in 4 specifici item. Per ogni item è consentito un punteggio che va da 1 a 5, basato sulla seguente scala di giudizio:

(5) ECCELLENTE	Largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO	Superiore all'attesa
(3) ADEGUATO	In linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE	Inferiore all'attesa
(1) SCARSO	Largamente al di sotto dell'attesa

Il punteggio massimo per scheda è quindi di 100 punti. La valutazione è negativa se il punteggio è inferiore a 60.

In appendice vengono riportate le diverse schede di valutazione, in cui è possibile individuare i criteri generali e i diversi item di giudizio.

Per l'analisi delle valutazioni espresse si prende come riferimento la complessiva area Dirigenziale, dove Dirigenza Medica e Sanitaria rappresentano il 96.50 % (rispettivamente il 79,37 % la dirigenza medica e il 17,13 % la dirigenza sanitaria) e la Dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa il 3.50%.

La media complessiva per la dirigenza si attesta sul valore di 97,76 su un punteggio massimo di 100.

Tab. 12 – valutazione del personale della Dirigenza per area contrattuale ed ente anno 2023

Area contrattuale	Ente	N° personale da valutare - 2023
Dirigenza Medica	Dipendente	214
	Personale universitario in convenzione	13
Totale Dirigenza Medica		***227***
Dirigenza Sanitaria (incluse professioni sanitarie)	Dipendente	46
	Personale universitario in convenzione	3
Totale Dirigenza Sanitaria		***49***
Dirigenza P.T.A.	Dipendente	10
Totale complessivo		**286**

Fonte: schede di valutazione anno 2023

Tab. 13 – valutazione del personale della Dirigenza anno 2023: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	1,05%	3
81-90	2,80%	8
Tra 91 e 99	53,85%	154
Uguale a 100	42,31%	121
TOTALE	**100%**	**286**

Fonte: schede di valutazione anno 2023

Sintesi delle valutazioni del personale del Comparto

Il sistema di valutazione per l'anno 2023 fa riferimento a quanto definito nel "Regolamento sulla valutazione per il riconoscimento del merito – personale del Comparto" riportato in premessa.
La scheda in uso per il personale del comparto individua 5 criteri generali (Area della collaborazione, Area della comunicazione, Area della qualità erogata, Area dell'efficienza, Area della formazione), a loro volta suddivisi in specifici item. Per ogni item è consentito un punteggio che va da 1 a 5. Il totale massimo per ogni scheda è di 100 punti. La valutazione è negativa se il punteggio è inferiore a 55. Di seguito viene riportata la scala di giudizio per ciascun item:

(5) ECCELLENTE	largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO	superiore all'attesa
(3) ADEGUATO	in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE	inferiore all'attesa
(1) SCARSO	largamente al di sotto dell'attesa

Complessivamente, la media dei punteggi risulta essere pari a 96.31 su un punteggio massimo di 100. Nessun dipendente è stato valutato negativamente e nessun ricorso è pervenuto all'amministrazione.

Tab. 14 –valutazione del personale del Comparto anno 2023: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	%	Dipendenti valutati
60-80	2.11 %	18
81-90	7.37%	63
Tra 91 e 99	64.09%	548
Uguale a 100	26.08%	223
Non valutabile	0,35%	3
TOTALE	**100%**	**855**

Fonte: schede di valutazione anno 2023

Confronto con le valutazioni espresse gli anni precedenti

Osservando la distribuzione delle valutazioni espresse e confrontando l'ultimo biennio, si evince in particolare un incremento delle schede di valutazione con punteggio superiore a 90/100, tanto per il comparto quanto per la dirigenza.

Tab. 15 –valutazione personale della Dirigenza anni 2022 e 2023: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	Anno 2022 % dipendenti valutati	Anno 2022 n° dipendenti valutati	Anno 2023 % dipendenti valutati	Anno 2023 n° dipendenti valutati
60-80	1%	4	1%	3
81-90	3%	9	3%	8
Tra 91 e 99	52%	145	54%	154
Uguale a 100	43%	120	42%	121
Non valutabile	//	//	//	//
TOTALE	**100%**	**278**	**100%**	**286**

Tab. 16 –valutazione personale del Comparto anni 2022 e 2023: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio

Punteggio scheda	Anno 2022 % dipendenti valutati	Anno 2022 n° dipendenti valutati	Anno 2023 % dipendenti valutati	Anno 2023 n° dipendenti valutati
60-80	3%	26	2%	18
81-90	8%	70	7%	63
Tra 91 e 99	64%	538	64%	548
Uguale a 100	24%	200	26%	223
Non valutabile	0	3	0%	3
TOTALE	**100%**	**837**	**100%**	**855**

Sintesi delle valutazioni del personale del comparto della ricerca sanitaria

La valutazione annuale del personale del ruolo della ricerca sanitaria trova il suo fondamento nell'art. 8 del CCNL del 11/07/2019 (il quale prevede la valutazione annuale) e nel Regolamento del Ministero della Salute del 20/11/2019 che indica le modalità, le condizioni e i criteri per la valutazione del personale della ricerca sanitaria e di supporto alla ricerca sanitaria.
In data 27/10/2022 è stato inoltre siglato il primo accordo integrativo aziendale per la disciplina della valutazione annuale del personale della ricerca.

Le valutazioni del personale con profilo di Ricercatore Sanitario sono espresse annualmente dal Nucleo di Valutazione, tenuto conto degli indici relativi ai seguenti indicatori:

- Field Weighted Citation Impact (FWCI) (Elsevier)
- % pubblicazioni in Top Journal Percentiles 10% (Elsevier)
- % Documenti Citati (Clarivate) Average Publication Percentile (Clarivate)
- % Pubblicazioni nel primo e secondo quartile del JCR (Clarivate)
- % Collaborazioni nazionali e internazionali (Clarivate/Elsevier)

Pertanto, sulla base delle relazioni annuali presentate dai ricercatori e dei criteri sopra esposti il Nucleo di Valutazione è chiamato ad esprimere un giudizio descrittivo che è positivo se non inferiore al voto "sufficiente" e non è in corso in una delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL.
A partire dal 2022 il Direttore Scientifico ha introdotto nuovi criteri di valutazione annuale dei ricercatori sanitari, introducendo un cronoprogramma e ha condiviso con il CTS alcune nuove modalità.
I criteri di valutazione sono frutto di varie riunioni svoltesi nel 2022 tra il personale della piramide e la Direzione Scientifica e tiene conto di vari rilievi fatti e condivisi.
Poiché sono inclusi diversi criteri bibliometrici disponibili solo nel mese di luglio per l'anno precedente, le valutazioni definitive dei ricercatori sanitari saranno disponibili entro agosto o, comunque, non appena disponibili i valori consolidati nelle banche dati di riferimento.
l'Iter sarà completato dal Nucleo di Valutazione con i giudizi finali, non appena questo sarà in possesso di tutta la documentazione necessaria. Di seguito si riporta la sintesi della valutazione dei ricercatori sanitari relativa al 2022 e non disponibile per la Relazione sulla performance 2022:

Giudizio	N. ricercatori valutati
Pienamente sufficiente	2
Buono	9
Ottimo	2
Eccellente	5
Totale	**18**

Per il personale con profilo di C*ollaboratore professionale di supporto alla ricerca* la valutazione è stata espressa dai rispettivi responsabili utilizzando il modello di Scheda di valutazione individuale annuale adottato per il restante personale del comparto (vedi Appendice fig. 7 e 8).

Complessivamente la media dei punteggi espressi risulta essere pari a 98,79 su un punteggio massimo di 100.

Tab. 17 –valutazione del personale del Comparto di supporto alla ricerca sanitaria anno 2023: distribuzione percentuale delle valutazioni per range di punteggio e confronto biennio 2022-2023.

Punteggio scheda	Anno 2022		Anno 2023	
	% valutati	N° valutati	% valutati	N° valutati
60-90	4%	2	3%	1
Tra 91 e 99	47%	21	41%	16
Uguale a 100	50%	23	56%	22
TOTALE	**100%**	**46**	**100%**	**39**

Appendice: schede di valutazione del personale

Fig. 1: Scheda di valutazione Dirigenza Medica con incarico gestionale anno 2023 (Verbali di contrattazione per la definizione della retribuzione di risultato dirigenza medica del 30/04/2015 e del 21/06/2017).

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI
(DIRIGENTI CON INCARICO GESTIONALE – DIRETTORI DI S.C., S.S., S.S.D.)

Cognome	
Nome	
Qualifica	
Incarico Dirigenziale	
Periodo di valutazione	
Unità Operativa	
Valutatore	

Criteri Generali	Oggetto della Valutazione	Punteggio Assegnato				
AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE	1. Capacità di decidere e guidare	1	2	3	4	5
	2. Capacità di delegare	1	2	3	4	5
	3. Capacità di mediare	1	2	3	4	5
	4. Capacità di valutare i collaboratori	1	2	3	4	5
AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE	1. Grado di ascolto degli altri e capacità di comunicare decisioni chiare e precise	1	2	3	4	5
	2. Capacità di promuovere dinamiche di squadra	1	2	3	4	5
	3. Grado di riservatezza	1	2	3	4	5
	4. Capacità di lavorare a livello dipartimentale o trasversale	1	2	3	4	5
AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITA'	1. Capacità di lavoro personale	1	2	3	4	5
	2. Capacità di indurre la produttività degli altri	1	2	3	4	5
	3. Capacità di innovare nella propria organizzazione	1	2	3	4	5
	4. Grado di aggiornamento tecnico scientifico	1	2	3	4	5
AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI	1. Grado di appartenenza ai processi aziendali	1	2	3	4	5
	2. Grado di partecipazione ai processi trasversali	1	2	3	4	5
	3. Livello di appropriatezza delle procedure	1	2	3	4	5
	4. Contributo al miglioramento della qualità	1	2	3	4	5
AREA DELLA DOCENZA E DELLA RICERCA	1. Grado di ricerca clinica	1	2	3	4	5
	2. Grado di impegno nella programmazione delle iniziative formative	1	2	3	4	5
	3. Grado di coinvolgimento nella didattica promossa dall'istituto in ambito aziendale	1	2	3	4	5
	4. Grado di coinvolgimento nella didattica promossa dall'istituto in ambito extra-aziendale	1	2	3	4	5

RISULTATO FINALE:

Legenda punteggio assegnato ad ogni singolo item:

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa
La valutazione è negativa se <60

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

IL VALUTATO IL VALUTATORE

DATA _____ _____ DATA _____ _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.

Fig. 2: Scheda di valutazione del personale Dirigenza Medica con incarico professionale 2020 (Verbali di contrattazione per la definizione della retribuzione di risultato dirigenza medica del 30/04/2015 e del 21/06/2017).

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI
(DIRIGENTI CON INCARICO PROFESSIONALE)

I.O.V. ISTITUTO ONCOLOGICO VENETO I.R.C.C.S.

Cognome	
Nome	
Qualifica	
Incarico Dirigenziale	
Periodo di valutazione	
Unità Operativa	
Valutatore	

Criteri Generali	Oggetto della Valutazione	Punteggio Assegnato				
AREA DELLA COLLABORAZIONE	1. Grado di collaborazione con i colleghi	1	2	3	4	5
	2. Grado di collaborazione con gli altri collaboratori	1	2	3	4	5
	3. Grado di partecipazione all'attività dipartimentale/trasversale	1	2	3	4	5
	4. Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget	1	2	3	4	5
AREA DELLA COMUNICAZIONE	1. Capacità di valorizzare i propri collaboratori	1	2	3	4	5
	2. Capacità di motivare	1	2	3	4	5
	3. Capacità di coordinare	1	2	3	4	5
	4. Capacità di prendere decisioni chiare e precise	1	2	3	4	5
AREA DELLA QUALITA' EROGATA	1. Accuratezza	1	2	3	4	5
	2. Rapidità	1	2	3	4	5
	3. Puntualità nell'esecuzione	1	2	3	4	5
	4. Contributo al miglioramento della qualità (certificazione)	1	2	3	4	5
AREA DELLA TECNOLOGIA E DEI PROCESSI	1. Grado di innovatività	1	2	3	4	5
	2. Grado di gestione ed utilizzo delle tecnologie in dotazione	1	2	3	4	5
	3. Grado di interscambiabilità operativa	1	2	3	4	5
	4. Grado di adesione al processo di pianificazione (budgeting)	1	2	3	4	5
AREA DELLA DOCENZA E DELLA RICERCA	1. Grado di ricerca clinica	1	2	3	4	5
	2. Grado di impegno nella programmazione delle iniziative formative	1	2	3	4	5
	3. Grado di coinvolgimento nella didattica promossa dall'istituto in ambito aziendale	1	2	3	4	5
	4. Grado di coinvolgimento nella didattica promossa dall'istituto in ambito extra-aziendale	1	2	3	4	5

RISULTATO FINALE:

Legenda punteggio assegnato ad ogni singolo item:

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa
La valutazione è negativa se <60

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

IL VALUTATO IL VALUTATORE

DATA _____ _____ DATA _____ _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.

Fig. 3: Scheda di valutazione Dirigenza Sanitaria e Professioni Sanitarie con incarico gestionale 2020 (Verbali di contrattazione per la definizione della retribuzione di risultato dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie del 09/06/2015 e del 11/09/2017).

AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI

(DIRIGENTI CON INCARICO GESTIONALE – DIRETTORI DI S.C., S.S., S.S.D.)

I.O.V. ISTITUTO ONCOLOGICO VENETO I.R.C.C.S.

Cognome	
Nome	
Qualifica	
Incarico Dirigenziale	
Periodo di valutazione	
Unità Operativa	
Valutatore	

Criteri Generali	Oggetto della Valutazione	Punteggio Assegnato				
AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE	1. Capacità di decidere e guidare	1	2	3	4	5
	2. Capacità di delegare	1	2	3	4	5
	3. Capacità di mediare	1	2	3	4	5
	4. Capacità di valutare i collaboratori	1	2	3	4	5
AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE	1. Grado di ascolto degli altri	1	2	3	4	5
	2. Capacità di promuovere dinamiche di squadra	1	2	3	4	5
	3. Grado di riservatezza	1	2	3	4	5
	4. Capacità di lavorare a livello dipartimentale o trasversale	1	2	3	4	5
AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITA'	1. Capacità di lavoro personale	1	2	3	4	5
	2. Capacità di indurre la produttività degli altri	1	2	3	4	5
	3. Capacità di innovare nella propria organizzazione	1	2	3	4	5
	4. Grado di aggiornamento tecnico scientifico	1	2	3	4	5
AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI	1. Grado di appartenenza ai processi aziendali	1	2	3	4	5
	2. Grado di partecipazione ai processi trasversali	1	2	3	4	5
	3. Livello di appropriatezza delle procedure	1	2	3	4	5
	4. Contributo al miglioramento della qualità	1	2	3	4	5
AREA DELLA DOCENZA E DELLA RICERCA	1. Grado di ricerca clinica	1	2	3	4	5
	2. Grado di impegno nella programmazione delle iniziative formative	1	2	3	4	5
	3. Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito aziendale	1	2	3	4	5
	4. Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito extra-aziendale	1	2	3	4	5

RISULTATO FINALE:

Legenda punteggio assegnato ad ogni singolo item:

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa
La valutazione è negativa se <60

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

IL VALUTATO IL VALUTATORE

DATA _____ _____ DATA _____ _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.

Fig. 4: Scheda di valutazione Dirigenza Sanitaria e Prof. Sanitarie con incarico professionale 2020 (Verbali di contrattazione per la definizione della retribuzione di risultato dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie del 09/06/2015 e del 11/09/2017).

AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA
VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI
(DIRIGENTI CON INCARICO PROFESSIONALE)

I.O.V. ISTITUTO ONCOLOGICO VENETO I.R.C.C.S.

Cognome	
Nome	
Qualifica	
Incarico Dirigenziale	
Periodo di valutazione	
Unità Operativa	
Valutatore	

Criteri Generali	Oggetto della Valutazione	Punteggio Assegnato				
AREA DELLA COLLABORAZIONE	1. Grado di collaborazione con i colleghi	1	2	3	4	5
	2. Grado di collaborazione con gli altri collaboratori	1	2	3	4	5
	3. Grado di partecipazione all'attività dipartimentale/trasversale	1	2	3	4	5
	4. Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget	1	2	3	4	5
AREA DELLA COMUNICAZIONE	1. Capacità di valorizzare i propri collaboratori	1	2	3	4	5
	2. Capacità di motivare	1	2	3	4	5
	3. Capacità di coordinare	1	2	3	4	5
	4. Capacità di prendere decisioni chiare e precise	1	2	3	4	5
AREA DELLA QUALITA' EROGATA	1. Accuratezza	1	2	3	4	5
	2. Rapidità	1	2	3	4	5
	3. Puntualità nell'esecuzione	1	2	3	4	5
	4. Contributo al miglioramento della qualità (certificazione)	1	2	3	4	5
AREA DELLA TECNOLOGIA E DEI PROCESSI	1. Grado di innovatività	1	2	3	4	5
	2. Grado di gestione ed utilizzo delle tecnologie in dotazione	1	2	3	4	5
	3. Grado di interscambiabilità operativa	1	2	3	4	5
	4. Grado di adesione al processo di pianificazione (budgeting)	1	2	3	4	5
AREA DELLA DOCENZA E DELLA RICERCA	1. Grado di ricerca clinica	1	2	3	4	5
	2. Grado di impegno nella programmazione delle iniziative formative	1	2	3	4	5
	3. Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito aziendale	1	2	3	4	5
	4. Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito extra-aziendale	1	2	3	4	5

RISULTATO FINALE:

Legenda punteggio assegnato ad ogni singolo item:

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa
La valutazione è negativa se <60

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

IL VALUTATO IL VALUTATORE

DATA _____ _____ DATA _____ _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.

Fig. 5: Scheda di valutazione Dirigenza PTA con incarico gestionale anno 2020 (Verbali di contrattazione per la definizione della retribuzione di risultato dirigenza PTA del 09/06/2015 e del 30/08/2017).

AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE – TECNICA – AMMINISTRATIVA

VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI

(DIRIGENTI CON INCARICO GESTIONALE – DIRETTORI DI S.C., S.S., S.S.D.)

I.O.V. ISTITUTO ONCOLOGICO VENETO I.R.C.C.S.

Cognome	
Nome	
Qualifica	
Incarico Dirigenziale	
Periodo di valutazione	
Unità Operativa	
Valutatore	

Criteri Generali	Oggetto della Valutazione	Punteggio Assegnato				
AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE	1. Capacità di decidere e guidare	1	2	3	4	5
	2. Capacità di delegare	1	2	3	4	5
	3. Capacità di mediare	1	2	3	4	5
	4. Capacità di valutare i collaboratori	1	2	3	4	5
AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE	1. Grado di ascolto degli altri	1	2	3	4	5
	2. Capacità di promuovere dinamiche di squadra	1	2	3	4	5
	3. Grado di riservatezza	1	2	3	4	5
	4. Capacità di lavorare a livello dipartimentale o trasversale	1	2	3	4	5
AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITA'	1. Capacità di lavoro personale	1	2	3	4	5
	2. Capacità di indurre la produttività degli altri	1	2	3	4	5
	3. Capacità di innovare nella propria organizzazione	1	2	3	4	5
	4. Grado di aggiornamento tecnico scientifico	1	2	3	4	5
AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI	1. Grado di appartenenza ai processi aziendali	1	2	3	4	5
	2. Grado di partecipazione ai processi trasversali	1	2	3	4	5
	3. Livello di appropriatezza delle procedure	1	2	3	4	5
	4. Contributo al miglioramento della qualità	1	2	3	4	5
AREA DELLA CONOSCENZA E DELLA FORMAZIONE	1. Grado di trasmissione di conoscenze al personale assegnato	1	2	3	4	5
	2. Livello di partecipazione agli eventi formativi di competenza	1	2	3	4	5
	3. Grado di impegno nella programmazione delle iniziative di formazione	1	2	3	4	5
	4. Livello di coinvolgimento negli eventi formativi di interesse strategico	1	2	3	4	5

RISULTATO FINALE:

Legenda punteggio assegnato ad ogni singolo item:

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa
La valutazione è negativa se <60

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

IL VALUTATO IL VALUTATORE

DATA _____ _____ DATA _____ _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.

Fig. 6: Scheda di valutazione Dirigenza PTA con incarico professionale anno 2020 (Verbali di contrattazione per la definizione della retribuzione di risultato dirigenza PTA del 09/06/2015 e del 30/08/2017).

AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE – TECNICA - AMMINISTRATIVA

VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI

(DIRIGENTI CON INCARICO PROFESSIONALE)

I.O.V. ISTITUTO ONCOLOGICO VENETO I.R.C.C.S.

Cognome	
Nome	
Qualifica	
Incarico Dirigenziale	
Periodo di valutazione	
Unità Operativa	
Valutatore	

Criteri Generali	Oggetto della Valutazione	Punteggio Assegnato				
AREA DELLA COLLABORAZIONE	1. Grado di collaborazione con i colleghi	1	2	3	4	5
	2. Grado di collaborazione con gli altri collaboratori	1	2	3	4	5
	3. Grado di partecipazione all'attività dipartimentale/trasversale	1	2	3	4	5
	4. Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget	1	2	3	4	5
AREA DELLA COMUNICAZIONE	1. Capacità di valorizzare i propri collaboratori	1	2	3	4	5
	2. Capacità di motivare	1	2	3	4	5
	3. Capacità di coordinare	1	2	3	4	5
	4. Capacità di prendere decisioni chiare e precise	1	2	3	4	5
AREA DELLA QUALITA' EROGATA	1. Accuratezza	1	2	3	4	5
	2. Rapidità	1	2	3	4	5
	3. Puntualità nell'esecuzione	1	2	3	4	5
	4. Contributo al miglioramento della qualità (certificazione)	1	2	3	4	5
AREA DELLA TECNOLOGIA E DEI PROCESSI	1. Grado di innovatività	1	2	3	4	5
	2. Grado di gestione ed utilizzo delle tecnologie in dotazione	1	2	3	4	5
	3. Grado di interscambiabilità operativa	1	2	3	4	5
	4. Grado di adesione al processo di pianificazione (budgeting)	1	2	3	4	5
AREA DELLA CONOSCENZA E DELLA FORMAZIONE	1. Grado di trasmissione di conoscenze al personale assegnato	1	2	3	4	5
	2. Livello di partecipazione agli eventi formativi di competenza	1	2	3	4	5
	3. Grado di impegno nella programmazione delle iniziative di formazione	1	2	3	4	5
	4. Livello di coinvolgimento negli eventi formativi di interesse strategico	1	2	3	4	5

RISULTATO FINALE:

Legenda punteggio assegnato ad ogni singolo item:

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa
La valutazione è negativa se <60

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

IL VALUTATO IL VALUTATORE

DATA _____ _____ DATA _____ _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.

Fig. 7: Scheda di valutazione Comparto anno 2020 (Regolamento sulla valutazione per il riconoscimento merito personale del comparto del 04/11/2015 e verbale di contrattazione per la definizione della retribuzione di produttività collettiva e individuale del 07/07/2017).

COMPARTO SANITÀ SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE

Cognome
Nome
Qualifica
Periodo di Valutazione
Unità Operativa
Valutatore

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della collaborazione	Grado di collaborazione con i colleghi	Valuta costantemente le interrellazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza	
	Rapporti con i responsabili	Si intende valutare la correttezza dei rapporti intrattenuti con i responsabili e con gli eventuali altri superiori	
	Capacità di formulare proposte per il miglioramento del servizio	Si intende la capacità di presentare ai soggetti competenti proposte di miglioramento del servizio. Le proposte sono correlate sia al conseguimento dei risultati, sia al miglioramento dell'ambiente di lavoro	
	Attitudine al lavoro di gruppo	Integra la propria attività con quella dei colleghi riconoscendo che il proprio lavoro contribuisce al raggiungimento di un risultato collettivo	
	Adattabilità operativa	Collaborazione dimostrata nello svolgere la propria attività; adattabilità alle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate ed agli obiettivi definiti	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della comunicazione	Gestione della comunicazione	Comportamento atto a stabilire una relazione positiva con utenti/cittadini	
	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Si intende la capacità di condividere le competenze possedute con i colleghi e i collaboratori	
	Gestione della relazione	Individua ed utilizza modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori	
	Attitudine a contribuire positivamente al clima di lavoro	Si intende la tendenza a creare un buon clima all'interno del proprio gruppo di lavoro evitando di generare conflitti e sapendosi porre nella giusta prospettiva rispetto ai colleghi e agli altri interlocutori dell'Amministrazione	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della qualità erogata	Puntualità nell'esecuzione	Rispetta i tempi e i contenuti assegnati per l'esecuzione della prestazione ed interviene nei tempi opportuni anche in assenza di istruzioni specifiche	
	Diligenza nell'assolvimento dei propri compiti	Si intende l'accuratezza e la diligenza nell'assolvere i propri compiti e mansioni. Si tiene conto della necessità di verificare puntualmente che i compiti siano correttamente portati a termine	
	Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi	Si intende la disponibilità ad accettare ulteriori carichi di lavoro, nel rispetto delle mansioni e compiti affidati, rispetto a quelli normalmente svolti	
	Adattabilità	Si intende la capacità di applicarsi a nuovi compiti mai svolti prima e/o variare le proprie responsabilità, comunque sempre nell'ambito delle mansioni proprie del profilo di appartenenza	
	Professionalità riconosciuta dall'utenza (interna/esterna)	Si intendono i comportamenti tenuti con gli utenti esterni o interni (colleghi, dirigenti, ecc…)	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area dell'efficienza	Rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati	Si valuta la tensione verso i risultati prestazionali previsti e l'attenzione verso di essi	
	Assunzione di iniziativa	Si intende valutare il comportamento tenuto in rapporto a situazioni che richiedono, nell'ambito delle proprie competenze, di intraprendere un'azione con un intervento immediato o tempestivo	
	Analisi e soluzione dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo	
	Capacità di operare in base a programmi e/o progetti e direttive	Si intende la capacità di seguire autonomamente e senza bisogno di sollecitazioni un programma di lavoro o un progetto nel rispetto di obiettivi precisi e tempi di attuazione prestabiliti. Gli obiettivi di cui trattasi devono comunque rientrare nelle mansioni proprie della categoria di appartenenza	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della formazione	Grado di propensione all'arricchimento professionale	Cognizione dei propri debiti formativi, motivazione e disponibilità alla partecipazione a eventi formativi/aggiornamenti nel rispetto di criteri condivisi all'interno dell'unità operativa di appartenenza; capacità di attivare processi di autoformazione tramite letture di riviste e libri, ricerca scientifica multimediale, ecc...	
	Acquisizione e applicazione di nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione a eventi formativi	Capacità di acquisire, trasmettere agli altri membri del gruppo/equipe, di attuare le informazioni/metodologie/soluzioni utili alle attività professionali	
		SUBTOTALE=	
		TOTALE COMPLESSIVO=	

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa

La valutazione è negativa se < 55

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

DATA _____ IL VALUTATORE _____ DATA _____ IL VALUTATO _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.

COGNOME Nome Pagina 2

Fig. 8: Scheda di valutazione Comparto di supporto alla Ricerca anno 2023 (Disciplina per la valutazione individuale annuale del personale della ricerca sanitaria e di supporto alla ricerca sanitaria, accordo integrativo aziendale del 27/10/2022).

COMPARTO RICERCA SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE

Cognome
Nome
Qualifica
Periodo di Valutazione
Unità Operativa
Valutatore

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della collaborazione	Grado di collaborazione con i colleghi	Valuta costantemente le interrellazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza	
	Rapporti con i responsabili	Si intende valutare la correttezza dei rapporti intrattenuti con i responsabili e con gli eventuali altri superiori	
	Capacità di formulare proposte per il miglioramento del servizio	Si intende la capacità di presentare ai soggetti competenti proposte di miglioramento del servizio. Le proposte sono correlate sia al conseguimento dei risultati, sia al miglioramento dell'ambiente di lavoro	
	Attitudine al lavoro di gruppo	Integra la propria attività con quella dei colleghi riconoscendo che il proprio lavoro contribuisce al raggiungimento di un risultato collettivo	
	Adattabilità operativa	Collaborazione dimostrata nello svolgere la propria attività; adattabilità alle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate ed agli obiettivi definiti	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della comunicazione	Gestione della comunicazione	Comportamento atto a stabilire una relazione positiva con i colleghi della propria e delle altre unità operative.	
	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Si intende la capacità di condividere le competenze possedute con i colleghi e i collaboratori	
	Gestione della relazione	Individua ed utilizza modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori	
	Attitudine a contribuire positivamente al clima di lavoro	Si intende la tendenza a creare un buon clima all'interno del proprio gruppo di lavoro evitando di generare conflitti	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della qualità erogata	Puntualità nell'esecuzione	Rispetta i tempi e i contenuti assegnati per l'esecuzione della prestazione ed interviene nei tempi opportuni anche in assenza di istruzioni specifiche	
	Diligenza nell'assolvimento dei propri compiti	Si intende l'accuratezza e la diligenza nell'assolvere i propri compiti e mansioni. Si tiene conto della necessità di verificare puntualmente che i compiti siano correttamente portati a termine	
	Disponibilità a sostenere obiettivi ulteriori rispetto a quelli prestabiliti	si intende la disponibilità ad accettare, in conformità alle proprie mansioni e ai compiti ordinariamente affidati, ulteriori carichi di lavoro rispetto agli obiettivi prestabiliti.	
	Adattabilità	Si intende la capacità di applicarsi a nuovi compiti mai svolti prima e/o variare le proprie responsabilità, comunque sempre nell'ambito delle mansioni proprie del profilo di appartenenza	
	Contributo alla ricerca	capacità di contribuire ad accrescere i risultati della ricerca o a migliorare costantemente la qualità del servizio della struttura di afferenza	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area dell'efficienza	Rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati	Si valuta la tensione verso i risultati prestazionali previsti e l'attenzione verso di essi	
	Assunzione di iniziativa	Si intende valutare il comportamento tenuto in rapporto a situazioni che richiedono, nell'ambito delle proprie competenze, di intraprendere un'azione con un intervento immediato o tempestivo	
	Analisi e soluzione dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo	
	Capacità di operare in base a programmi e/o progetti e direttive	Si intende la capacità di seguire autonomamente e senza bisogno di sollecitazioni un programma di lavoro o un progetto nel rispetto di obiettivi precisi e tempi di attuazione prestabiliti. Gli obiettivi di cui trattasi devono comunque rientrare nelle mansioni proprie della categoria di appartenenza	
		SUBTOTALE=	

	Elemento	Descrittori di giudizio	Valutazione da 1 a 5 punti
Area della formazione	Grado di propensione all'arricchimento professionale	Cognizione dei propri debiti formativi, motivazione e disponibilità alla partecipazione a eventi formativi/aggiornamenti nel rispetto di criteri condivisi all'interno dell'unità operativa di appartenenza; capacità di attivare processi di autoformazione tramite letture di riviste e libri, ricerca scientifica multimediale, ecc...	
	Acquisizione e applicazione di nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione a eventi formativi	Capacità di acquisire, trasmettere agli altri membri del gruppo/equipe, di attuare le informazioni/metodologie/soluzioni utili alle attività professionali	
		SUBTOTALE=	
		TOTALE COMPLESSIVO=	

(5) ECCELLENTE largamente al di sopra dell'attesa
(4) BUONO superiore all'attesa
(3) ADEGUATO in linea con l'attesa
(2) MEDIOCRE inferiore all'attesa
(1) SCARSO largamente al di sotto dell'attesa

La valutazione è negativa se < 55

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

DATA _____ IL VALUTATORE _____ DATA _____ IL VALUTATO _____

N.B. La valutazione riferita ad un qualsiasi oggetto di valutazione deve essere dettagliata nella parte riservata alle osservazioni del valutatore consentendo al valutato di formulare eventuali contestazioni nello spazio qui dedicato.