

Allegato n. 10: set indicatori definiti per la valutazione performance individuale

Si riportano gli elementi descrittivi essenziali dei distinti set di indicatori definiti ai fini della valutazione della performance individuale delle diverse categorie di personale.

- **SET di indicatori** per la valutazione dei comportamenti organizzativi nonché della capacità valutativa dei dirigenti di II fascia e personale assimilato

Competenze di Istituto

1. apprendimento,
2. conoscenza del business,
3. flessibilità,
4. integrazione interfunzionale,
5. orientamento al cliente esterno/interno,
6. orientamento all'efficienza,

Competenze di Ruolo

7. autocontrollo,
8. leadership,
9. negoziazione,
10. pianificazione;

Competenze di Posizione

11. problem solving,
12. assunzione di responsabilità,
13. guida e sviluppo dei collaboratori,
14. visione d'insieme.

Ai predetti indicatori si aggiunge un ulteriore indicatore della **capacità valutativa del personale** di cui il soggetto valutato è responsabile.

SET di indicatori per il personale delle Aree senza p.o., con p.o. di 2° livello

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

Allegato n. 10: set indicatori definiti per la valutazione performance individuale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (senso di responsabilità, affidabilità, impegno qualitativo, quantitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (prodotti realizzati rispetto alle attese/prodotti intermedi ed operazioni semplici, accuratezza e tempestività, analisi e soluzione dei problemi);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo assegnato;
5. **auto sviluppo** (disponibilità/impegno allo sviluppo del proprio patrimonio di conoscenze professionali e di mestiere, anche attraverso l'autoaggiornamento);

risposta alle attese comportamentali

6. **Dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; disponibilità verso i colleghi; flessibilità, partecipazione attiva e coinvolgimento nelle attività dell'Area di lavoro; disponibilità e collaborazione concreta alla risoluzione di problematiche non di stretta competenza, contributo al miglioramento dei processi di lavoro);
7. **capacità comunicativa** (dimostrata nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo).

- **SET di indicatori** per il personale delle Aree con p.o. di 1° livello o con posizione fissa

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed efficacia produttiva** (affidabilità, impegno qualitativo, quantitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge, prodotti realizzati rispetto alle attese, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento, ecc...);

Allegato n. 10: set indicatori definiti per la valutazione performance individuale

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **competenze tecniche** richieste dal ruolo assegnato,
4. **auto sviluppo** (disponibilità/impegno allo sviluppo del proprio patrimonio di conoscenze professionali e di mestiere, anche attraverso l'autoaggiornamento);

risposta alle attese comportamentali

5. **adesione al ruolo** (assunzione di responsabilità, guida e sviluppo dei collaboratori, iniziativa, pianificazione e controllo);
6. **dinamismo organizzativo** (sinergia, condivisione della conoscenza; disponibilità verso i colleghi; flessibilità, partecipazione attiva e coinvolgimento nelle attività dell'Area di lavoro; disponibilità e collaborazione concreta alla risoluzione di problematiche non di stretta competenza, contributo al miglioramento dei processi di lavoro);
7. **capacità comunicativa** (dimostrata nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo).

- **SET di indicatori** per i professionisti di ciascun ramo professionale senza incarico di coordinamento

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc..) ,

Allegato n. 10: set indicatori definiti per la valutazione performance individuale

4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc..);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..)

- **SET di indicatori** per i professionisti con incarico di coordinamento non generale

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, analisi e soluzione dei problemi);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc..);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa) ,
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

Allegato n. 10: set indicatori definiti per la valutazione performance individuale

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, efficacia nel coordinamento, capacità di perseguire l'unitarietà di indirizzo, capacità di valorizzare gli apporti professionali, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..).

➤ **SET di indicatori** per i medici di I livello

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc..);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc..);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; sinergia con soggetti esterni quali ASL, Università e medici aziendali, condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare;

Allegato n. 10: set indicatori definiti per la valutazione performance individuale

contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..)

➤ **SET di indicatori** per i medici di II livello

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc..);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..);

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, guida e sviluppo dei collaboratori, pianificazione e controllo delle attività professionali, ecc..);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; sinergia con soggetti esterni quali ASL, Università e medici aziendali, condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..).