



OSPEDALI RIUNITI DI BERGAMO
AZIENDA OSPEDALIERA

di rilievo nazionale e di alta specializzazione

DELIBERAZIONE ADOTTATA IN DATA 01/02/05

Dal DIRETTORE GENERALE Dr. STEFANO ROSSATTINI

- Assistono il Direttore Sanitario dr. Marco Salmoiraghi e il Direttore Amministrativo dr. Carlo Bonometti che svolge le funzioni di verbalizzante.

- omissis -

DELIBERAZIONE N. 121

OGGETTO: Avvio Valutazione dei Comportamenti: approvazione Protocollo d'Intesa con le OO.SS. Aziendali delle Aree della Dirigenza sottoscritto il 13.01.2005,

DELIBERAZIONE N. 121 SEDUTA DEL 1 FEB. 2005

OGGETTO: Avvio Valutazione dei Comportamenti: approvazione Protocollo d'intesa con le OO.SS. Aziendali delle Aree della Dirigenza sottoscritto il 13.01.2005.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la vigente normativa contrattuale del personale delle Aree della Dirigenza, contenuta nei CC.CC.NN.LL. dell'8.06.2004, riguardante le relazioni sindacali, i diversi livelli e materie oggetto di contrattazione, informazione, concertazione e consultazione;

Visto altresì quanto previsto in materia dai CC.CC.II.AA. sottoscritto il 06.09.2001;

Tenuto conto delle risultanze della sperimentazione effettuata sulla Valutazione dei comportamenti nel corso del 2004 relativamente all'anno 2003 per il personale delle Aree Dirigenziali;

Preso atto che in data 13.01.2005 è stato sottoscritto con le OO.SS. delle Aree della Dirigenza in sede aziendale il Protocollo d'Intesa sull'avvio della Valutazione dei comportamenti del personale dirigente;

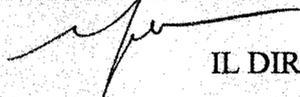
Ritenuto conseguentemente di procedere alla formale presa d'atto e approvazione dello stesso;

DELIBERA

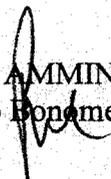
1. di prendere atto e di approvare il Protocollo d'Intesa sull'avvio della Valutazione dei comportamenti del personale dirigente riportato in premessa, sottoscritto in data 13.01.2005, con le OO.SS. Aziendali delle Aree della Dirigenza, nei termini di cui all'Allegato n.1, cui si fa espresso rinvio;
2. di autorizzare il Dipartimento Risorse Umane a dare concreta attuazione a quanto previsto nei termini e con le modalità contenute nel citato Protocollo d'Intesa..

IL DIRETTORE GENERALE

dr. Stefano Rossattini



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dr Carlo Bonometti



PROTOCOLLO DI INTESA SULL'AVVIO DELLA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

L'Azienda Ospedaliera e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica, Sanitaria, Tecnica e Amministrativa:

- Richiamata l'intesa in data 22/12/2003;
- Tenuto conto delle risultanze della sperimentazione effettuata nel corso del 2004 relativamente all'anno 2003;

CONVENGONO

1. di avviare la valutazione effettiva dei comportamenti riferita all'anno 2004, utilizzando i modelli di scheda allegati;
2. di confermare allo scopo le linee guida di cui alla citata intesa del 22/12/2003, prevedendo come strumento necessario per il previsto confronto con il Direttore / Responsabile finalizzato alla formulazione della valutazione finale, l'autovalutazione dei singoli valutati. Tale autovalutazione, a richiesta del valutato, potrà essere allegata alla scheda di valutazione, ove esistano sostanziali diversità di valutazione.
3. di demandare alla Direzione Aziendale la definizione dei tempi per la restituzione delle schede compilate alla struttura Valutazione e Sviluppo del Dipartimento Risorse Umane;
4. di fissare in sei mesi/anno il periodo minimo di lavoro effettivo necessario per attivare la valutazione annuale;
5. di precisare che i risultati di tale valutazione saranno inseriti, ai sensi della vigente normativa, nel fascicolo personale e saranno utilizzati per la valutazione triennale e di fine incarico;
6. di precisare altresì che nella fase di avvio del sistema di valutazione, al fine di non appesantire gli adempimenti, la scheda di valutazione dei comportamenti per i dirigenti che al 31/12/2004 hanno completato il triennio di incarico riguarderà l'intero triennio e sarà utilizzata quale valutazione di prima istanza da trasmettere al competente Collegio Tecnico.
7. di prevedere, dopo la scadenza del primo anno, un incontro di verifica per i possibili miglioramenti da apportare alla metodologia

Per l'Azienda Ospedaliera

per le OO.SS.

[Handwritten signatures and names of representatives from the Azienda Ospedaliera and OO.SS.]

Bergamo 13.01.2005

[Handwritten signature]

**AZIENDA OSPEDALIERA
Ospedali Riuniti di Bergamo**

Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PER DIRIGENTI CON INCARICO
DI DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA E RESPONSABILE DI STRUTTURA
SEMPLICE - AREA MEDICA E SANITARIA**

DATI DEL VALUTATO

Cognome e Nome _____

Matricola _____

*Posizione Dirigenziale

D	C6	C5	C4	C3	C2
---	----	----	----	----	----

*Posizione Dirigenziale

C1	B2	B1	A3	A2	A1
----	----	----	----	----	----

Unità Strutturale _____

DATI DEL VALUTATORE

Cognome e Nome _____

Matricola _____

*Posizione Dirigenziale

B2	B1	A3	A2	A1	DS	DA
----	----	----	----	----	----	----

Responsabile di Struttura _____

* Legenda posizioni dirigenziali:

- D Incarico attribuito all'atto della prima assunzione Dirigente di base < 5 anni
- C6 Dirigente di base avanzata
- C5 Dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo
- C4 Dirigente con elevata competenza di disciplina
- C3 Dirigente con alta specializzazione professionale
- C2 Dirigente con alta specializzazione di disciplina
- C1 Dirigente di alta specializzazione a valenza aziendale
- B2 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice di Base
- B1 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale
- A3 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Complessa
- A2 Dirigente con incarico di Presidio Ospedaliero
- A1 Dirigente con incarico di Direttore di Dipartimento

AZIENDA OSPEDALIERA*Ospedali Riuniti di Bergamo**Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane*

La presente valutazione è riferita all'anno 2004

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

La presente valutazione è riferita al triennio 2002/2004 ed è finalizzata a definire la valutazione di prima istanza da sottoporre al competente collegio tecnico.

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

LEADERSHIP

1.	Il dirigente ha svolto una costante azione di motivazione, sostegno, guida e valutazione di tutti i collaboratori assegnati alla sua struttura?	A	B	C	D	NV

2.	Il dirigente ha promosso il miglioramento continuo della qualità professionale, organizzativa e relazionale della sua struttura?	A	B	C	D	NV

POLITICHE E STRATEGIE

3.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura coerentemente con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

4.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura in modo flessibile rispetto alle esigenze contingenti di servizio?	A	B	C	D	NV

GESTIONE DEL PERSONALE

5.	Il dirigente ha creato le condizioni per una migliore integrazione del personale assegnato alla sua struttura?	A	B	C	D	NV

6.	Il dirigente ha distribuito in modo equilibrato i carichi di lavoro tra tutti i dirigenti assegnati alla sua struttura?	A	B	C	D	NV

CAPACITA' RELAZIONALI

7.	Il dirigente ha mostrato capacità di comunicazione ascolto e comprensione verso i collaboratori e verso l'utenza?	A	B	C	D	NV

8.	Il dirigente ha promosso e favorito il lavoro di equipe dei propri collaboratori?	A	B	C	D	NV

PARTNERSHIP E RISORSE

9.	Il dirigente ha creato le condizioni per migliorare i rapporti tra la sua struttura e le altre componenti organizzative dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

10.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura considerando le implicazioni economiche derivanti dai propri comportamenti e da quelle dei propri collaboratori?	A	B	C	D	NV

PROCESSI

11.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura ponendo attenzione all'efficacia clinica delle attività assistenziali e alla loro appropriatezza clinica e organizzativa?	A	B	C	D	NV

12.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura ponendo attenzione alla qualità percepita?	A	B	C	D	NV

13.	Il dirigente ha promosso l'innovazione della tecnologia sanitaria (procedure assistenziali e attrezzature) tenendo conto nella sua pianificazione dell'assistenza sanitaria basata sulle prove di efficacia (Evidence-Based Health Care – EBHC) e della valutazione della tecnologia sanitaria (Health Technology Assessment – HTA)?	A	B	C	D	NV

**AZIENDA OSPEDALIERA
Ospedali Riuniti di Bergamo**

Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PER DIRIGENTI CON INCARICO
DI NATURA PROFESSIONALE E DIRIGENTI AD ALTA SPECIALIZZAZIONE
AREA MEDICA E SANITARIA**

DATI DEL VALUTATO

Cognome e Nome _____

Matricola _____

*Posizione Dirigenziale

D	C6	C5	C4	C3	C2
---	----	----	----	----	----

*Posizione Dirigenziale

C1	B2	B1	A3	A2	A1
----	----	----	----	----	----

Unità Strutturale _____

DATI DEL VALUTATORE

Cognome e Nome _____

Matricola _____

*Posizione Dirigenziale

B2	B1	A3	A2	A1	DS	DA
----	----	----	----	----	----	----

Responsabile di Struttura _____

*** Legenda posizioni dirigenziali:**

- D Incarico attribuito all'atto della prima assunzione Dirigente di base < 5 anni
- C6 Dirigente di base avanzata
- C5 Dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo
- C4 Dirigente con elevata competenza di disciplina
- C3 Dirigente con alta specializzazione professionale
- C2 Dirigente con alta specializzazione di disciplina
- C1 Dirigente di alta specializzazione a valenza aziendale
- B2 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice di Base
- B1 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale
- A3 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Complessa
- A2 Dirigente con incarico di Presidio Ospedaliero
- A1 Dirigente con incarico di Direttore di Dipartimento

AZIENDA OSPEDALIERA*Ospedali Riuniti di Bergamo**Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane*

La presente valutazione è riferita all'anno 2004

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

La presente valutazione è riferita al triennio 2002/2004 ed è finalizzata a definire la valutazione di prima istanza da sottoporre al competente collegio tecnico.

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

POLITICHE E STRATEGIE

1. Il Dirigente ha svolto la sua attività coerentemente con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

2. Il Dirigente ha svolto la sua attività in modo flessibile rispetto alle esigenze contingenti di servizio e agli indirizzi della programmazione aziendale?	A	B	C	D	NV

GESTIONE DEL PERSONALE

3. Il dirigente ha contribuito allo sviluppo delle attività di collaborazione e di partecipazione multiprofessionale promosse dal responsabile della struttura?	A	B	C	D	NV

4. Il dirigente ha rispettato quali/quantitativamente i carichi di lavoro distribuiti dal responsabile della struttura?	A	B	C	D	NV

5. Il dirigente ha sviluppato le proprie capacità professionali anche in considerazione delle specifiche attività assistenziali da svolgere?	A	B	C	D	NV

CAPACITA' RELAZIONALI

6. Il dirigente ha mostrato capacità di comunicazione, ascolto e comprensione verso i colleghi e verso l'utenza?	A	B	C	D	NV

7. Il dirigente ha contribuito al lavoro di equipe promosso dal Responsabile di Struttura?	A	B	C	D	NV

PARTNERSHIP E RISORSE

8. Il dirigente ha contribuito al miglioramento dei rapporti tra la sua struttura e le altre componenti organizzative dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

9. Il dirigente ha svolto la sua attività considerando le implicazioni economiche derivanti dai propri comportamenti?	A	B	C	D	NV

PROCESSI

10. Il dirigente ha svolto la sua attività ponendo attenzione all'efficacia clinica delle attività assistenziali e alla loro appropriatezza clinica e organizzativa?	A	B	C	D	NV

11. Il dirigente ha svolto la sua attività ponendo attenzione alla qualità percepita ?	A	B	C	D	NV

12. Il dirigente ha collaborato all'innovazione della tecnologia sanitaria (procedure assistenziali e attrezzature) tenendo conto nella sua pianificazione dell'assistenza sanitaria basata sulle prove di efficacia (Evidence-Based Health Care – EBHC) e della valutazione della tecnologia sanitaria (Health Technology Assessment – HTA)?	A	B	C	D	NV

**AZIENDA OSPEDALIERA
Ospedali Riuniti di Bergamo**

Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PER DIRIGENTI CON INCARICO
DI DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA E RESPONSABILI DI STRUTTURA
SEMPLICE - AREA AMMINISTRATIVA E TECNICA**

DATI DEL VALUTATO

Cognome e Nome _____

Matricola _____

*Posizione Dirigenziale

B2	B1	A3	A2	A1
----	----	----	----	----

Unità Strutturale _____

DATI DEL VALUTATORE

Cognome e Nome _____

Matricola _____

*Posizione Dirigenziale

B2	B1	A3	A2	A1	DS	DA
----	----	----	----	----	----	----

Responsabile di Struttura _____

* Legenda posizioni dirigenziali:

- D Incarico attribuito all'atto della prima assunzione Dirigente di base < 5 anni
- C6 Dirigente di base avanzata
- C5 Dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo
- C4 Dirigente con elevata competenza di disciplina
- C3 Dirigente con alta specializzazione professionale
- C2 Dirigente con alta specializzazione di disciplina
- C1 Dirigente di alta specializzazione a valenza aziendale
- B2 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice di Base
- B1 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale
- A3 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Complessa
- A2 Dirigente con incarico di Presidio Ospedaliero
- A1 Dirigente con incarico di Direttore di Dipartimento

AZIENDA OSPEDALIERA
Ospedali Riuniti di Bergamo
Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane

AZIENDA OSPEDALIERA
Ospedali Riuniti di Bergamo
Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane

La presente valutazione è riferita all'anno 2004

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

La presente valutazione è riferita al triennio 2002/2004 ed è finalizzata a definire la valutazione di prima istanza da sottoporre al competente collegio tecnico.

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

LEADERSHIP

1.	Il dirigente ha svolto una costante azione di motivazione, sostegno, guida e valutazione di tutti i collaboratori assegnati alla sua struttura?	A	B	C	D	NV

2.	Il dirigente ha promosso il miglioramento continuo della qualità professionale, organizzativa e relazionale della sua struttura?	A	B	C	D	NV

POLITICHE E STRATEGIE

3.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura coerentemente con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

4.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura in modo flessibile rispetto alle esigenze contingenti di servizio?	A	B	C	D	NV

GESTIONE DEL PERSONALE

5.	Il dirigente ha creato le condizioni per una migliore integrazione del personale assegnato alla sua struttura?	A	B	C	D	NV

6.	Il dirigente ha distribuito in modo equilibrato i carichi di lavoro tra tutti i dirigenti assegnati alla sua struttura?	A	B	C	D	NV

CAPACITA' RELAZIONALI

7.	Il dirigente ha mostrato capacità di comunicazione ascolto e comprensione verso i collaboratori e verso l'utenza?	A	B	C	D	NV

8.	Il dirigente ha promosso e favorito il lavoro di equipe dei propri collaboratori?	A	B	C	D	NV

PARTNERSHIP E RISORSE

9.	Il dirigente ha creato le condizioni per migliorare i rapporti tra la sua struttura e le altre componenti organizzative dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

10.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura considerando le implicazioni economiche derivanti dai propri comportamenti e da quelle dei propri collaboratori?	A	B	C	D	NV

PROCESSI

11.	Il dirigente ha guidato l'attività della sua struttura ponendo attenzione all'efficacia e alla appropriatezza degli atti amministrativi?	A	B	C	D	NV

12.	Il dirigente ha svolto la sua attività ponendo attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza interna/esterna?	A	B	C	D	NV

13.	Il dirigente ha collaborato all'introduzione di procedure innovative in ambito amministrativo e sanitario?	A	B	C	D	NV

**AZIENDA OSPEDALIERA
Ospedali Riuniti di Bergamo**

Ufficio Valutazione e Sviluppo Risorse Umane

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PER DIRIGENTI CON INCARICO
DI NATURA PROFESSIONALE E DIRIGENTI AD ALTA SPECIALIZZAZIONE
AREA AMMINISTRATIVA E TECNICA**

DATI DEL VALUTATO

Cognome e Nome

Matricola

*Posizione Dirigenziale

D	C6	C5	C4	C3	C2	C1
---	----	----	----	----	----	----

Unità Strutturale

DATI DEL VALUTATORE

Cognome e Nome

Matricola

*Posizione Dirigenziale

B2	B1	A3	A2	A1	DS	DA
----	----	----	----	----	----	----

Responsabile di Struttura

* Legenda posizioni dirigenziali:

- D Incarico attribuito all'atto della prima assunzione Dirigente di base < 5 anni
- C6 Dirigente di base avanzata
- C5 Dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo
- C4 Dirigente con elevata competenza di disciplina
- C3 Dirigente con alta specializzazione professionale
- C2 Dirigente con alta specializzazione di disciplina
- C1 Dirigente di alta specializzazione a valenza aziendale
- B2 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice di Base
- B1 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale
- A3 Dirigente con incarico di Responsabile di Struttura Complessa
- A2 Dirigente con incarico di Presidio Ospedaliero
- A1 Dirigente con incarico di Direttore di Dipartimento

La presente valutazione è riferita all'anno 2004

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

La presente valutazione è riferita al triennio 2002/2004 ed è finalizzata a definire la valutazione di prima istanza da sottoporre al competente collegio tecnico.

<i>Grado di raggiungimento</i>	<i>Definizioni</i>
A	L'attività non è stata svolta.
B	L'attività è stata svolta sporadicamente o in modo incompleto ed è stato necessario sollecitare il dirigente.
C	Il dirigente ha svolto spontaneamente la sua attività senza la necessità di essere sollecitato presidiandola in ogni momento.
D	Il dirigente ha costantemente assunto comportamenti propositivi e innovativi per migliorare continuamente la sua performance ed ha sviluppato l'attività in modo ottimale.
NV	Attività non valutabile

POLITICHE E STRATEGIE

1.	Il Dirigente ha svolto la sua attività coerentemente con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

2.	Il Dirigente ha svolto la sua attività in modo flessibile rispetto alle esigenze contingenti di servizio e agli indirizzi della programmazione aziendale?	A	B	C	D	NV

GESTIONE DEL PERSONALE

3.	Il dirigente ha contribuito allo sviluppo delle attività di collaborazione e di partecipazione multiprofessionale promosse dal responsabile della struttura?	A	B	C	D	NV

4.	Il dirigente ha rispettato quali quantitativamente i carichi di lavoro distribuiti dal responsabile della struttura?	A	B	C	D	NV

5.	Il dirigente ha sviluppato le proprie capacità professionali anche in considerazione delle specifiche attività tecniche/amministrative da svolgere?	A	B	C	D	NV

CAPACITA' RELAZIONALI

6.	Il dirigente ha mostrato capacità di comunicazione, ascolto e comprensione verso i colleghi e verso l'utenza?	A	B	C	D	NV

7.	Il dirigente ha contribuito al lavoro di equipe promosso dal Responsabile di Struttura?	A	B	C	D	NV

PARTNERSHIP E RISORSE

8.	Il dirigente ha contribuito al miglioramento dei rapporti tra la sua struttura e le altre componenti organizzative dell'Azienda?	A	B	C	D	NV

9.	Il dirigente ha svolto la sua attività considerando le implicazioni economiche derivanti dai propri comportamenti?	A	B	C	D	NV

PROCESSI

10.	Il dirigente ha svolto la sua attività ponendo attenzione all'efficacia e all'appropriatezza degli atti amministrativi?	A	B	C	D	NV

11.	Il dirigente ha svolto la sua attività ponendo attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza interna/esterna?	A	B	C	D	NV

12.	Il dirigente ha collaborato all'introduzione di procedure innovative in ambito amministrativo e sanitario?	A	B	C	D	NV

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Affissa e pubblicata all'Albo degli Ospedali Riuniti di Bergamo

11/02/2005

dal.....

al.....

Bergamo,.....
