

OGGETTO: AVVIO NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI PROFESSIONAL PRESSO L'ASST PAPA GIOVANNI XXIII.

IL DIRETTORE GENERALE
nella persona del Dott. Carlo Nicora

ASSISTITO DA:

| | |
|------------------------------|---------------------------|
| IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO | DR. VINCENZO PETRONELLA |
| IL DIRETTORE SANITARIO | DOTT. FABIO PEZZOLI |
| IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO | DR.SSA DONATELLA VASATURO |

Visti il d.lgs. 30.12.1992 n. 502 ed in particolare gli artt. 3 e 3bis e il d.lgs. 19.6.1999 n. 229;

Vista la l. 7.8.1990 n. 241 e s.m.i. “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;

Vista la l.r. 30.12.2009 n. 33, riguardante il testo unico delle l.r. in materia di sanità, come modificata dalla l.r. 11 agosto 2015 n. 23 “Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al titolo I e II della legge regionale 30.12.2009 n. 33”;

Vista la deliberazione di Giunta regionale n. X/4487 del 10.12.2015, in attuazione della su richiamata l.r. 11.8.2015 n. 23, con la quale è stata costituita a partire dall'1.1.2016 l'azienda socio - sanitaria territoriale (ASST) Papa Giovanni XXIII con sede legale in Piazza OMS 1 – 24127 Bergamo - nel nuovo assetto indicato dall'allegato 1 al medesimo provvedimento;

Vista la deliberazione di Giunta regionale n. X/4644 del 19.12.2015 con la quale è stato nominato direttore generale dell'ASST Papa Giovanni XXIII con decorrenza dall'1.1.2016 e fino al 31.12.2018;

Vista la deliberazione n. 1 del 4.1.2016 “Preso d'atto della deliberazione di Giunta regionale n. X/4644 del 19.12.2015 di nomina del direttore generale dell'azienda socio - sanitaria territoriale Papa Giovanni XXIII di Bergamo. Relativo insediamento”;

Rilevato che il responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- il D.Lgs. n. 150/2009, al Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”, stabilisce che le Amministrazioni pubbliche, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- la deliberazione n. 2073 del 30/11/2016 ha approvato la nuova graduazione e valutazione degli incarichi dirigenziali attraverso la sottoscrizione di un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali delle aree contrattuali della dirigenza avvenuta in data 23/09/2016;
- il provvedimento n. 180/2017 dell' 01/02/2017 ha recepito il nuovo contratto collettivo integrativo aziendale, aree dirigenziali, che definisce all’allegato 2 il regolamento in materia di affidamento, valutazione e revoca di incarichi dirigenziali in applicazione dei CCNL della Dirigenza medica e della Dirigenza dei ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale;
- sulla base del D.Lgs. 150/2009, la Direzione strategica ha dato mandato alla USSD Valutazione risorse umane e obiettivi di mandato e ai Direttori di UOC/UOSD dell’area sanitaria, di implementare, per i dirigenti professional dell’azienda, un sistema di valutazione che tenesse conto sia delle capacità professionali sia comportamentali dei dirigenti coerentemente con le strutture di riferimento;
- la USSD Valutazione risorse umane e obiettivi di mandato ha redatto il documento “La valutazione dei dirigenti professional dell’ASST Papa Giovanni XXIII” che riassume i principali passaggi e la modalità di costruzione del nuovo sistema di valutazione (allegato A);
- i direttori di unità operativa con gestione di dirigenti professional hanno fattivamente collaborato alla creazione del nuovo sistema di valutazione descrivendo, per le unità operative dirette, le capacità professionali e comportamentali richieste per i quattro incarichi dei dirigenti professional (primo, secondo, terzo livello e alta specializzazione);
- per tutte le UOC/UOSD dell’ASST, sono state predisposte le schede di valutazione dei dirigenti professional, ad eccezione delle UOC del presidio ospedaliero di San Giovanni Bianco e del territorio che verranno predisposte con la completa applicazione del nuovo POAS (allegato B);
- il nuovo sistema di valutazione sarà costantemente monitorato e sarà oggetto di una prima fase di controllo da parte della USSD Valutazione a distanza di 18 mesi dall’avvio;
- le schede saranno sottoposte a verifica ogni due anni e comunque saranno oggetto di possibile revisione ogni qualvolta si insedierà un nuovo direttore/responsabile presso la UOC/UOSD;
- in data 10 maggio 2017 la Direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali delle aree contrattuali della dirigenza hanno convenuto di dare applicazione al nuovo sistema di valutazione degli incarichi professionali a tutti i Dirigenti dell’ASST Papa Giovanni XXIII a decorrere dall’1/07/2017.

Acquisito il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario.

DELIBERA

1. di approvare il documento "La valutazione dei dirigenti professional dell'ASST Papa Giovanni XXIII" (allegato A) e le schede di valutazione dei dirigenti professional dell'ASST Papa Giovanni XXIII (allegato B);
2. di stabilire che le schede di valutazione delle UOC del presidio ospedaliero di San Giovanni Bianco e del territorio verranno perfezionate nel secondo semestre 2017;
3. di pubblicare le schede di valutazione e il documento "La valutazione dei dirigenti professional dell'ASST Papa Giovanni XXIII" sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente- sottosezione Performance";
4. di stabilire che la data di avvio di detto sistema decorre dal 01/07/2017;
5. di stabilire che le suddette schede di valutazione saranno soggette a revisione ogni due anni o al cambio del direttore/responsabile di struttura;
6. di trasmettere copia del presente provvedimento ai competenti uffici aziendali per dovuta informazione e seguito.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Carlo Nicora

Il responsabile del procedimento: dr.ssa Roberta Trapletti USSD Valutazione risorse umane e obiettivi di mandato/bi

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente dal direttore generale ai sensi del "Codice dell'amministrazione digitale" (d.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

La valutazione dei dirigenti professional

ASST Papa Giovanni XXIII



a cura di USSD Valutazione risorse umane e obiettivi di mandato

Giugno 2017



INDICE

| | |
|---|----|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Finalità dello strumento di valutazione..... | 4 |
| 3. Le tipologie di incarichi alla ASST Papa Giovanni XXIII | 5 |
| 4. Descrizione e analisi del problema | 5 |
| 5. Fasi del processo di valutazione dei dirigenti professional..... | 6 |
| 5.1 <i>Costruzione scheda delle capacità professionali per singola UOC/UOSD/UOS</i> | 7 |
| 5.2 <i>Tabella 1 SWOT Analysis relativa al nuovo sistema di valutazione</i> | 9 |
| 6. Programmazione temporale delle attività..... | 9 |
| 7. Risultati | 11 |
| 8. Applicazione del nuovo sistema di valutazione e posizionamento in Azienda..... | 11 |
| 9. Conclusioni | 12 |
| 10. Bibliografia essenziale | 13 |

1. Premessa

Il panorama sociale e sanitario in continua evoluzione nel quale opera l'ASST Papa Giovanni XXIII, ha sottolineato la necessità di agire non più solamente sulle risorse tangibili della struttura, ma anche sulle risorse intangibili, ovvero persone e procedure, in modo innovativo e al passo con i tempi. Come in altre aziende socio sanitarie territoriali nella realtà lombarda, anche al Papa Giovanni XXIII si è avvertita la necessità di rivedere il sistema di valutazione del personale dirigente, anche per promuovere un'immagine di azienda innovativa e all'avanguardia sotto tutti i punti di vista.

Il presente progetto prende avvio dalla necessità di integrare e in parte modificare il sistema di valutazione dei Dirigenti professional dell'ASST Papa Giovanni XXIII, dove il sistema di valutazione dei Dirigenti è attivo dal 2003.

Al Papa Giovanni XXIII, fino ad oggi, i Dirigenti professional sono stati valutati:

- annualmente rispetto al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dai Responsabili attraverso un software creato ad hoc in Azienda;
- al termine dell'incarico, riguardo ai comportamenti, con l'utilizzo di una scheda cartacea di 13 item, uguale per tutti i Dirigenti professional dell'Azienda. La scala di valutazione di questa scheda non è numerica bensì nominale, in quanto all'epoca della sua creazione il focus era puntato più sulla condivisione del sistema di valutazione e della sua introduzione nei sistemi gestionali aziendali che sugli esiti della valutazione.

Lo stimolo al passaggio dall'attuale sistema di valutazione a quello che qui presentiamo deriva dalla consapevolezza che la cultura della valutazione è ormai entrata a far parte in modo consapevole e maturo in Azienda. La Direzione aziendale ha così colto l'occasione per integrare, riguardo alla valutazione di termine incarico, il vecchio sistema uguale per tutti i Dirigenti professional dell'azienda, con un nuovo sistema basato sulla differenziazione dei contenuti delle schede di valutazione delle diverse strutture aziendali.

La forza e l'efficacia di questo nuovo strumento di valutazione consistono nel coinvolgere direttamente i Direttori nella costruzione dello strumento stesso. Con questo nuovo sistema si punta ad avere un nuovo strumento gestionale per i Direttori che hanno così la responsabilità/opportunità di dichiarare, ex ante, le capacità professionali e comportamentali attese dai Dirigenti coordinati. Questi ultimi hanno la possibilità di vedere delineato il proprio percorso di carriera, ancora da

intraprendere, conoscendo a priori quali sono le attese del Direttore e dell'azienda presso cui prestano la propria attività.

2. Finalità dello strumento di valutazione

Che il concetto di valutazione si sia evoluto nel tempo è innegabile. La valutazione non è più considerata solamente come uno strumento di controllo dell'operato della dirigenza, ma anche, come accennato sopra, uno strumento di condivisione, di scambio e di sviluppo. Il sistema di valutazione con il tempo ha abbandonato la sua natura puramente operativa di verifica, in favore di una visione più strategica e integrata.

Le tre finalità principali di uno strumento di valutazione sono sintetizzabili come segue:

- *gestionale*: ricompensare in modo selettivo e motivare le persone. Al riguardo è importante rilevare come una buona prestazione dipenda da due fattori fondamentali: la motivazione e le competenze. E' pertanto necessario non solo agire sulla formazione professionale volta ad aumentare il livello di conoscenze, competenze ed esperienza ma anche sul fattore motivante. Infatti, elevate competenze, senza un'adeguata motivazione, possono portare a prestazioni inferiori rispetto alle proprie reali possibilità. La valutazione serve per l'appunto, da un lato a stimare e sviluppare le competenze possedute, dall'altro a stimolare gli individui nel loro lavoro e ad adoperarsi nel cercare di "fare meglio";
- *di sviluppo*: partendo da un'analisi del fabbisogno (in continua evoluzione) di conoscenze, di competenze e di professionalità dell'organizzazione, la valutazione spinge ad adoperarsi al fine di sviluppare e ampliare il bacino di capacità per ottemperare al fabbisogno di cui sopra;
- *organizzativa*: da un lato dare trasparenza alle procedure valutative, definendo in modo chiaro le "regole del gioco" che condurranno alla valutazione delle attese da parte dell'organizzazione; dall'altro orientare i comportamenti di tutti gli individui coinvolti nell'azienda verso gli obiettivi complessivi preposti dall'amministrazione.

Il capitale umano è da sempre la fonte primaria della forza di un'azienda. Esso rappresenta vincolo e opportunità alla crescita. Il sistema di valutazione che andremo a presentare vuole lavorare sulla seconda accezione.

3. Le tipologie di incarichi alla ASST Papa Giovanni XXIII

Le finalità del sistema di valutazione non si esauriscono con quanto sopra. Negli anni, infatti, le riforme in tema di personale delle aziende ospedaliere e della sua valutazione, hanno solcato la strada della semplificazione, introducendo due concetti nuovi per il sistema pubblico: la graduazione delle funzioni e il sistema degli incarichi.

Il dirigente ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'organizzazione, ma non ha nessun ruolo definito fino a quando non gli è assegnato un incarico, per un periodo limitato di tempo (quinquennale se neoassunto e triennale in tutti gli altri casi), cui corrisponde una retribuzione fissa. In questa azienda, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale nazionale applicabile alla Dirigenza del SSN, le tipologie di incarico erano:

- Professionale di base avanzata (C);
- Professionale con elevata competenza di disciplina (C4);
- Alta specializzazione professionale (C3);
- Alta specializzazione di disciplina (C2);
- Alta specializzazione a valenza aziendale (C1).

Come auspicato dalle più recenti riforme volte alla semplificazione del sistema degli incarichi, il nuovo sistema di valutazione ha portato le posizioni dirigenziali da cinque a quattro (cfr. CCIA del 23/01/2017 e delibera n. 2073 del 30/11/2016):

- Professionalità di primo livello (CI);
- Professionalità di secondo livello (CII);
- Professionalità di terzo livello (CIII);
- Professionalità di alta specializzazione (Ca)

4. Descrizione e analisi del problema

Un sistema di valutazione che tenga conto sia delle capacità professionali sia comportamentali declinate in items precisi e coerenti con la struttura di riferimento, stilati dagli stessi Direttori di struttura complessa, porta ad un percorso di valutazione oggettivo, accurato, privo di distorsioni. Il coinvolgimento degli utilizzatori nell'analisi e creazione del nuovo sistema di valutazione lo rende uno strumento di facile utilizzo e aggiornato con le performance richieste dalle strutture

dell'azienda. Contemporaneamente tale sistema è idoneo a valutare al meglio le capacità dei dirigenti e per ognuno a definirne le eventuali aree di possibile miglioramento. Questo nuovo strumento vuole promuovere un circolo virtuoso di sviluppo di competenze e motivazione, rendendo così implicito il costante orientamento alle best practices.

Il nuovo sistema si articola in quattro punti fondamentali:

- Valutazione delle capacità professionali;
- Valutazione delle capacità comportamentali;
- Calcolo del punteggio complessivo ponderato;
- Attribuzione, in base al punteggio complessivo, del livello di professionalità.

Il processo di valutazione però non si esaurisce in queste quattro fasi, ma prevede un colloquio tra valutatore e valutato per spiegare il punteggio ottenuto, individuare le aree di forza e debolezza del valutato e per queste ultime definire i metodi di intervento migliorativi. Si realizza così un processo virtuoso di sviluppo (e non solo di valutazione) tra dirigente professional e Direttore di struttura complessa.

5. Fasi del processo di valutazione dei dirigenti professional

Le attività che si riferiscono alla creazione della scheda di valutazione del singolo dirigente partono dalla stesura delle capacità professionali previste per ogni singola struttura (declinate in 9 items) e la definizione, per ogni singola struttura, dei pesi da assegnare agli items previsti per le capacità comportamentali (declinate in 10 items trasversali individuati per tutte le strutture dell'Azienda) per addivenire alla valutazione di termine incarico dei Dirigenti Professional.

A seguire vengono presentati i diagrammi di flusso descrittivi del processo di costruzione dello strumento di valutazione e del suo utilizzo per valutare e posizionare i dirigenti professional dell'azienda.



5.1 COSTRUZIONE SCHEDA DELLE CAPACITÀ PROFESSIONALI PER SINGOLA UOC/UOSD/UOS

| Responsabilità | Azioni | Note - documentazione - tempi |
|--|--|--|
| Direttore/Responsabile di UOC/UOSD/UOS | <p>Utilizzando il format (fig.1), che prevede 9 aree tematiche predefinite, provvede alla stesura della scheda delle capacità professionali, definendo per ogni profilo professionale le necessarie competenze specialistiche richieste per la propria struttura.</p> <p>Trasmette la scheda delle capacità professionali al Dirigente</p> | <p>Prima stesura: anno 2015.</p> <p>Nel 2016 e primo semestre 2017 è stata effettuata una revisione della scheda e comunque è prevista ogni 2 anni oppure al cambio del Direttore della struttura.</p> |
| <p>Dirigente USSD ValRU&OM</p> <p>Direttore UOC Direzione Medica</p> | <p>Verificano la congruità e la completezza dei contenuti della scheda delle capacità professionali.</p> <p>decisione</p> <p>No</p> | |
| USSD ValRU&OM | <p>Si</p> <p>I contenuti della scheda delle capacità professionali vengono trasferiti nella scheda di valutazione della struttura. (fig. 3)</p> | <p>La valutazione delle capacità professionali ha un peso pari al 70%.</p> |

| Responsabilità | Azioni | Note - documentazione - tempi |
|--|---|--|
| Direttore/Responsabile di UOC/UOSD/UOS | <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> Utilizzando il format predefinito (fig. 2) in cui le capacità comportamentali sono declinate in 10 item uguali per tutte le strutture, assegna un peso specifico a ciascun item, variabile in base all'importanza attribuita all'item stesso dal Direttore. Trasmette il documento alla USSD ValRU&OM </div> | <p>La somma dei pesi assegnati è sempre pari a 50.</p> |
| USSD ValRU&OM | <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> I pesi assegnati dal Direttore/Responsabile di UOC/UOSD/UOS vengono trasferiti nella scheda di valutazione della struttura. </div> | <p>La valutazione delle capacità comportamentali ha un peso pari al 30%</p> |
| | <p style="text-align: center;">↓</p> | |
| USSD ValRU&OM | <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> Per ciascun Dirigente professional, in scadenza di incarico, intestazione della scheda e trasmissione al Direttore/Responsabile di UOC/UOSD/UOS </div> <p style="text-align: center;">↓</p> | |
| Direttore/Responsabile di UOC/UOSD/UOS | <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> Valuta, compilando la scheda di valutazione (fig. 3), il Dirigente professional in scadenza di incarico e trasmette l'esito della valutazione alla USSD ValRU&OM. </div> | <p>La scheda di valutazione è così composta: 9 item riferiti alle capacità professionali (punteggio da assegnare da 1 a 12); 10 item riferiti alle capacità comportamentali (punteggio da assegnare da 1 a 5). Il sistema, al termine della valutazione da parte del Direttore/Responsabile, calcola in automatico il punteggio complessivo ponderato tenuto conto che le capacità professionali hanno un peso pari al 70% e quelle comportamentali al 30%. Il punteggio complessivo, risultante dalla valutazione, individua, all'interno di un range predefinito, il livello di professionalità del Dirigente professional e ne determina il suo posizionamento.</p> |

5.2 TABELLA 1 SWOT ANALYSIS RELATIVA AL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE

| | |
|--|---|
| <p>Punti di debolezza interni</p> <ul style="list-style-type: none">• Sistema complesso da gestire.• Necessita di continua manutenzione. | <p>Punti di forza interni</p> <ul style="list-style-type: none">• Sistema personalizzato per le singole USC dell'ASST.• Descrive le aspettative del Direttore di USC relativamente al personale della struttura che dirige, sia per gli aspetti professionali che per quelli comportamentali.• Rappresenta il percorso di carriera del Dirigente professional.• E' utilizzabile per definire le job description dei dirigenti professional.• Sistema di valutazione più oggettivo. |
| <p>Minacce (esterne)</p> <ul style="list-style-type: none">• Il Direttore può essere "indirettamente" valutato sulla modalità di costruzione della scheda di valutazione. | <p>Opportunità (esterne)</p> <ul style="list-style-type: none">• I Dirigenti Professional che intendono lavorare all'ASST PG23 possono conoscere le aspettative del Direttore relativamente alle competenze professionali e comportamentali.• Il Dirigente che lavora c/o ASST PG23 e desidera fare una esperienza c/o un'altra Azienda sanitaria può presentarsi con la valutazione delle proprie skills professionali e comportamentali. |

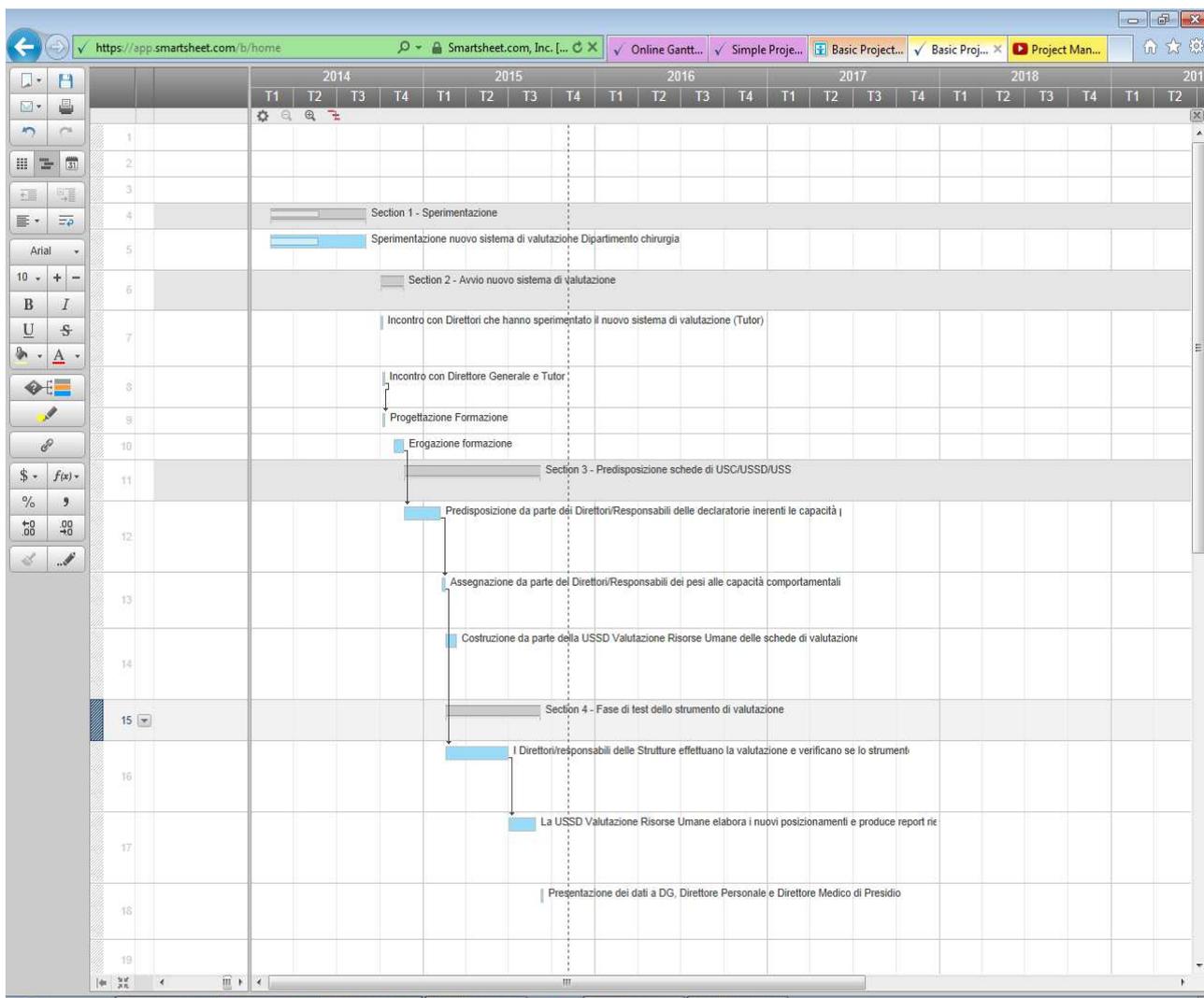
6. Programmazione temporale delle attività

L'attività propedeutica all'avvio del progetto è quella che ha richiesto maggiore tempo. E' doveroso rilevare che negli anni precedenti all'avvio del progetto, i Direttori e le funzioni apicali sono stati coinvolti anche nei lavori inerenti la programmazione del trasloco nella nuova sede ospedaliera avvenuta nel Dicembre 2012, attività che ha richiesto molto impegno in termini di tempo e risorse.

Il periodo intercorso ha però dato modo ai Direttori di interiorizzare maggiormente la nuova metodologia e di comprenderne i vantaggi gestionali. Hanno infatti compreso che l'utilizzo del nuovo strumento è utile ai Valutati in quanto attraverso di esso individuano il percorso di crescita

professionale e quindi anche di carriera, ed è utile ai Valutatori in quanto permette loro di descrivere oggettivamente cosa si aspettano dai dirigenti che coordinano in termini professionali e comportamentali.

Nel Gantt che segue, sono riportate le attività effettuate nella fase propedeutica all'avvio del progetto.



7. Risultati

La USSD Valutazione risorse umane e obiettivi di mandato ha dapprima trasformato gli attuali incarichi dei Dirigenti professional passando dalle attuali cinque posizioni alle quattro definite e concordate anche con le Organizzazioni sindacali secondo il seguente schema:

| Nuovo incarico professionale | Codice previsto | Graduazione precedente (fino a 31/12/2015) |
|-------------------------------------|------------------------|---|
| I livello | CI | C |
| II livello | CII | C4 |
| III livello | CIII | C3 |
| | | C2 |
| Alta specializzazione | Ca | C1 |

I Direttori, dopo aver definito per le proprie strutture i contenuti delle capacità professionali e assegnato i pesi alle capacità comportamentali, hanno provveduto a “testare” lo strumento di valutazione e posizionamento effettuando la simulazione di valutazione dei Dirigenti professional delle strutture dirette.

8. Applicazione del nuovo sistema di valutazione e posizionamento in Azienda

Ad oggi tutte le UOC/UOSD/UOS dell’Azienda (sono in fase di definizione le schede di valutazione riferite alle strutture afferite per effetto della l.r. n. 23/2015) con gestione di personale dirigente professional possiedono una scheda di valutazione delle capacità professionali e delle capacità comportamentali.

Si è stabilito che:

- per tutti i Dirigenti professional con scadenza di incarico dal 1 luglio 2017 verrà utilizzato il nuovo sistema di valutazione,

- il Dirigente sarà valutato annualmente relativamente agli obiettivi individuali assegnati dal Direttore,
- alla scadenza dell'incarico sarà utilizzata la nuova scheda di valutazione. Tale verifica darà origine a un punteggio che identificherà la posizione del Dirigente valutato.
- Il Collegio Tecnico, per eseguire la valutazione di seconda istanza prenderà in esame per il Valutato:
 - Il Curriculum vitae riferito al periodo di valutazione dell'incarico, già visionato dal Valutatore di prima istanza,
 - La valutazione annuale degli obiettivi assegnati nell'arco del triennio dell'incarico,
 - La verifica e il relativo punteggio ottenuto nella valutazione di prima istanza,
- L'incarico risultante dalla valutazione sarà lo stesso attribuito al Dirigente per il successivo triennio.

Le schede di valutazione delle singole strutture saranno pubblicate sul sito aziendale affinché possano essere consultate dai Dirigenti professionali ma anche da coloro che, pur essendo soggetti esterni all'Azienda Ospedaliera, nutrono interesse relativamente ai percorsi di carriera delle Strutture stesse.

9. Conclusioni

Le aziende sanitarie, nel tempo, hanno sempre più fatto propri i sistemi di valutazione riconoscendoli come sistemi di gestione del personale. Con la recente approvazione della legge regionale n. 23/2015 relativa all'evoluzione del sistema sociosanitario lombardo, la sfida ora potrebbe essere l'applicazione di un unico sistema di valutazione del personale dirigente del servizio sanitario regionale, con le dovute norme di salvaguardia e nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

A livello di ASST l'applicazione del modello di valutazione qui descritto permetterà di:

- responsabilizzare i Direttori di struttura complessa relativamente alle proprie attese rispetto alle capacità professionali e comportamentali delineando così i percorsi di carriera dei dirigenti coordinati,
- responsabilizzare i Direttori, nei confronti degli stakeholder, rispetto a come intendono raggiungere i risultati presso le strutture complesse della ASST che dirigono,

- disporre delle job description dei profili professionali dei Dirigenti impiegati presso le singole Strutture della ASST,
- disporre di modalità di valutazione trasparenti e oggettive sia per i valutati che per i valutatori,
- fornire un portfolio ai dirigenti professional che potrebbero in tal modo perseguire le proprie ambizioni di crescita professionale e di carriera sia presso la propria ASST che presso altre ASST della Regione,

Il modello di valutazione dei dirigenti professional descritto in questo documento rappresenta una forte innovazione metodologica nell'ambito della gestione delle risorse umane.

Ovviamente il processo di valutazione di tutta la dirigenza dovrà essere completato nel prossimo futuro con tecniche innovative anche per la verifica dei dirigenti che svolgono in azienda un ruolo gestionale.

10. Bibliografia essenziale

- Designing Performance Appraisal Systems: Aligning Appraisals and Organizational Realities Mohrman, Resnick e Lawler Ed. Jossey-Bass 1989;
- Evaluation du personnel: quelles methodes choisir? Levy-Leboyer. Editions d'organisation 1990;
- Parcours professionnels et enjeux RH contemporains: Comment passer du subir au choisir? Klarsfeld e Oiry 2003;
- "Risorse Umane: persone, relazioni e valore". Costa e Gianecchini Ed. Mc Graw-Hill 2013.



SCHEDE CAPACITA' PROFESSIONALI USC

| ITEM | PROFILO PROFESSIONALE | | | |
|--|--|--|--|--|
| | Incarico professionale di Primo Livello | Incarico professionale di Secondo Livello (elevata competenza) | Incarico professionale di Terzo Livello (elevata specializzazione) | Incarico professionale di Alta Specializzazione |
| COMPETENZE FINALIZZATE: | | | | |
| Formazione richiesta nel ruolo | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore |
| Esclusività del sapere | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore |
| LINEE DI ATTIVITA' (da cui definire la capacità) | | | | |
| Cosa fa | SALA OPERATORIA DEGENZA Compila il Direttore AMBULATORIO | SALA OPERATORIA DEGENZA Compila il Direttore AMBULATORIO | SALA OPERATORIA DEGENZA Compila il Direttore AMBULATORIO | SALA OPERATORIA DEGENZA Compila il Direttore AMBULATORIO |
| Autonomia nell'esercizio dell'attività | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore |
| Casistica trattata | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore |
| Grado di interazione in azienda | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extra dipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Eseguisce prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità | Oltre alla precedente interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazioni all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità | Oltre alle precedenti coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostiche/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi | Oltre alla precedenti coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali) |
| Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'azienda | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente • È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche, • I media. • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni |
| Gestione della documentazione sanitaria | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • <u>Inquadramento paziente</u>: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • <u>Compilazione e gestione documenti del processo di cura</u>: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul paziente. • <u>Stesura della lettera di dimissione</u> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | | | |
| RICERCA | | | | |
| Attività Scientifica (partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n. pubblicazioni) | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore | Compila il Direttore |

fig. 1



Il Direttore di struttura assegna ad ogni item un peso a seconda della rilevanza che riconosce a quell'item

| USC _____ SCHEDA CAPACITA' COMPORAMENTALI | Peso Item da assegnare |
|--|---------------------------------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare la propria attività all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare la propria attività all'interno della dimensione della Struttura a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | |
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | |
| 10. Capacità di membership | 0 |
| Il dirigente: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | |
| TOTALE PESI ITEM | 0 |

Il totale dei pesi deve essere sempre uguale a 50

fig. 2



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC

DATI DEL VALUTATO

NOME E COGNOME

MED MEDICO1

MATRICOLA

POSIZIONE
DIRIGENZIALE (*)

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

NOME E COGNOME

DR.

MATRICOLA

POSIZIONE
DIRIGENZIALE (*)

PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale C1 (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | |
| | | Valutazione (1-12) |

L'USSD Valutazione trasferisce i contenuti della scheda delle capacità professionali, creata dal Direttore, **nella presente scheda di valutazione**

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | |
| | | Valutazione (1-12) |

Il Direttore assegna il punteggio da 1 a 12

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdepartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e, in caso di particolari problematiche, ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Eseguce prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegli, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico-terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegli, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per l'affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: - il paziente (è in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico-terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza). - i medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici, - collegli di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: - specialisti territorio, - ATS - associazioni mediche. Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: - società scientifiche, - media, - organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestione. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria | |
|-------------------|--|--|--------------------|
| Valutazione 1- 12 | | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura : diario clinico , consenso all' atto sanitario , verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo , oltre i criteri precedenti anche: Valutazione dell' adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria | |
|--|-------|--------------|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | | |
| | | | Valutazione (1-12) |
| CAPACITA' PROFESSIONALI | | | [70%] |
| | | | 0,00 |

La formula matematica applicata (somma delle valutazioni/9) calcolerà il totale delle capacità professionali



L'USSD Valutazione trasferisce **nella presente scheda di valutazione** i pesi assegnati dal Direttore per le capacità comportamentali

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

1. Capacità di rispettare la linea gerarchica.

Peso Item

Declaratoria

Il dirigente:

- conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità,
- presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure,
- realizza il proprio lavoro nei tempi previsti,
- presta attenzione alla applicazione delle procedure,
- presta attenzione alla applicazione delle normative.

Punteggio
assegnato

2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari.

Peso Item

Declaratoria

Il dirigente:

- dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari,
- è disponibile per eventuali chiarimenti,
- sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura.

Il Direttore assegna il
punteggio da 1 a 5

Punteggio
assegnato

3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità.

Peso Item

Declaratoria

Il dirigente:

- è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi,
- accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale,
- è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti.

Punteggio
assegnato

4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi.

Peso Item

Declaratoria

Il dirigente:

- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo.

Punteggio
assegnato

5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva.

Peso Item

8

Declaratoria

Il dirigente:

- identifica i fattori critici di processi ad esito negativo,
- si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento,
- è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali,
- accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza.

Punteggio
assegnato

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | | | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | | | | |
| Il dirigente: | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | | | | |
| | | | | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | | | | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | | | | | |
| Il dirigente: | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | | | | |
| | | | | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | | | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | | | | |
| Il dirigente: | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | | | | |
| | | | | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | | | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | | | | |
| Il dirigente: | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | | | | |
| | | | | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | | | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | | | | |
| Il dirigente: | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | | | | |
| | | | | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | | | | | [30%] | Totale ponderato |

La formula matematica applicata (peso item X punteggio assegnato/50) calcolerà il totale delle capacità comportamentali



| | |
|--|-------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC |
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 |
| Professionalità | CI |

La somma delle capacità professionali (ponderata al 70%) e delle capacità comportamentali (ponderata al 30%), determinerà un totale punteggio capacità al quale corrisponderà un determinato livello di professionalità, secondo un range predefinito

RANGE:

- DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI
- DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII
- DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII
- DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Parte da compilare in fase di colloquio Direttore - Dirigente

Commento valutato

In fase di colloquio il Dirigente ha facoltà di esprimere un proprio commento

| | |
|-------------|------------------|
| Data | |
| | Firma Valutato |
| | Firma Valutatore |

fig 3



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOSD AAT 118

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ANGELO GIUPPONI |
| <i>MATRICOLA</i> | 3164 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | Ca Responsabile f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |



CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Supporto Cardiaco Vitale di base, adulto e pediatrico Supporto Cardiaco Vitale avanzato, adulto e pediatrico Trauma avanzato sul territorio Maxiemergenza sul territorio Corso Gestione della documentazione sanitaria e della comunicazione in emergenza territoriale Affiancamento di 48 ore sui Mezzi di Soccorso Avanzato Urgenze neonatali/pediatriche/assistenza al parto precipitoso Aspetti medico legali nell'emergenza territoriale Comunicazione nell'urgenza e gestione paziente psichiatrico Corso Gestione vie aeree – Avanzato Interpretazione ECG. Affiancamento di 24 ore in consolle sanitaria SOREU |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Affiancamento in consolle sanitaria per un totale di 300 ore |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Formazione prevista per la certificazione di Medico di Elisoccorso (per i Dirigenti in possesso delle idoneità fisiche e psico-attitudinali previste di norma): - sanitaria - aeronautica - tecnica alpinistica Formazione specifica per l'impiego dei DPI in uso nel Servizio di Elisoccorso, così come previsto dal d.lgs 81/08 Formazione prevista per la gestione e il coordinamento degli Eventi Maggiori |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza clinica/organizzativa più che decennale di cui almeno 8 anni dedicati all'attività in Emergenza Urgenza Territoriale |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza delle indicazioni funzionali disposte dalla Direzione AREU relativamente alla attività sui MSA |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza delle indicazioni funzionali disposte dalla Direzione AREU relativamente alla attività di Medico di SOREU |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Per i Dirigenti Medici idonei al Servizio di Elisoccorso: Conoscenza delle normative Aeronautiche disposte da ENAC. Conoscenza di base delle tecniche di movimentazione su terreni impervi con l'ausilio dei DPI in dotazione. Conoscenza dei principi per il lavoro in equipe di Elisoccorso. Conoscenza delle normative disposte dal Ministero degli Interni in ordine alla attività di Soccorso Sanitario in ambito di Eventi Maggiori, in rapporto con gli organismi di Protezione Civile |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza organizzativa/gestionale, tutoraggio e conoscenza in ambito di pianificazione di sistemi di soccorso territoriale Riferimento in ambito di ASST/AREU in merito a specifici settori operativi della AAT/SOREU: Elisoccorso, MSA, Formazione, Maxiemergenza, SOREU. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Gestisce gli interventi di soccorso assegnati dalla SOREU garantendo una risposta clinica-sanitaria efficace.</p> <p>Applica protocolli e procedure di trattamento secondo le linee guida internazionali compresi quelli relativi alle reti di patologia.</p> <p>Coordina il team multiprofessionale del MSA e le equipe dei mezzi di soccorso presenti sul posto con i quali deve stabilire modalità comunicative efficaci.</p> <p>Mantiene, nel rispetto delle modalità di comunicazioni prestabilite, i contatti con la SOREU fornendo tutte le informazioni necessarie alla gestione logistica e sanitaria dell'evento.</p> <p>Conosce e applica i protocolli relativi alla gestione della maxiemergenza.</p> <p>Conosce e utilizza correttamente i mezzi di comunicazione.</p> <p>Fornisce al personale ospedaliero (Pronto Soccorso Reparti di riferimento) tutte le informazioni utili alla gestione del paziente e collabora alla presa in carico dello stesso.</p> <p>Compila correttamente la documentazione sanitaria (Relazione di Soccorso MSA/MSI e applicativo informatico EmmaWeb).</p> <p>Gestisce le situazioni particolari/critiche degli interventi in collaborazione con gli altri Enti Istituzionali preposti non Sanitari (Vigili del Fuoco, Carabinieri, Polizia di Stato e Polizia Locale, CNSAS, Protezione civile, ecc.) presenti sul luogo dell'evento.</p> <p>Collabora all'eventuale trasferimento interospedaliero di pazienti, secondo quanto indicato dalla SOREU.</p> <p>Collabora alla stesura, all'applicazione e alla diffusione di procedure, istruzioni operative, protocolli, linee guida e altra documentazione prescrittiva, per quanto di sua competenza.</p> <p>Svolge le attività programmate per la postazione di soccorso, secondo le procedure della AAT e segnala eventuali criticità, anche inerenti gli aspetti tecnico-logistici della postazione, adoperandosi contestualmente per la loro risoluzione.</p> <p>Collabora nella verifica preventiva del funzionamento delle apparecchiature sanitarie, informatiche e di tele/radio comunicazione a sua disposizione e segnala tempestivamente eventuali anomalie, così come previsto dalle specifiche check list.</p> <p>Partecipa a sedute di aggiornamento, analisi di casi clinici e organizzativi, partecipa ai debriefings.</p> <p>Garantisce quanto previsto dalle intese fra AREU e A in merito ai processi di Integrazione Ospedale/Territorio.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre a quanto previsto per il Primo Livello:</p> <p>Svolge, per quanto di competenza, attività formativa e di consulenza rivolta a tutto il personale operante sui mezzi di soccorso di base, intermedio e avanzato e anche alla popolazione, in particolare nell'ambito di progetti strutturati.</p> <p>Svolge attività di tutoraggio e affiancamento nei confronti di personale medico di nuovo inserimento sui MSA.</p> <p>Collabora a progetti intra e interaziendali.</p> <p>Coordina e supervisiona le attività di SOREU, anche nei confronti delle Istituzioni; costituisce il punto di riferimento per i collaboratori nell'ambito dell'attività di SOREU, nel rispetto dei ruoli e delle competenze degli stessi.</p> <p>Si interfaccia, se necessario, con il personale sanitario degli ospedali per informarlo dell'arrivo di pazienti particolari/critici collaborando ad una appropriata gestione degli stessi.</p> <p>E' responsabile, in relazione all'applicazione degli algoritmi clinico-assistenziali degli MSI, della formulazione dell'ipotesi diagnostica e dell'eventuale prescrizione terapeutica; mantiene un contatto diretto con l'infermiere che si trova sul luogo del soccorso, monitorizza l'applicazione degli algoritmi e fornisce le indicazioni più opportune per la gestione del paziente.</p> <p>E' responsabile della dichiarazione dello stato di maxiemergenza e ne coordina l'attività in accordo con le procedure definite nei documenti specifici.</p> <p>Conosce le procedure e le istruzioni operative che riguardano l'attività di SOREU; le applica e ne verifica la corretta applicazione da parte del personale coordinato.</p> <p>Si interfaccia con gli Enti istituzionali sanitari (ATS, CAV, etc.) e non sanitari (Vigili del Fuoco, Prefettura, Carabinieri, Polizia di Stato e Polizia Locale, ecc.), laddove se ne configuri la necessità, sia nelle situazioni ordinarie che in quelle di rischio per garantire la sicurezza delle équipe di soccorso sul territorio e gli eventuali astanti.</p> <p>Collabora al monitoraggio sul funzionamento dei sistemi operativi segnalando tempestivamente eventuali anomalie alle figure preposte.</p> <p>Si rapporta con la Direzione Strategica AREU e con le Strutture della Direzione AREU, ove ve ne sia la necessità, per la gestione di situazioni straordinarie.</p> <p>Svolge i turni di servizio per i MSA e per la SOREU predisposti dal Responsabile</p> <p>Partecipa a sedute di aggiornamento, analisi di casi clinici e organizzativi, partecipa ai debriefings</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre a quanto previsto per i Livelli precedenti:</p> <p>Svolge attività di tutoraggio e affiancamento nei confronti di personale medico di nuovo inserimento in SOREU.</p> <p>Svolge i turni di servizio per i MSA, compreso Elisoccorso (se in possesso di idoneità psico-attitudinale), e per la SOREU predisposti dal Responsabile.</p> <p>Coordinatore nella gestione di progetti di gruppo/rete (es. STEMI, STROKE, STEM, STAM, Trauma ecc.)</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre a quanto previsto per i Livelli precedenti:</p> <p>Partecipa ai Laboratori di Analisi e Sviluppo promossi da AREU.</p> <p>Organizza e gestisce i turni di servizio.</p> <p>Coordina specifici settori del Servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elisoccorso - Mezzi di Soccorso Avanzato - Formazione - Maxiemergenza - SOREU - Rapporti con le Associazioni di Volontariato |

Valutazione (1-12)



2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia nella gestione dei servizi di soccorso con MSA |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia nella gestione organizzativa e sanitaria dei Soccorsi nel ruolo di Medico di SOREU |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> Autonomia nella gestione organizzativa e sanitaria dei Soccorsi in Elicottero (se in possesso di idoneità psico-attitudinale), in linea con i principi di lavoro in equipe Autonomia nelle attività di Soccorso Sanitario in ambito di Eventi Maggiori |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> Autonomia nelle attività di coordinamento, gestione, tutoraggio e valutazione delle attività specifiche della UO: SOREU, MSA/MSI, Rapporti con le Organizzazioni di Volontariato, Elisoccorso, Formazione del Personale, Eventi Maggiori Autonomia nella gestione dei debriefings |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | 500 Anestesi Generali e/o Loco-Regionali in elezione |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 500 interventi di soccorso con MSA |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività in autonomia come Medico di SOREU di almeno 4500 ore |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> 500 interventi in elisoccorso (se possiede idoneità fisica e psico-attitudinale) gestione/coordinamento e/o pianificazione di almeno due eventi maggiori |
| | | Valutazione (1-12) |



2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto.</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori tecnici, sanitari e amministrativi.</p> <p>Interagisce e collabora con le SOREU, le altre AAT nell'ambito della effettuazione dei Soccorsi Sanitari con MSA.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità</p> <p>Interagisce e collabora con le SOREU, le altre AAT nell'ambito del ruolo di Medico di SOREU.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi</p> <p>Interagisce e collabora con le SOREU, le altre AAT nell'ambito della effettuazione dei Soccorsi Sanitari con Elicottero (se in possesso di idoneità psico-attitudinale) e nella gestione/coordinamento degli Eventi Maggiori.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali)</p> <p>Interagisce e collabora con le SOREU, le altre AAT nell'ambito della effettuazione dei Soccorsi Sanitari con Elicottero (se in possesso di idoneità psico-attitudinale) e nella gestione/coordinamento e pianificazione degli Eventi Maggiori.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni,</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione.</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> <p>Collabora e interagisce con altri Soggetti/Enti presenti sugli scenari di soccorso: Forze dell'Ordine, Vigili del Fuoco, Polizia Giudiziaria, Utenti, ARPA, ATS, Medici di Medicina Generale.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente. <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici. • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> <p>Collabora e interagisce con altri Soggetti/Enti coinvolti nella gestione dei soccorsi: Forze dell'Ordine, Vigili del Fuoco, Polizia Giudiziaria, Magistratura, Utenti, ARPA, ATS, Medici di Medicina Generale, Accettazioni di Pronto Soccorso.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura</p> <p>Collabora e interagisce con altri Soggetti/Enti coinvolti nella gestione dei soccorsi: Forze dell'Ordine, Vigili del Fuoco, Polizia Giudiziaria, Magistratura, Utenti, ARPA, ATS, Medici di Medicina Generale, Accettazioni di Pronto Soccorso.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> <p>Collabora e interagisce con altri Soggetti/Enti coinvolti nella gestione dei soccorsi: Forze dell'Ordine, Vigili del Fuoco, Polizia Giudiziaria, Magistratura, Utenti, ARPA, ATS, Medici di Medicina Generale, Accettazioni di Pronto Soccorso.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|---|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività di Estrazione dati dai Database di AREU • Raccoglie dati clinici e relativi ai Servizi di Soccorso (organizzativi) • Effettua ricerca bibliografica. <p>1 poster/abstract</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività di analisi dei dati • Propone progetti di riorganizzazione del Sistema di Soccorso (per AAT e SOREU) • Relatore in Convegni • Conosce e applica linee guida, procedure e protocolli di studio e di ricerca sia clinici che assistenziali. • Promuove e partecipa alle attività di ricerca, alla gestione dei progetti e contribuisce alla diffusione dei risultati nell'ambito della AAT. <p>1 pubblicazione/5 anni</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività di controllo sulle attività di Servizio con funzioni di monitoraggio della qualità delle prestazioni di soccorso erogate • Partecipa attivamente a attività di sperimentazione • Propone studi collaborativi con altre Strutture Intra/Extraospedaliere • Moderatore in Convegni • Promuove e partecipa alle attività di ricerca, alla gestione dei progetti e contribuisce alla diffusione dei risultati nell'ambito della SOREU. <p>1 pubblicazione/5 anni</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • Coordina i Laboratori di Analisi e Sviluppo di AREU • Propone e gestisce studi e attività di sperimentazione • Organizzatore di convegni <p>1 pubblicazione/5 anni</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|--------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOSD AAT 118 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|---|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|-------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC SMeL IN ANATOMIA PATOLOGICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|----------------------------|--------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO 1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|------------------------|---------------------|
| NOME E COGNOME | DR. ANDREA GIANATTI |
| MATRICOLA | 3074 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | A3 |

| | |
|---|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|---|--------------------|

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Aggiornamento continuo come da indicazione ministeriale per raggiungimento di Ecm obbligatori. Partecipazione ad eventi scientifici programmati da azienda ospedaliera e da società scientifica SIAPEC. Aggiornamento personale sulla letteratura scientifica in anatomia patologica accessibile via web. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente + partecipazione ad incontri anatomo-clinici aziendali come rappresentante di anatomia patologica. Promotore di iniziative culturali intradipartimentali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente + Partecipazione ad eventi scientifici come speaker. Partecipazione a gruppi di lavoro intra ed extradipartimentali come rappresentante di anatomia patologica per elaborare nuove linee guida e/o percorsi aziendali in autonomia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente + Capacità di formare personale sanitario in ambito di anatomia patologica. Partecipazione a gruppi di lavoro extraaziendali. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza delle metodiche di campionamento macroscopico dei pezzi operatori e della tecnica di esecuzione di riscontri diagnostici. Conoscenza degli standard diagnostici utili per referti istologici e citologici da sottoporre a supervisione. Conoscenza della tecnica di campionamento di prelievi per esami estemporanei da sottoporre a supervisione in fase di refertazione. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente + Conoscenza dei criteri diagnostici necessari per effettuare in forma autonoma referti di casi di diagnostica istologica e citologica non complessa (COME DA CATEGORIE DIAGNOSTICHE SIAPEC). Conoscenza dei criteri necessari per gestire in autonomia referti di esami estemporanei intraoperatori. Conoscenza delle problematiche necessarie per gestire in autonomia turni di Pronto Disponibilità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente + Conoscenza dei criteri diagnostici necessari per effettuare in forma autonoma referti di casi di diagnostica istologica e citologica complessa (COME DA CATEGORIE DIAGNOSTICHE SIAPEC). Conoscenza dei criteri diagnostici necessari per gestire in autonomia casi relativi alla propria competenza subspecialistica come da indicazione della direzione di UOC sia nella refertazione che nell'interazione anatomo-clinica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente + Conoscenza dei criteri diagnostici necessari per svolgere funzione di supervisione in ambito specialistico e non come da indicazione della direzione di UOC e su richiesta dello staff medico di unità. Conoscenza delle problematiche organizzative dei percorsi diagnostici con le altre unità e la direzione sanitaria. Conoscenza delle problematiche relative alla gestione dei rapporti con utenza esterna riguardo referti di anatomia patologica. Conoscenza delle problematiche inerenti la gestione dei rapporti organizzativi con il personale del comparto ed amministrativo. Conoscenza delle modalità di gestione delle relazioni informative con fornitori esterni all'Azienda. |
| | | Valutazione (1-12) |



2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Attività diagnostica in ambito citologico, istologico ed autoptico. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Attività diagnostica in ambito citologico, istologico ed autoptico con occasionale necessità di supervisione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente + Diventa opinion leader di settore specialistico con capacità' di supervisionare in tale ambito casi proposti da colleghi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente + Diventa organizzatore di percorsi diagnostici intra ed extra dipartimentali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Svolge in autonomia e responsabilità personale l'attività macroscopica ed autoptica e produce referti istologici e citologici da sottoporre a supervisione; gestisce in autonomia il campionamento di esami estemporanei intraoperatori e ne valuta la difficoltà diagnostica con ricorso alla supervisione. E' in grado di richiedere esami integrativi di diagnostica molecolare utile per la refertazione. Si attiene alla lista dei privilegi come da scheda personale registrata nel Sistema Qualità della UOC di Anatomia Patologica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente + Referta in autonomia diagnosi in ambito citologico, istologico e autoptico riguardo a casistica non complessa. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente + Svolge la maggior parte della propria attività di diagnostica in ambito autoptico, citologico ed istologico in autonomia utilizzando a propria discrezione la supervisione di casi complessi. Gestisce in autonomia le diagnosi intraoperatorie di cui svolge anche funzione di supervisione. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente + Ha completa autonomia diagnostica in tutti gli ambiti di attività dell'unità di struttura di anatomia patologica e svolge funzioni di supervisione nei confronti del resto dello staff. |
| | | Valutazione (1-12) |



2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Affronta la diagnostica relativa a prelievi citologici, istologici, autoptici e di tipo intraoperatorio secondo le indicazioni dei carichi di lavoro assegnati dal direttore di UOC. La complessità della casistica trattata è in rapporto con l'organizzazione interna della UOC ed in particolare segue l'organigramma previsto dal Sistema Qualità con indicazioni dei referenti di specialità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente + Gestisce casistica specialistica su indicazione della direzione di UOC. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente + Gestisce in autonomia casistica specialistica anche in regime di urgenza. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente + Svolge funzione di supervisione di tutta la casistica trattata nella UOC di Anatomia Patologica e gestisce anche casistica di elevata complessità da sottoporre a "Second Opinion" al di fuori dell'Azienda Ospedaliera. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità al di fuori della propria UOC di appartenenza. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |



2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce con interlocutori esterni vagliando la problematica da sottoporre a valutazione di supervisor intradipartimentali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente + È in grado di risolvere problemi e proporre soluzioni a problematiche anatomiche cliniche a valenza extraaziendale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente + Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente + Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a: • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Gestisce correttamente il flusso di lavoro nella UOC di Anatomia Patologica attraverso il LIS implementato rendicontando in formato elettronico l'attività svolta sia in termini di fasi di lavoro che di registrazione di dati amministrativi relativi agli esami richiesti. • Contribuisce alle richieste aziendali relative alla produzione dei referti istologici da inserire nella cartella clinica ed ottempera alle indicazioni relative alla tutela dei dati sensibili. • Garantisce che le richieste pervenute dalle altre Unità rispettino le indicazioni contenute nel Sistema Qualità dell'Unità di Struttura di Anatomia Patologica. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Su indicazione e supervisione della direzione di UOC partecipa a progetti di ricerca e presentazioni di vario genere in ambito clinico ed in sede congressuale e collabora con altre Unità di Struttura aziendali e non. Svolge attività didattica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente + Sviluppa autonomia di realizzazione di articoli e presentazioni scientifiche in collaborazione con colleghi del dipartimento ed extradipartimentali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente + Produce in autonomia propositiva articoli scientifici e presentazioni di vario genere in ambito anatomico-clinico e collabora con altre Unità di Struttura aziendali e non nella realizzazione di progetti di ricerca e trial clinici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente + Propone progetti di ricerca e produce articoli scientifici e presentazioni di vario genere in ambito anatomico-clinico e collabora con altre Unità di Struttura aziendali e non nella realizzazione di progetti di ricerca e trial clinici. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 1 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|--|---------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO 1 |
| | UOC SMEL IN ANATOMIA PATOLOGICA |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: - DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI - DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII - DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII - DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE 1

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. VALTER SONZOGNI |
| <i>MATRICOLA</i> | 6394 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conseguimento di attestati per corsi relativi a: gestione vie aeree difficili, PIC, blocchi anestetici, ventilazione, BLS. Conseguimento crediti ECM richiesti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conseguimento attestati di partecipazione a PALS, PBLIS, ATLS, Master universitari Conseguimento crediti ECM richiesti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conseguimento di dottorato di ricerca, frequenza centri esteri, valutatore nel sistema qualità, tutor per specializzandi Conseguimento crediti ECM richiesti. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Docente a Master universitari, corsi postuniversitari, scuola di specializzazione, revisore di articoli Conseguimento crediti ECM richiesti. |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza dell'attività perioperatoria degli interventi a bassa-media intensità di cura: chirurgia addominale, plastica-oncologica, maxillo facciale dell'adulto (esclusa la malformativa pediatrica), senologica (esclusa la ricostruttiva); Conosce le tecniche di posizionamento di cateteri venosi centrali; Conosce le metodiche di applicazione della terapia antalgica (blocchi...). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza dell'attività perioperatoria degli interventi a media complessità e intensità di cura: chirurgia oncologica addominale, chirurgia plastica ricostruttiva, piccola chirurgia pediatrica, chirurgia dell'urgenza, sedazioni per procedure pediatriche, diagnostica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza dell'attività perioperatoria degli interventi ad alta complessità chirurgica e intensità di cura: resezioni epatiche o polmonari, HIPEC, politrauma, resezioni intestinali, chirurgia malformativa facciale, patologie delle vie biliari in ambito pediatrico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conoscenza dell'attività perioperatoria degli interventi ad altissima complessità: tutti i trapianti (escluso il cuore). Conosce l'utilizzo di tecniche per assistenza circolatoria o respiratoria o renale. |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>SALA OPERATORIA Anestesia locoregionale, locale assistita, sedazione generale per interventi di chirurgia ordinaria o in urgenza: tumori cutanei, chirurgia ricostruttiva del seno, patologie benigne o maligne della mammella, patologie benigne addomino-pelviche, tumori intestino, melanomi e svuotamento stazioni linfonodali, bonifiche cavo orale, riduzioni fratture mascellari. Partecipa all'attività di trapianto come assistente.</p> <p>DEGENZA Controllo parametri di competenza anestesiológica: intensità del dolore, aggiustamento terapia antalgica, trattamento della PONV, valutazione complicanze.</p> <p>AMBULATORIO Valutazione preoperatoria dell'adulto.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>SALA OPERATORIA Monitoraggio avanzato dei parametri cardiorespiratori; partecipa all'attività chirurgica di media chirurgia: splenectomia e surrenalectomia, chirurgia oncologica. E' autonomo per la chirurgia addominale, lembi cutaneo-muscolare, politrauma. Piccola chirurgia pediatrica: criptorchidismo, appendicectomia, ernia inguinale, fimosi. Sedazioni per l'oncoematologia. Eseguе trapianti in autonomia, se non complicati, con tutor negli altri casi.</p> <p>DEGENZA Come il precedente con visita delle terapie intensive per definire operabilità, tempistica, opportunità dell'intervento. Gestione della Recovery room.</p> <p>AMBULATORIO Valutazione preoperatoria dell'adulto e del pediatrico; visite parere.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>SALA OPERATORIA Eseguе interventi di alta chirurgia: DCP, lobectomie o pneumonectomie, HIPEC, trapianti, politrauma grave. Pediatrico: chirurgia benigna delle vie biliari, reflusso vescico-ureterale, NEC, megacolon, craniostenosi. Tutta l'attività al di fuori dei blocchi operatori. Eseguе tutta le procedure diagnostico/operative dell'adulto e del pediatrico. Posiziona cateteri a permanenza nel paziente adulto.</p> <p>DEGENZA Giro visita per pazienti trapiantati. Gestione della recovery room.</p> <p>AMBULATORIO Candidazione a trapianto d'organo e viste parere per pazienti complessi (con cardiomiopatia dilatativa, miastenici, non collaboranti...). Valutazioni collegiali. Gestisce le "fragilità".</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>SALA OPERATORIA Gestisce interventi di altissima complessità quali: esofagectomie, trapianti con necessità di assistenza circolatoria, trapianti combinati, trapianto di polmoni bilaterali, trapianto d'intestino, resezioni epatiche atipiche. Nel pediatrico: correzione di sequenza di Pierre-Robin, lobectomie polmonari, Kasai. Gestisce interventi che hanno o abbisognano di assistenza circolatoria o respiratoria. Gestisce tutta l'emergenza chirurgica di competenza e no: sanguinamenti neurochirurgici, traumatologica/vascolare, politrauma grave. Posiziona cateteri a permanenza nel pediatrico.</p> <p>DEGENZA Controllo del postoperatorio per tutti gli interventi.</p> <p>AMBULATORIO Valutazioni multidisciplinari, valutazione casi clinici, visite parere per pazienti o patologie complesse per le quali sia importante il parere di operabilità (inutilità dell'intervento, presenza di procedure alternative, scarsa probabilità di sopravvivenza, aspetti medico legali...).</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Per l'attività clinica di competenza pone indicazioni terapeutiche e le gestisce; dispone del supporto di Colleghi più esperti. Espleta attività di guardia attiva diurna e notturna, reperibilità e come medico "emergenzista". |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo per l'attività assegnata. Può derogare dalle linee guida concordate. Funge da tutor di sala per i Colleghi con incarico di primo livello. Aggiunge alle precedenti attività la reperibilità per adulti o pediatrici. Autonomo nel porre diagnosi e valutare pazienti di media-alta complessità. Primo operatore per piccoli interventi (posizionamento o rimozione CVC, broncoscopie diagnostiche...). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Completa autonomia per tempi, scelte tecniche e modi di esecuzione delle procedure anestesologiche proprie del suo livello. Indifferentemente esegue interventi nell'adulto e nel neonato. E' aiutato in alcune prestazioni da Collega di primo o secondo livello in qualità di secondo operatore, funge da tutor per alcune attività (blocchi anestetici, intubazioni difficili, trapianti...). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Massima autonomia nella esecuzione dei più grossi interventi. Tutor per tutti i Colleghi. Ha facoltà di ratificare spostamenti o sospensione di interventi guidato da motivazioni cliniche. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Per gli interventi nei quali è titolare: posizionamento di almeno 20 CVC, 30 cateterismi arteriosi, 25 cateteri peridurali o blocchi centrali, 30 blocchi periferici. Partecipa a 10 trapianti di organi solidi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre ai precedenti, per gli interventi nei quali è titolare: posizionamento di almeno 20 sistemi di monitoraggio avanzato, 30 tra blocchi centrali e periferici. Esegue in autonomia 10 trapianti di fegato o rene. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre ai precedenti, esegue almeno 20 interventi per i quali è abilitato. Tutor per 10 trapianti. Dieci sedute annue per l'attività al di fuori delle sale operatorie. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre ai precedenti, esegue almeno 10 interventi di altissima complessità, 5 trapianti complessi, consulente per tutti i casi in cui titolare e tutor lo richiedano. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico-terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>• <u>Inquadramento paziente</u>: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>• <u>Compilazione e gestione documenti del processo di cura</u>: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>• <u>Stesura della lettera di dimissione</u></p> <p>• Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente - Codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autore di 1 abstract ; raccolta dati, ricerca bibliografica per una ricerca. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autore di 1 abstract e coautore di un secondo. Capace di proporre e disegnare una sperimentazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autore o coautore di una pubblicazione, relatore per tesi di laurea o di specialità. Referente in un trial clinico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Autore o coautore di più pubblicazioni, relatore per tesi di Master Universitari. Sperimentatore principale in un progetto. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE 1 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE 2

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. LUCA FERDINANDO LORINI |
| <i>MATRICOLA</i> | 3675 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Tecniche di base dell'anestesia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Tecniche di base dell'anestesia e rianimazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Tecniche avanzate di anestesia e rianimazione. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Tecniche avanzate di anestesia e rianimazione, più tecniche innovative. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza dell'attività perioperatoria in interventi a bassa-media complessità (la complessità è definita dagli scores internazionali). Conosce le tecniche di posizionamento di cateteri venosi centrali. Conosce le metodiche di applicazione della terapia antalgica, blocchi anestesiológicos. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza dell'attività perioperatoria degli interventi a media complessità (la complessità è definita dagli score internazionali). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza dell'attività perioperatoria degli interventi ad alta complessità chirurgica e intensità di cura (la complessità è definita dagli score internazionali). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conoscenza dell'attività perioperatoria degli interventi ad altissima complessità (la complessità è definita dagli score internazionali). Esperto a livello nazionale di un particolare settore in ambito anestesiológico-rianimatorio. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Eroga le prestazioni richieste e assegnate dalla direzione: turnistica, sala operatoria, tipo di intervento o prestazione. Valutazione preoperatoria, raccolta dati intra e postoperatori; guardie diurne e notturne, partecipa a sedute di aggiornamento, casi clinici e organizzative. Partecipa (> 70%) ad incontri o riunioni scientifiche del DAR. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestisce interventi di media complessità, urgenze, diagnostica semplice, guardie diurne, notturne e reperibilità per interventi in urgenza per trapianti non complicati. Si occupa di studi clinici, organizza l'aggiornamento per la UOC, controlla le cartelle cliniche, esegue consulenze. Partecipa in qualità di uditore ad almeno 1 congresso di rilevanza nazionale. Partecipa (> 80%) ad incontri o riunioni scientifiche del DAR. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta al precedente livello esprime pareri di operabilità per pazienti complessi, esegue la messa in lista per candidati a trapianto. Svolge attività di guardia diurna o notturna, preferenzialmente reperibilità per l'attività trapiantologica e pediatrica. Analizza e verifica l'attività (indicatori di attività e outcome) in un ambito specifico della UOC. Esperto a livello nazionale di un particolare settore con almeno 1 partecipazioni/anno in qualità di relatore a congressi nazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Sa affrontare tutta la clinica con "eccezionali" conoscenze in alcuni settori. Suggerisce protocolli aziendali, programma le dimissioni, firma le schede di dimissione, fa funzione di studio, tutor e riferimento per tutti i colleghi. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conduce autonomamente le linee terapeutiche e gestionali concordate in equipe almeno nei casi meno complessi. Utilizza tecniche standardizzate; effettua valutazioni cliniche presso altre UO e attua il trattamento sulla scorta di linee guida; per pazienti complessi si avvale del supporto di colleghi più esperti. E' in turno per guardie diurne e notturne, a discrezione del Direttore, con supporto di un collega Reperibile senior. Non esegue consulenze per altre UO. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Viene supportato solo in interventi particolarmente complessi o innovativi. Formula diagnosi anche dei pazienti più complessi (la complessità è definita dagli scores internazionali). Ha facoltà di scegliere il piano terapeutico, tecniche, farmaci prescrizione degli esami. Ha la responsabilità totale per i pazienti affidati. Gestisce autonomamente le consulenze per altre UO. Svolge attività in guardia diurna e notturna, in pronta disponibilità notturna e festiva. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Ha completa autonomia per la scelta e l'attuazione di tecniche complesse e/o rivolte a pazienti particolarmente critici. E' autonomo nella gestione delle vie aeree difficili. Esprime parere di ammissibilità/dimissibilità nelle situazioni critiche. Viene interpellato come consulente ed è di supporto nelle scelte diagnostiche e/o terapeutiche. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Autonomia professionale completa. Dilazione, riprogramma, annulla l'intervento terapeutico. Esprime parere vincolante in caso di consulenza interna o esterna. Possiede autonomia nella gestione della turnistica (in caso di sovrimento di programmi). |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Fino a 500 interventi effettuati durante la carriera professionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Fino a 1.000 interventi effettuati durante la carriera professionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | >1.000 con guardie e reperibilità effettuati durante la carriera professionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ampia e completa casistica. >2500 casi trattati effettuati durante la carriera professionale. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: può supportare nel coordinamento di attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza. • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici. • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • <u>Inquadramento paziente</u>: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • <u>Compilazione e gestione documenti del processo di cura</u>: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • <u>Stesura della lettera di dimissione</u> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Svolge la sua attività come raccogliitore di dati, rilevazione di parametri, analizzatore di cartelle cliniche; ricerca bibliografica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel programma; capace di elaborare proposte per progetti di studio per la UOC. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Controllo del lavoro eseguito, funzione di monitor, interazione con lo sperimentatore. Capace di proporre studi collaborativi con altre UOC. Ha pubblicato un lavoro scientifico (anche non come primo nome) su una rivista internazionale negli ultimi 3 anni. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Stesura di protocolli di ricerca per studi e successiva pubblicazione. Partecipa a riunioni preparatorie, monitoraggio. Ha pubblicato un lavoro scientifico (come primo nome) su una rivista internazionale negli ultimi 3 anni. Almeno 2 partecipazioni/anno in qualità di relatore a congressi nazionali o internazionali. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE 2 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE 3

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|--------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. GIANMARIANO MARCHESI |
| <i>MATRICOLA</i> | 3998 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Acquisizione certificazione BLS D PBLSD e ATLS. Raggiungimento dei crediti formativi minimi. Partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale. Apprendimento dell'uso e gestione dei sistemi informatici aziendali. Aggiornamento costante dalla letteratura scientifica internazionale.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre al precedente: - superamento dei requisiti minimi formativi in termini di crediti - mantenimento della certificazione per l'azione in situazioni di emergenza</p> <p>Partecipazione a convegni, corsi, stages anche extra-aziendali relativi a tematiche inerenti la professione quali, ma non solo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ecocardiografia - Ecografia toracica - ECO-fast - Gestione di depurazione extracorporea - Tecniche di ventilazione avanzate - Monitoraggio emodinamico invasivo - Analisi dell'assetto coagulativo - Broncoscopia per TI - Nutrizione artificiale - Maxi emergenza. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Completamento della formazione negli ambiti precedentemente descritti a cui aggiungere formazione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> stesura linee guida o stesura protocolli diagnostico terapeutici o progettazione di percorsi formativi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti: acquisizione di formazione teorico pratica per essere responsabile scientifico di eventi formativi di carattere clinico e/o organizzativo.</p> |

Valutazione (1-12)



1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza della farmacologia, fisiologia e anatomia proprie della professione.</p> <p>Tecniche di base:</p> <p>Ventilazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità di assistenza ventilatoria di base invasiva e non invasiva - Gestione di base delle interfacce macchina paziente <p>Monitoraggio: di base</p> <p>Anestesia/perioperatorio : tecniche base di anestesia loco-regionale e generale,</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione intensivistica del paziente postoperato chirurgia toraco-addominale e ortopedica <p>Procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Canulazione venosa centrale e arteriosa - RRT di base - elementi di base di broncoscopia - elementi di base di ecografia toracica -Tracheotomia percutanea di base <p>Farmacologia: di base di anestetici locali, gassosi ed endovenosi, di farmaci cardiovascolari,, analgesedativi, antibiotici e farmaci di uso più comune.</p> <p>Nutrizione artificiale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nozioni di base di nutrizione enterale e parenterale <p>Emergenza Urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione in autonomia delle principali situazioni di emergenza - conoscenza dei protocolli di gestione dell'emorragia Massiva <p>Informatica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza nell'utilizzo dei sistemi informatici aziendali: CCC, Galileo, Spartito, Gised, PACS e loro aggiornamenti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Tecniche</p> <p>Ventilazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> -modalità avanzate e monitoraggio della meccanica ventilatoria utilizzando gli strumenti disponibili -Gestione delle vie aeree difficili con metodiche non endoscopiche <p>Monitoraggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cardiocircolatorio invasivo emodinamico con tutte le metodiche disponibili - Metabolico con le metodiche disponibili <p>Anestesia/perioperatorio</p> <ul style="list-style-type: none"> - valutazione del paziente complesso - assistenza postoperatoria della chirurgia maggiore e dei trapianti <p>Procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RRT speciali e depurazioni per patologie specifiche - tutte le tecniche di cannulazione venosa centrale - elementi di base di broncoscopia - buona padronanza dell'ecografia toracica <p>Farmacologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscenza dei farmaci di uso meno comune e per il trattamento di patologie specifiche <p>Emergenza Urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacità di affrontare l'Urgenza complessa e convocare equipe di cura multidisciplinare. - Mantiene certificazione ATLS e aggiorna costantemente le proprie competenze <p>inoltre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha frequentato anche le Sale Operatorie - Ha acquisito esperienza di assistenza intensivistica generale e/o specialistica - Membro di gruppi di studio e miglioramento - Didattica nei confronti degli specializzandi almeno in un ambito specialistico. |



| | | |
|---|--------------|---|
| <p>Terzo livello (elevata specializzazione)</p> | <p>7-9</p> | <p>Tecniche Ventilazione - Padronanza e monitoraggio nell'uso delle tecniche innovative - gestione delle vie aeree difficili anche con tecnica endoscopica Anestesia/perioperatorio - gestione di pazienti molto complessi - supporto in SO per pazienti complessi - intubazione difficile anche in supporto in SO Farmacologia - Gestione di terapie complesse - Gestione della nutrizione artificiale di casi complessi Procedure - posizionamento/gestione supporti cardiorespiratori extracorporei - tracheotomia complessa - broncoscopia operativa esclusa gestione di stent. Emergenza Urgenza - Capacità di affrontare l'Urgenza complessa e coordinare equipe di cura multidisciplinare. - Mantiene certificazione ATLS e aggiorna costantemente le proprie competenze inoltre -Tutor nel confronto dei colleghi - Didattica nei confronti degli specializzandi - Come primo operatore vanta ampia casistica di interventi ad alta complessità - E' il riferimento per interventi ad elevata complessità - Coordina un'equipe multispecialistica o gruppi o miglioramento.</p> |
| <p>Alta Specializzazione</p> | <p>10-12</p> | <p>Mantenimento delle competenze precedentemente descritte più: Esperienza clinica più che decennale in ambiti diversi della specialità Ampia casistica nella gestione di pazienti complessi, durante la quale è tutor per i colleghi Esperienza organizzativo - gestionale Tutor, docenza, relatore o moderatore a convegni. Partecipazione a progetti aziendali e/o extra aziendali come responsabile. Capacità propositiva nei confronti di aspetti gestionali e dello sviluppo delle competenze cliniche dell' UO. Dedica particolare cura ad alcuni temi ed aree cliniche/ procedure divenendo riferimento per i colleghi dell'UO e/o di altre UO . Nell'ambito dell'Emergenza Urgenza mantiene certificazione ATLS e aggiorna costantemente le proprie competenze, con particolari approfondimenti per i quali diviene riferimento interdivisionale.</p> |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>DEGENZA</p> <p>Eroga le prestazioni richieste e assegnate dalla direzione: turnistica, e/o sala operatoria, gestione di interventi terapeutici di base. Valutazione perioperatoria.</p> <p>Guardie diurne e notturne.</p> <p>Partecipa a sedute di aggiornamento, di discussione di casi clinici e organizzative.</p> <p>Raccolta dati clinici a scopo clinico ed epidemiologico.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Può essere considerato "esperto" all'interno dell'UO, di una o più tecniche o ambiti terapeutici, anche condivisa da altri colleghi</p> <p>DEGENZA</p> <p>Svolge guardie diurne, notturne.</p> <p>E' supporto per interventi di complessità maggiore.</p> <p>Esprime parere sui programmi terapeutici di base.</p> <p>Raccoglie dati clinici a scopo clinico e di ricerca.</p> <p>Si occupa di studi clinici.</p> <p>Propone/organizza l'aggiornamento per la UOC.</p> <p>Controlla le cartelle cliniche, esegue consulenze.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Può essere considerato "esperto" all'interno del Dipartimento per una o più tecniche o ambiti terapeutici, anche condivisa da altri colleghi</p> <p>DEGENZA</p> <p>Può attribuire o ridistribuire i compiti.</p> <p>Esprime parere sugli atti terapeutici proposti per pazienti complessi.</p> <p>Svolge attività di guardia diurna o notturna. Sorveglia il trend di attività in un certo settore e ne analizza l'andamento, proponendo eventuali correttivi.</p> <p>Sceglie e attua tecniche complesse e/o rivolte a pazienti particolarmente critici.</p> <p>Interviene nella gestione delle vie aeree difficili.</p> <p>Esprime parere di ammissibilità/dimissibilità nelle situazioni critiche.</p> <p>Viene interpellato come consulente ed è di supporto nelle scelte difficili.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>E' considerato "esperto" all'interno dell'Azienda per una o più tecniche o ambiti terapeutici.</p> <p>È propositivo per il miglioramento clinico ed organizzativo dell'UOC.</p> <p>Membro di società scientifiche.</p> <p>Partecipa attivamente alla ricerca clinica.</p> <p>Promozione di iniziative di aggiornamento per l'équipe.</p> <p>DEGENZA</p> <p>Sa affrontare tutta la clinica con eccezionali conoscenze almeno in alcuni settori.</p> <p>Predisporre il piano terapeutico dei pazienti complessi interagendo con i consulenti.</p> <p>Suggerisce protocolli aziendali.</p> <p>Valuta le dimissioni.</p> |

Valutazione (1-12)



2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conduce autonomamente le linee terapeutiche e gestionali concordate in equipe almeno nei casi meno complessi. Utilizza tecniche standardizzate; effettua valutazioni cliniche presso altre UO e attua il trattamento sulla scorta di linee guida; per pazienti complessi si avvale del supporto di colleghi più esperti. E' in turno per guardie diurne e notturne, a discrezione del Direttore, con supporto di un collega Reperibile senior. Esegue consulenze per altre UO, confrontandosi con colleghi senior per le decisioni terapeutiche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Viene presidiato solo in interventi particolarmente complessi o innovativi. Formula diagnosi anche dei pazienti più complessi. Ha facoltà di scegliere il piano terapeutico, tecniche, farmaci, prescrizione degli esami. Ha la responsabilità totale per quel/i pazienti. Gestisce autonomamente le consulenze per altre UO. Svolge attività in guardia diurna e notturna, in pronta disponibilità notturna e festiva. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Ha completa autonomia per la scelta e l'attuazione di tecniche complesse e/o rivolte a pazienti particolarmente critici. E' autonomo nella gestione delle vie aeree difficili. Esprime parere di ammissibilità/dimissibilità nelle situazioni critiche. Viene interpellato come consulente ed è di supporto nelle scelte difficili. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Autonomia professionale completa. Dilaziona, riprogramma, annulla il piano terapeutico. Esprime parere vincolante in caso di consulenza interna o esterna. Possiede autonomia nella gestione della turnistica (in caso di sovrimento di programmi). |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Almeno 350 pazienti in 5 anni , di complessità media , con problematiche respiratorie, cardio circolatorie, neurologiche, metaboliche, emorragiche, nutrizionali, infettive, renali. Anche con tutoraggio esecuzione almeno delle seguenti procedure: Posizionamento di 50 CVC Esecuzione di 50 Ecografie toraciche Esecuzione di 30 FBS Esecuzione di 15 tracheotomie percutanee Trattamento di 250 paz in codice rosso dei quali almeno - 15 politraumatizzati - 15 intossicazioni - 15 pazienti neurologici - 15 insufficienze respiratorie - 15 insufficienze metaboliche - 15 pazienti settici - 15 pazienti con problemi CC. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Ulteriori 200 casi in 5 anni di complessità maggiore , con problematiche respiratorie, cardio circolatorie, neurologiche, metaboliche, emorragiche, nutrizionali, infettive, renali. Piena autonomia nelle procedure invasive derivante dall'esecuzione in autonomia di almeno 50 CVC tramite tutti gli accessi 30 FBS anche con prelievi microbiologici/citologici mirati ed intubazione in FBS 10 tracheotomie percutanee Esecuzione di 50 Ecografie toraciche e addominali (eco fast) Gestione completa di 15 condizioni di depurazione extracorporea (CRRT) trattamento in autonomia di almeno 150 pazienti in Cod rosso tra i quali: - 15 politraumatizzati - 15 intossicazioni - 15 pazienti neurologici - 15 insufficienze respiratorie - 15 insufficienze metaboliche - 15 pazienti settici - 15 pazienti con problemi CC Gestione in autonomia di pazienti emorragici maggiori Gestione in autonomia di 15 trapianti di fegato. |

| | | |
|--|-------|--|
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Ulteriori 100 casi in 5 anni di complessità molto elevata, con problematiche respiratorie, cardiocircolatorie, neurologiche, metaboliche, emorragiche, nutrizionali, infettive, renali.</p> <p>Piena autonomia nelle procedure invasive derivante dall'esecuzione in autonomia di almeno 50 CVC tramite tutti gli accessi 30 FBS anche con prelievi microbiologici/citologici mirati ed intubazione in FBS</p> <p>10 tracheotomie percutanee</p> <p>Esecuzione di 50 Ecografie toraciche e addominali (eco fast)</p> <p>Gestione completa di 15 condizioni di depurazione extracorporea comprese tecniche speciali non renali (Plasmaferesi, Plasmaperfusione, Emoperfusione ecc)</p> <p>Interventi su 100 pazienti in Cod rosso in autonomia tra i quali</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 politraumatizzati - 15 intossicazioni - 15 pazienti neurologici - 15 insufficienze respiratorie - 15 insufficienze metaboliche - 15 pazienti settici - 15 pazienti con problemi CC <p>Gestione in autonomia di pazienti emorragici maggiori</p> <p>Gestione in autonomia di 15 trapianti di fegato.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Almeno 100 casi in 5 anni di complessità molto elevata, con problematiche respiratorie, cardio circolatorie, neurologiche, metaboliche, emorragiche, nutrizionali, infettive, renali.</p> <p>Piena autonomia con capacità didattica verso i colleghi di tutte le procedure invasive tra cui procedure complesse relative a 20 CVC tramite tutti gli accessi</p> <p>20 FBS anche con prelievi microbiologici/citologici mirati ed intubazione in FBS</p> <p>10 tracheotomie percutanee</p> <p>Gestione completa di 15 condizioni di depurazione extracorporea comprese tecniche speciali non renali (Plasmaferesi, Plasmaperfusione, Emoperfusione ecc)</p> <p>Gestione anche con funzione di supporto di 50 casi di pazienti in Cod rosso tra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 politraumatizzati - 15 intossicazioni - 15 pazienti neurologici - 15 insufficienze respiratorie - 15 insufficienze metaboliche - 15 pazienti settici - 15 pazienti con problemi CC <p>Gestione in autonomia di pazienti emorragici maggiori</p> <p>Gestione in autonomia di 15 trapianti di fegato</p> <p>Documentata elevata competenza in almeno una delle metodiche /discipline della specialità o ad essa affini, con acquisita capacità didattica, tale da poter essere riferimento e docente verso i colleghi.</p> |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto.</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |

Valutazione (1-12)



2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>• <u>Inquadramento paziente</u>: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>• <u>Compilazione e gestione documenti del processo di cura</u>: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>• <u>Stesura della lettera di dimissione</u></p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)



3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Collabora alla conduzione degli studi, alla raccolta dati finalizzata ad analisi epidemiologiche e alla ricerca clinica. Collabora alla stesura di pubblicazioni. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Propone studi clinici e Almeno una pubblicazione o presentazione di poster o comunicazione a convegni ogni due anni. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipa come relatore ad almeno un incontro scientifico o di aggiornamento e Partecipa a studi clinici come coinvestigatore Oppure Propone e collabora alla stesura di disegni di ricerca clinica Oppure pubblica nell'arco del mandato almeno un articolo su riviste nazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipa come relatore ad almeno un incontro scientifico e Propone coordina incontri di aggiornamento Partecipa a studi clinici come principal investigator Oppure Propone e collabora alla stesura di disegni di ricerca clinica Oppure pubblica nell'arco del mandato almeno un articolo su riviste internazionali. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC ANESTESIA E RIANIMAZIONE 3 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CARDIOCHIRURGIA 1

UOSD CARDIOCHIRURGIA 2 PEDIATRICA E DELLE CARDIOPATIE CONGENITE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. LORENZO GALLETTI |
| <i>MATRICOLA</i> | 8943 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Aggiornamento continuo e costante maturato con la conoscenza della letteratura di riferimento internazionale e la frequenza di corsi e congressi. Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali (BLS). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Aggiornamento continuo e costante maturato con la conoscenza della letteratura di riferimento internazionale e la frequenza di corsi e congressi. Frequenza in istituzioni di riferimento nella disciplina, nazionali e/o estere. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Aggiornamento continuo e costante maturato con la conoscenza della letteratura di riferimento internazionale e la frequenza di corsi e congressi. Frequenza in istituzioni di riferimento nella disciplina per programmi mirati al raggiungimento di un obiettivo specifico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Aggiornamento continuo e costante maturato con la conoscenza della letteratura di riferimento internazionale e la frequenza di corsi e congressi. Supporto al Direttore nell'applicazione di processi di miglioramento/tecniche innovative apprese durante il percorso formativo. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Possiede conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - metodiche di valutazione clinica - tecniche diagnostiche - indicazioni e metodiche di terapia chirurgica - trattamento postoperatorio <p>relative alla patologia cardiocirurgica di base in situazione di routine</p> <ul style="list-style-type: none"> - principi di follow-up, - principi di gestione di processi e utilizzo delle risorse - normativa sanitaria (SDO, certificazioni, ecc.) - processo relativo alle dimissioni protette di pazienti complessi - protocolli e linee guida aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre al precedente:</p> <p>Possiede conoscenze su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - metodiche di valutazione clinica - tecniche diagnostiche - indicazioni e metodiche di terapia chirurgica - trattamento postoperatorio <p>relative alla patologia cardiocirurgica più complessa ed in situazione di urgenza/emergenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - immunologia dei trapianti e assistenza meccanica cardiorespiratoria - basiliche sui sistemi di valutazione qualità: elaborazione protocolli e monitoraggio indicatori - basiliche sul sistema di funzionamento dei Sistemi Sanitari (Nazionale / Regionale) comprese le consulenze di specialità in altre U.O. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre al precedente:</p> <p>Possiede conoscenze avanzate su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - metodiche di valutazione clinica, - tecniche diagnostiche - indicazioni e metodiche di terapia chirurgica - trattamento postoperatorio <p>relative a tutta la patologia cardiocirurgica DI SETTORE SPECIFICO (CARDIOPATIE ACQUISITE O CONGENITE)</p> <ul style="list-style-type: none"> - immunologia dei trapianti e assistenza meccanica cardiorespiratoria - avanzate sui sistemi di valutazione qualità: elaborazione piani di cura ("critical pathway") - gestionali relative all'unità operativa: utilizzo risorse e principi di budget - didattiche relative al processo di formazione colleghi professionalità di base e di primo livello <p>Ha capacità di training relazionandosi con i colleghi di minore esperienza professionale.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre al precedente:</p> <p>Possiede conoscenze <u>avanzate</u> su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - metodiche di valutazione clinica - tecniche diagnostiche - indicazioni e metodiche di terapia chirurgica - trattamento postoperatorio <p>relative a TUTTI I SETTORI della patologia cardiocirurgica</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscenze di aspetti amministrativo gestionali di livello elevato: gestione qualità della cartella clinica, DRG, rapporti con NOC, processi di accreditamento (es. Joint Commission), reti aziendali ed interaziendali. - Conoscenza approfondita meccanismi di funzionamento aziendale: budget, informatizzazione e gestione attività dipartimentali (controllo qualità, redazione protocolli diagnostico -terapeutici, informatizzazione etc) <p>E' in grado di assumere il ruolo di punto di riferimento per la propria disciplina all'interno del gruppo costituente l'U.O. in accordo e con espresso riconoscimento del Direttore di struttura.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>1) attività di "base" in reparto di Degenza: giro-visita, medicazioni, assistenza e gestione del paziente chirurgico con padronanza di tutte le procedure tecniche di base necessarie e applicazione dei protocolli e linee guida aziendali. Compilazione di cartelle cliniche, lettere di dimissione, S.D.O.</p> <p>2) Ambulatorio divisionale: Indicazioni, fattori di rischio per gli interventi chirurgici, preparazione all'intervento, follow-up postoperatorio, e gestione delle possibili complicanze tardive della chirurgia.</p> <p>3) II Reperibilità cardiocirurgia.</p> <p>4) Attività chirurgica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apertura e chiusura del torace - Istituzione della circolazione extracorporea nei malati non complessi - 2° aiuto operatore nei casi complessi o complicati - 1° aiuto operatore nei casi di routine <p>Cardiocirurgia pediatrica e delle cardiopatie congenite è in grado di svolgere autonomamente interventi: Aristotele Classe 1</p> <p>5) Segue il decorso postoperatorio immediato in Terapia Intensiva.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>1) In aggiunta alle precedenti e in reparto di Degenza, formula il piano diagnostico-terapeutico per ogni paziente. Contribuisce all'attività di pianificazione organizzativa e alla stesura di protocolli e linee guida locali.</p> <p>2) II Reperibilità cardiocirurgia. Reperibilità prelievo d'organo.</p> <p>3) Attività chirurgica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primo operatore autonomo in chirurgia elettiva di bassa-media complessità specialistica - 1° aiuto nei casi complessi o complicati <p>Cardiocirurgia degli adulti (Patologie acquisite): chirurgia sostitutiva valvolare, rivascolarizzazione miocardica semplice in pazienti stabili</p> <p>Cardiocirurgia pediatrica e delle cardiopatie congenite è in grado di svolgere autonomamente interventi: Aristotele Classe 2</p> <p>4) Interrelazione con la TI per la gestione delle complicanze.</p> <p>5) Tutoraggio sulle attività di I Livello.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>1) Attività di reparto di Degenza ad alta responsabilità: gestione casi complessi e controversi. Coordinamento attività chirurgica, supervisione e gestione di casi complessi e complicati.</p> <p>2) I Reperibilità cardiocirurgia. Reperibilità Cardiocirurgia Pediatrica.</p> <p>3) Attività chirurgica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primo operatore autonomo in gran parte della specialità. Capacità di svolgere ruolo di "tutor". <p>Cardiocirurgia degli adulti (Patologie acquisite): chirurgia riparativa valvolare, chirurgia dell'aorta ascendente (inclusa dissezione aortica), rivascolarizzazione miocardica complessa e in pazienti instabili. Chirurgia minimamente Invasive.</p> <p>Trapianto di Cuore semplice</p> <p>Cardiocirurgia pediatrica e delle cardiopatie congenite è in grado di svolgere autonomamente interventi: Aristotele Classe 3.</p> <p>4) Tutoraggio sulle attività di elevata competenza.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>1) Gestione in autonomia dell'attività clinica anche in assenza del Direttore e/o su sua delega.</p> <p>2) I Reperibilità cardiocirurgia. Reperibilità Cardiocirurgia Pediatrica.</p> <p>3) Attività chirurgica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primo operatore autonomo su tutto l'ambito della specialità. Funzione di "tutor". <p>Competenze speciali su particolari interventi (Tecniche innovative e/o "demanding", interventi su patologia estremamente rara).</p> <p>Trapianto di Cuore Completo: pazienti in supporto meccanico al circolo (ECMO/VAD) e cardiopatie congenite.</p> <p>Cardiocirurgia pediatrica e delle cardiopatie congenite è in grado di svolgere autonomamente interventi: Aristotele Classe 4</p> <p>4) Gestione della lista operatoria</p> <p>5) Tutoraggio sulle attività di elevata specializzazione</p> <p>6) Funzioni di controllo della documentazione sanitaria.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia in tutte le attività di base come indicato nell'item "Cosa fa" Tutorato nelle attività chirurgiche di elevata competenza. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia in tutte le attività di elevata competenza e di routine come indicato nell'item "Cosa fa" Autonomia nell'esercizio dell'attività chirurgica come indicato nell'item "Cosa fa" Tutorato nelle attività chirurgiche di elevata specializzazione. Autonomia nella valutazione e prelievo di cuore a scopo di trapianto. Capacità di individuare un obiettivo professionale principale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia in tutte le attività di elevata specializzazione come indicato nell'item "Cosa fa" Autonomia nell'esercizio dell'attività chirurgica come indicato nell'item "Cosa fa" Tutorato nelle attività chirurgiche di alta specializzazione. Capacità di perseguire un obiettivo professionale principale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ha completa autonomia professionale nell'ambito della specialità. Include la decisione di intervenire durante le complicanze intraoperatorie di altri colleghi. Autonomia decisionale ed operativa nel trapianto di cuore concordata e su delega del responsabile di settore e/o Direttore di UOC. E' in grado di sorvegliare e monitorare l'andamento dell'attività clinica. Può preparare le liste operatorie su delega del direttore di struttura. Capacità di coordinare/condurre il lavoro verso il raggiungimento di un obiettivo professionale principale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Documentata esperienza come aiuto operatore nella disciplina. Auspicabile autonomia nelle fasi preparatorie alla parte centrale dell'intervento. Apertura e chiusura del torace, gestione della circolazione extracorporea, isolamento e prelievo dei condotti vascolari. 2 operatore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperienza professionale maturata in almeno 100 interventi come 1° operatore in interventi in CEC di complessità medio-bassa. Esperienza nel prelievo di cuore a scopo di trapianto. 2 operatore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esperienza maturata in almeno 300 interventi come 1° operatore in interventi in CEC di complessità medio. Esperienza nella gestione delle complicanze più frequenti. Autonomia nella valutazione e prelievo di cuore a scopo di trapianto. 2 operatore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza maturata in almeno 500 interventi come 1° operatore Tutta la casistica operatoria della specialità in sostituzione anche del direttore della struttura complessa su espressa delega. Trapianto di cuore. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' in grado di interagire nelle normali attività di base con il personale aziendale (collegli, comparto, amministrazione) in maniera efficace. Eseguite visite e valutazioni richieste da altre UO per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' in grado di interagire nelle attività ordinarie con il personale aziendale con professionalità e cordialità. Capacità di "team working". Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro extraaziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre UO per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' in grado di interagire con il personale aziendale con competenza ed appropriatezza nella gran parte delle circostanze concernenti l'attività della specialità, anche in situazioni che richiedano capacità di gestione e coordinamento. E' in grado di stabilire canali di comunicazione privilegiata con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostiche terapeutiche su richiesta di altre UO su casi complessi. Manifesta senso di appartenenza all'Unità Operativa. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ha capacità di comportamento basate sulla comunicazione e l'ascolto, sviluppo dell'expertise, innovazione ed orientamento al risultato. Coordina attività cliniche ed organizzativo-gestionali con il personale aziendale e con la Direzione aziendale. Collabora con il direttore per la definizione delle linee strategiche della struttura e nei rapporti con la direzione aziendale. E' in grado di gestire attività dipartimentali, interdipartimentali ed a valenza aziendale su specifico mandato del Direttore. Può partecipare come delegato del Direttore a commissioni aziendali o dipartimentali. Sostituisce il Direttore nelle assenze. Manifesta senso di appartenenza all'Azienda. |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | E' in grado di gestire la relazione e la comunicazione con i pazienti ed i suoi familiari. E' in grado di mantenere relazioni esterne di base (informatori del farmaco, medici di base, operatori del territorio). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' in grado di collaborare con progetti di ricerca, sperimentazioni, protocolli di intesa, studi multicentrici etc. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' in grado di attivare, mantenere e coordinare relazioni esterne a complessità media, che richiedano anche capacità di coordinamento: specialisti del territorio, ATS, Associazioni mediche. Ha delega di trasferire pazienti da e presso l'UO. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne ad alta complessità che richiedano capacità di coordinamento e dirigenziale. Su indicazione del direttore: Società scientifiche, Media, Organismi centrali, regionali, nazionali ed internazionali. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|---|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • <u>Inquadramento paziente</u>: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • <u>Compilazione e gestione documenti del processo di cura</u>: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • <u>Stesura della lettera di dimissione</u> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. <p>Competenza nella compilazione di casi complessi e controversi e nella revisione con il personale amministrativo e medico preposto dalla direzione sanitaria.</p> <p>Delega alla firma della documentazione sanitaria in vece del primario.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Capacità e disponibilità a partecipare a studi clinici e sperimentazioni, organizzare archivi e database e/o partecipare esecutivamente a progetti interni di miglioramento della qualità del lavoro. E' in grado di presentare, analizzando criticamente, i casi clinici durante le riunioni di reparto. E' autore o coautore di almeno 5 abstracts o pubblicazioni scientifiche a stampa. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Capacità di partecipare a studi clinici e sperimentazioni con ruolo di coordinamento e di verifica. E' autore o coautore di almeno 1 abstract o pubblicazione scientifica all'anno. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Capacità di partecipare a studi clinici e sperimentazioni con ruolo di coordinamento e di verifica. Capacità nel rivestire personalmente il ruolo di autore nella stesura del manoscritto della ricerca. E' autore o coautore di almeno 1 abstract o pubblicazione scientifica all'anno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Capacità di rivestire il ruolo di investigatore principale. Capacità di controllo dello sviluppo del protocollo dello studio. Capacità di rivestire personalmente il ruolo di autore nella stesura del manoscritto della ricerca. E' autore o coautore di almeno 1 abstract o pubblicazione scientifica all'anno. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC CARDIOCHIRURGIA 1 UOSD CARDIOCHIRURGIA 2 PEDIATRICA E DELLE CARDIOPATIE CONGENITE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|---|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|-------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CARDIOLOGIA 1

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. MICHELE SENNI |
| <i>MATRICOLA</i> | 6300 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | BLS - Formazione inerente la motivazione a lavorare in gruppo (team building) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: formazione approfondita (congressi, stages) di una delle aree specialistiche: - Diagnostica cardiovascolare - Ecocardiografia avanzata - Terapia Intensiva Cardiologica - Attività clinica cardiologica di reparto - Attività clinica internistica di reparto - Assistenza ventricolare - Trapianto Cardiaco - Scopenso Cardiaco - Cardiopatie congenite - Emodinamica delle cardiopatie congenite - Formazione inerente la motivazione a lavorare in gruppo (team building). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Formazione approfondita (congressi, stages) di più di una delle aree specialistiche: - Diagnostica cardiovascolare - Ecocardiografia avanzata - Terapia Intensiva Cardiologica - Attività clinica cardiologica di reparto - Attività clinica internistica di reparto - Assistenza ventricolare - Trapianto Cardiaco - Scopenso Cardiaco - Cardiopatie congenite - Emodinamica delle cardiopatie congenite - Formazione relativa al risk management - Formazione inerente la motivazione a lavorare in gruppo (team building). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Formazione approfondita per essere referente di una delle aree specialistiche: - Diagnostica cardiovascolare - Ecocardiografia avanzata - Terapia Intensiva Cardiologica - Attività clinica cardiologica di reparto - Attività clinica internistica di reparto - Assistenza ventricolare - Trapianto Cardiaco - Scopenso Cardiaco - Cardiopatie congenite - Emodinamica delle cardiopatie congenite - Formazione relativa al risk management - Formazione inerente la motivazione a lavorare in gruppo (team building). |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza Linee Guida per la gestione delle più comuni patologie internistiche e cardiologiche. Conoscenza relativa alle procedure diagnostiche/terapeutiche invasive (prelievo arterioso per EGA, incannulazione difficile di vene, sondino N/G, cateterismo vescicale, paracentesi, toracentesi, ecc). Conoscenza dei processi primari dell'Unità e delle norme regionali/nazionali/internazionali che li regolamentano. Conoscenza del Sistema SISS. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre la precedente si aggiunge la specificità della conoscenza che viene riconosciuta a livello aziendale di una delle aree specialistiche sopraindicate. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre le conoscenze del primo livello si aggiunge la specificità della conoscenza riconosciuta a livello Regionale e/o Nazionale di più di una delle aree specialistiche sopraindicate. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conoscenza dettagliata dei processi e delle norme regionali/nazionali/internazionali che regolamentano una delle aree sopraindicate specialistiche di cui è referente. |



Ospedale
Papa Giovanni XXIII

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Papa Giovanni XXIII

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|



2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Per il Cardiologo si richiede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività clinica: impostazione diagnostica, terapeutica e di compilazione completa e corretta della cartella clinica durante il servizio di Guardia. • Gestione dell'urgenza anche in Reparto (BLS, Monitoraggio parametri vitali, conoscenza Linee Guida più comuni di diagnostica e terapia in Medicina d'Urgenza). • Attività Ambulatoriale standard: <ul style="list-style-type: none"> - Lettura ECG ed ECG-Holter, ECG in Telemetria - Test da sforzo al cicloergometro - Ecocardiogramma trans-toracico - Cardioversioni elettriche. • Consulenze in altre U.O. <p>Per il Medico Internista/Geriatra si richiede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività clinica: impostazione diagnostica, terapeutica e di compilazione completa e corretta della cartella clinica durante il servizio di Guardia. • Gestione dell'urgenza anche in Reparto (BLS, Monitoraggio parametri vitali, conoscenza Linee Guida più comuni di diagnostica e terapia in Medicina d'Urgenza). <p>Per il Cardiologo/ Medico Internista/Geriatra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione della relazione di dimissione, • Attività amministrative: compilazione SDO, Dimissioni protette. Certificazioni varie. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Svolge attività in una delle aree specialistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostica cardiovascolare - Ecocardiografia avanzata - Terapia Intensiva Cardiologica - Attività clinica cardiologica di reparto - Attività clinica internistica di reparto - Assistenza ventricolare - Trapianto Cardiaco - Scopenso Cardiaco - Cardiopatie congenite - Emodinamica delle cardiopatie congenite. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Svolge attività in più di una delle aree specialistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostica cardiovascolare - Ecocardiografia avanzata - Terapia Intensiva Cardiologica - Attività clinica cardiologica di reparto - Attività clinica internistica di reparto - Assistenza ventricolare - Trapianto Cardiaco - Scopenso Cardiaco - Cardiopatie congenite - Emodinamica delle cardiopatie congenite. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>E' referente per una delle Aree specialistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostica cardiovascolare - Ecocardiografia avanzata - Terapia Intensiva Cardiologica - Attività clinica cardiologica di reparto - Attività clinica internistica di reparto - Assistenza ventricolare - Trapianto Cardiaco - Scopenso Cardiaco - Cardiopatie congenite - Emodinamica delle cardiopatie congenite. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Parzialmente autonomo nelle attività sopra elencate |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo in una delle aree sopra elencate |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomo in più di una delle aree sopra elencate |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Diretto interlocutore come referente di area con il Direttore |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Attività di routine ambulatoriale, Day Hospital e degenze. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Tratta sia in ambito ambulatoriale che di degenza le principali patologie riguardanti l'area specifica tra quelle sopraindicate. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Tratta sia in ambito ambulatoriale che di degenza le principali patologie riguardanti più di un' area specifica tra quelle sopraindicate. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' riferimento aziendale e extraaziendale per l'area di cui è referente. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari.</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni.</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione.</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • <u>Inquadramento paziente</u>: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • <u>Compilazione e gestione documenti del processo di cura</u>: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • <u>Stesura della lettera di dimissione</u> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a registri, database, studi osservazionali, studi clinici randomizzati. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: - pubblicazione di almeno 2 abstract nell'arco del triennio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: - ideazione di protocolli di studi clinici - almeno 1 pubblicazione nell'arco del triennio. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: - ideazione di protocolli di studi clinici - almeno 2 pubblicazioni nell'arco del triennio. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|-----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 10 |
|---|------------------|-----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 2 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|------------------------------------|------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 6 |
|------------------------------------|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|-------------------------------|-------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC CARDIOLOGIA 1 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| | | RANGE: |
| | | • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI |
| | | • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII |
| | | • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII |
| | | • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CARDIOLOGIA 2 - DIAGNOSTICA INTERVENTISTICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-----------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ORAZIO VALSECCHI |
| <i>MATRICOLA</i> | 6847 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |



CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Documentazione certificata delle attività svolte in precedenza comprovante il "background" del candidato sulla base dei dati indicati dal/i Direttore/i dei Laboratori di Emodinamica frequentati. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Formazione del primo livello professionale. Durante la carriera professionale partecipazione a 10 Corsi o Simposi attinenti al ruolo specifico ricoperto. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Formazione del secondo livello professionale. Durante la carriera professionale partecipazione come Relatore ad almeno 5 simposi Nazionali in tema di Cardiologia Invasiva. Appartenenza a Società Scientifiche di Cardiologia Invasiva in Italia e all'estero |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Formazione di terzo livello professionale. Durante la carriera professionale partecipazione a Corsi e Simposi in Cardiologia Invasiva in Italia e all'estero come Relatore. Appartenenza a Società di Cardiologia invasiva con ruolo dirigenziale. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Buona conoscenza dell'elettrocardiografia ed ecocardiografia. Conoscenza della sala di emodinamica dei principi delle rilevazioni pressorie e dell'angiografia. Conoscenza delle tecniche di cannulazione dei grandi vasi e dell'esecuzione di cateterismo cardiaco destro sinistro e coronarografia. Conoscenza di base dei principali sistemi operativi, del sistema informatico della UOC e dell'Azienda. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Requisiti del Primo Livello. Conoscenza della cannulazione dei grossi vasi venosi oltre la femorale, dell'approccio radiale nella diagnostica ed interventistica coronarica anche in fase acuta. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Requisiti del Primo e secondo livello. Conoscenza dell'interventistica coronarica complessa (trattamento del tronco comune, biforcazioni complesse, occlusioni croniche). Conoscenza dell'interventistica strutturale cardiovascolare in almeno un settore (coronarico, valvolare, congenito dell'adulto). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Requisiti dei livelli precedenti. Conoscenza della diagnostica invasiva e interventistica completa, coronarica e almeno in alcuni settori strutturale. Conoscenza della attività didattica e tutoriale nei confronti dei Colleghi degli altri livelli. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>SALA OPERATORIA Esegue cateterismo cardiaco destro e sinistro e coronarografia, elettrostimolazione temporanea. E' secondo operatore in interventistica coronarica, semplice o complessa a giudizio del Tutor. Utilizza con Tutor sistemi di supporti circolatorio, contro pulsatore aortico ed ECMO.</p> <p>DEGENZA Interagisce con i Colleghi delle Unità da cui afferiscono i pazienti per la gestione di aspetti post procedurali.</p> <p>AMBULATORIO Partecipa alla gestione dell'ambulatorio del prericovero e degli ambulatori per il controllo di pazienti sottoposti a procedure interventistiche coronariche.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>SALA OPERATORIA Esegue procedure diagnostiche ed interventistiche coronariche semplici. Utilizza sistemi di supporti circolatorio, contropulsatore aortico ed ECMO. Posiziona cateteri venosi a permanenza ed esegue biopsie miocardiche in ventricolo destro, esegue pericardiocentesi "semplici" con tutor. Imaging coronarico con Tutor per ultrasuoni in coronaria, OCT e valutazioni funzionali della riserva coronarica. Partecipazione alla gestione di complicanze maggiori con Collega di livello superiore).</p> <p>DEGENZA: Risolve problemi post procedurali più complessi su richiesta dell'Interventista di primo livello.</p> <p>AMBULATORIO Idem come Primo livello.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>SALA OPERATORIA Esecuzione di procedure interventistiche coronariche complesse (vedi esclusività del sapere) e valutazioni funzionali. Gestione autonoma di complicanze maggiori. Funzione tutoriale per Colleghi con incarico di primo livello.</p> <p>DEGENZA Soluzione di situazioni conflittuali con pazienti o parenti prima o dopo la procedura.</p> <p>AMBULATORIO Collabora in supporto ai Colleghi di livello minore. Esegue l'attività ambulatoriale di routine al bisogno su indicazione del Direttore.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>SALA OPERATORIA Esecuzione di tutte le procedure richieste al Laboratorio, gestione delle complicanze proprie e supporto decisionale e fisico-pratico in quelle di tutti i Colleghi.</p> <p>DEGENZA Idem come per incarico di terzo livello.</p> <p>AMBULATORIO Collabora in supporto ai Colleghi di livello minore. Esegue l'attività ambulatoriale di routine al bisogno su indicazione del Direttore.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' in grado di discutere l'indicazione ad un esame invasivo diagnostico, eseguirlo autonomamente, valutare e discuterne i reperti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Ha l'autonomia nell'esecuzione di quanto indicato nelle attività di sala operatoria. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Ha l'autonomia nell'esecuzione di quanto indicato nelle attività di sala operatoria per il terzo livello |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ha l'autonomia nell'esecuzione di quanto indicato nelle attività di sala operatoria per l'alta specializzazione |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Nel triennio esegue 300 coronarografie, 150 cateterismi destri, 40 stimolatori cardiaci temporanei come secondo operatore. 150 coronarografie 75 cateterismi destri e 20 stimolatori temporanei come primo operatore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Nel triennio esegue 350 procedure, di cui almeno 100 nell'ultimo anno, diagnostiche interventistiche eseguite autonomamente con una complessità procedurale media. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Nel triennio esegue 700 procedure diagnostiche interventistiche, di cui almeno 100 nell'ultimo anno, compresa alta complessità procedurale. Attività tutoriale per il primo e secondo livello. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Nel triennio esegue 900 procedure diagnostiche interventistiche compresa interventistica strutturale, di cui almeno 150 nell'ultimo anno, a prevalente complessità procedurale alta. Attività tutoriale per tutti i livelli. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • <u>Inquadramento paziente</u>: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • <u>Compilazione e gestione documenti del processo di cura</u>: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • <u>Stesura della lettera di dimissione</u> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa alla raccolta dati, compilazione CRF per trials in corso nella UOC. Effettua raccolta bibliografica con i colleghi di livello professionale superiore per pubblicazioni scientifiche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Supporta fattivamente e controlla l'attività dei Colleghi del primo livello. Effettua almeno 1 comunicazione/relazione a congressi o simposi di Cardiologia Invasiva almeno ogni due anni. Partecipa alla stesura di un lavoro scientifico all'anno. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Supporta fattivamente e controlla l'attività dei Colleghi del secondo livello. Effettua almeno 2 comunicazioni/relazioni a congressi o simposi di Cardiologia Invasiva ogni due anni. Partecipa alla stesura di un lavoro scientifico all'anno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Collabora con il Direttore nella individuazione e partecipazione a Trials, E' in grado di effettuare la pubblicazione di un lavoro ogni 2-3 anni. Coadiuvava i Colleghi degli altri livelli nella loro attività come esperto, consigliere e tutor. Ha funzione di stimolo alla produzione scientifica per i Colleghi degli altri livelli. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|-------------------------------|---|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC CARDIOLOGIA 2 - DIAGNOSTICA INTERVENTISTICA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CHIRURGIA GENERALE 1

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. LUCA ANSALONI |
| <i>MATRICOLA</i> | 9420 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni)

Incarico professionale CI (ex profilo C)

Incarico professionale CII (ex profilo C4)

Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3)

Incarico professionale Ca (ex profilo C1)



CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiungimento dei crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale Partecipazione a corsi di BLS e ATLS. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raggiungimento dei crediti formativi minimi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages intra-aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Raggiungimento dei requisiti minimi formativi in termini di crediti mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages extra -aziendali a valenza nazionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Raggiungimento crediti formativi minimi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages extra -aziendali a valenza internazionale. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Conosce i protocolli diagnostico- terapeutici in uso. • Conosce l'attività clinica e la gestione del paziente chirurgico: cartella clinica e impostazione terapeutica. • Conosce come redigere una lettera di dimissione. • Conosce l'attività ambulatoriale: controlli chirurgici, medicazioni e prime visite. • Conoscenze di epidemiologia, prevenzione, diagnosi e terapia. • Conoscenza delle Norme di Buona Pratica Clinica. • Conoscenza teorica e pratica relativa alla diagnosi e alla gestione delle complicanze. • Conoscenza teorica a pratica relativa alla gestione delle emergenze. • Conoscenza della patologia chirurgica e delle clinica chirurgica. • Conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza dei percorsi diagnostico terapeutici aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Conosce la gestione di particolari situazioni specialistiche complesse, consulti e interazione multidisciplinare, coordinamento e pianificazione delle attività dell'UOC. • Elevata conoscenza dei processi primari nella gestione dei pazienti e delle norme regionali, nazionali e internazionali che li regolamentano. • Conosce come progettare corsi formativi a livello divisionale in collaborazione con l'Ufficio formazione per: corsi formazione divisionale, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche e organizzative. • Conosce come relazionare a corsi convegni intra aziendali, regionali e nazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza dei processi primari di gestione di una Struttura e delle norme regionali, nazionali e internazionali che li regolamentano • Conoscenza delle norme e dei processi che regolamentano il percorso di Accreditamento e di Certificazione. • Conoscenza approfondita su tutti gli aspetti clinici e scientifici relativi a più branche della disciplina. • Conoscenze cliniche e gestionali per vicariare l'attività di gestione della struttura. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • E' in grado di accogliere, visitare, gestire ed accompagnare una persona con problematica chirurgica generale di base. • E' in grado di eseguire medicazioni anche complesse ed interventi ambulatoriali in anestesia locale (biopsia di linfonodo superficiale, asportazione di piccoli tumori superficiali, asportazione di piccole lesioni cutanee onicectomia). • E' in grado di gestire l'accettazione e la dimissione del paziente. • E' in grado di redigere per il curante una lettera di conclusione con indicazione della diagnosi e programmazione terapeutica secondo le linee guida del reparto. • E' in grado di apprezzare umanamente, con termini precisi, semplici e comprensibili ogni paziente. • E' in grado di gestire autonomamente il giro visita, conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda. • E' in grado di gestire autonomamente una visita di controllo ambulatoriale. • E' in grado di gestire autonomamente consulenze di base richieste dal Pronto Soccorso o da altri reparti. • E' in grado di gestire insieme all'equipe multidisciplinare dedicata (trauma team) presso il PS il paziente politraumatizzato. • Svolge interventi di chirurgia d'urgenza di base con assistenza di un tutor. • E in grado di coadiuvare dal punto di vista clinico e operatorio un collega più esperto nell'attività chirurgica (impostazione algoritmo diagnostico-terapeutico). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • E' pienamente in grado di effettuare l'attività di consulenza in altri reparti e l'attività di consulenza specialistica. • E' in grado di pianificare un percorso diagnostico-terapeutico non complesso inerente all'area specialistica in accordo alle linee guida e protocolli organizzativi definiti all'interno dell'Unità e alle direttive della DAZ. • E' responsabile di sedute operatorie di chirurgia minore (biopsia di linfonodo superficiale, asportazione di piccoli tumori superficiali, asportazione di piccole lesioni cutanee onicectomia). • Svolge interventi di chirurgia media o complessa (gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata, linfadenectomia ascellare ed inguinoliacootturatoria, chirurgia citoriduttiva ed HIPEC, escissioni compartimentali per lesioni sarcomatose) con assistenza di un tutor. • Svolge interventi di chirurgia d'urgenza di base come primo operatore. Svolge interventi di chirurgia d'urgenza media o complessa e la chirurgia del politraumatizzato con assistenza di un tutor. • E' in grado di coadiuvare dal punto di vista clinico e operatorio un collega più esperto nell'urgenza e nei casi rari (impostazione algoritmo diagnostico-terapeutico). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile di seduta operatoria • Svolge interventi di chirurgia media o complessa (gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata, linfadenectomia ascellare ed inguinoliacootturatoria, chirurgia citoriduttiva ed HIPEC, escissioni compartimentali per lesioni sarcomatose) come primo operatore e la chirurgia del politraumatizzato. • Svolge attività di tutoraggio per interventi di chirurgia d'urgenza di base. • Responsabile di qualità. • Svolge attività di tutoraggio per le attività di reparto ed ambulatoriali. • Svolge attività di predisposizione e aggiornamento delle linee guida diagnostico-terapeutiche adottate nell'UOC. • Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori). • E' in grado di svolgere in autonomia funzioni di diagnosi e cura nell'urgenza dal punto di vista clinico e operatorio. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività dei profili precedenti, è riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi. Svolge attività di tutoraggio per gli interventi di chirurgia d'urgenza media o complessa e la chirurgia del politraumatizzato. Capacità di utilizzare tecniche chirurgiche nell'urgenza dal punto di vista clinico e operatorio. Gestire le complicanze e pazienti complessi.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Svolge in autonomia tutte le attività di base cliniche e chirurgiche (Degenza, DH o Ambulatori) di bassa complessità: piccola chirurgia ambulatoriale (biopsia di linfonodo superficiale, asportazione di piccoli tumori superficiali, asportazione di piccole lesioni cutanee onicectomia) e le complicanze non gravi. E' in grado di eseguire interventi di chirurgia d'urgenza di base, posizionamento di drenaggio toracico, appendicectomia open e/o laparoscopia, emioplastica inguino-crutale, ulcorraffia gastroduodenale open e/o laparoscopia, resezione di sigma sec Hartmann, resezione-anastomosi intestino tenue, gastro-enterostomia, confezionamento o chiusura di enterostomia, plastica di laparocoele, splenectomia open, escissione di lesione cutanea da melanoma + LS con assistenza di un tutor. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente nei casi non complessi. E' in grado di eseguire interventi di chirurgia minore: posizionamento di drenaggio toracico, appendicectomia open e/o laparoscopia, emioplastica inguino-crutale, ulcorraffia gastroduodenale open e/o laparoscopia, resezione di sigma sec Hartmann, resezione-anastomosi intestino tenue, gastro-enterostomia, confezionamento o chiusura di enterostomia, plastica di laparocoele, splenectomia open, escissione di lesione cutanea da melanoma + LS in elezione. E' in grado di eseguire interventi di chirurgia media o complessa (gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata, linfadenectomia ascellare ed inguinoliacootturatoria, chirurgia citoriduttiva ed HIPEC, escissioni compartimentali per lesioni sarcomatose) con assistenza di un tutor. E' in grado di eseguire interventi di chirurgia d'urgenza di base come primo operatore. E' in grado di eseguire interventi di chirurgia d'urgenza media o complessa (gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata) e la chirurgia del politraumatizzato con assistenza di un tutor. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente anche per casi complessi. E' in grado di eseguire in autonomia le attività ad alta specializzazione, cioè come primo operatore, chirurgia media e complessa in elezione (gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata, linfadenectomia ascellare ed inguinoliacootturatoria, chirurgia citoriduttiva ed HIPEC, escissioni compartimentali per lesioni sarcomatose). E' in grado di eseguire attività di tutoraggio per interventi di chirurgia d'urgenza di base. E' in grado di eseguire interventi di chirurgia d'urgenza media o complessa e la chirurgia del politraumatizzato come primo operatore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> Autonomia decisionale per casi complessi anche al di fuori del percorso standardizzato. E' in grado di eseguire in autonomia l'attività di tutoraggio per le attività ad alta specializzazione nella chirurgia media e complessa in elezione (gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata, linfadenectomia ascellare ed inguinoliacootturatoria, chirurgia citoriduttiva ed HIPEC, escissioni compartimentali per lesioni sarcomatose). |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esperienza nella piccola chirurgia ambulatoriale: biopsia di linfonodo superficiale asportazione di piccoli tumori superficiali, asportazione di piccole lesioni cutanee, onicectomia almeno 50 interventi come primo operatore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperienza nella chirurgia minore e di base: posizionamento di drenaggio toracico, appendicectomia open e/o laparoscopia, emioplastica inguino-crutale, ulcorraffia gastroduodenale open e/o laparoscopia, resezione di sigma sec Hartmann, resezione-anastomosi intestino tenue, gastro-enterostomia, confezionamento o chiusura di enterostomia, plastica di laparocoele, splenectomia open, escissione di lesione cutanea da melanoma + LS almeno 70 interventi come primo operatore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esperienza in tutta la chirurgia medio-complessa: (gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata, linfadenectomia ascellare ed inguinoliacootturatoria, chirurgia citoriduttiva ed HIPEC, escissioni compartimentali per lesioni sarcomatose) almeno 100 interventi come primo operatore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza in tutta la chirurgia medio-complessa: gastroresezione e gastrectomia con linfadenectomia, emicolectomia dx e sx, colectomia totale, toraco e/o laparotomia per politrauma, colecistectomia open e/o laparoscopia per colecistite acuta, resezione epatica limitata, linfadenectomia ascellare ed inguinoliacootturatoria, chirurgia citoriduttiva ed HIPEC, escissioni compartimentali per lesioni sarcomatose, almeno 200 interventi come primo operatore e 50 interventi come tutor. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a riunioni di aggiornamento di reparto o interdisciplinari 1 abstract ad un Congresso nazionale come coautore all'anno Collabora e coadiuva alla gestione di trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 2 abstract ad un Congresso nazionale come coautore all'anno E' in grado di pianificare la gestione di trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore. 1 pubblicazione scientifica su rivista indicizzata (come autore o coautore) all'anno Gestisce autonomamente ed in maniera completa trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore. 2 pubblicazioni scientifiche su rivista indicizzata (come autore o coautore) all'anno Porta a termine trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | 0 |
| | UOC CHIRURGIA GENERALE 1 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI (BASE AVANZATA) • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII (ELEVATA COMPETENZA) • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII (ELEVATA SPECIALIZZAZIONE) • DA 8,4 A 10 - INCARICO DI Ca (ALTA SPECIALIZZAZIONE) |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CHIRURGIA GENERALE 2 - SENOLOGICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. PRIVATO FENAROLI |
| <i>MATRICOLA</i> | 2529 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni)

Incarico professionale CI (ex profilo C)

Incarico professionale CII (ex profilo C4)

Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3)

Incarico professionale Ca (ex profilo C1)

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale. Si aggiorna costantemente dalla letteratura scientifica internazionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre al precedente supera i requisiti minimi formativi in termini di crediti mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages anche extra-aziendali. Partecipazione come uditore ad almeno 1 congresso nazionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: partecipa a corsi di formazione per apprendere le tecniche di: - stesura linee guida - stesura protocolli diagnostico terapeutici - progettazione di percorsi formativi |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti possiede la formazione teorico pratica per essere responsabile scientifico di eventi formativi di carattere clinico, scientifico e/o organizzativo. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Con riferimento alla branca specialistica: Conosce i protocolli diagnostico – terapeutici in uso. Conosce come redigere una lettera di dimissione. Conosce l'attività ambulatoriale: controlli chirurgici, medicazioni e prime visite. Conoscenze di epidemiologia, prevenzione, diagnosi e terapia. Conosce l'attività clinica e la gestione del paziente chirurgico in senso generale: cartella clinica e impostazione terapeutica. Conoscenza delle Norme di Buona Pratica Clinica. Conoscenza teorica e pratica relativa alla diagnosi e alla gestione delle complicanze. Conoscenza teorica a pratica relativa alla gestione delle emergenze. Conosce il sistema informatico dell'Azienda. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conosce ed applica i percorsi diagnostico terapeutici in uso in Azienda secondo le indicazioni strategiche aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza aggiornata dell'evoluzione diagnostico terapeutica delle varie metodiche anche non in uso in Azienda. Conoscenza delle tecniche di oncoplastica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conosce i processi primari di gestione di un' Unità sanitaria e delle norme regionali, nazionali e internazionali che li regolamentano. Conosce le norme e i processi che regolamentano il percorso di Accreditamento e di Certificazione. Conosce approfonditamente tutti gli aspetti clinici e scientifici relativi alle diverse branche proprie della disciplina: chirurgia senologica, chirurgia plastica, oncologia, radiologia, radioterapia, fisiatria, anatomia patologica, psicologia clinica. Conosce le dinamiche organizzative in merito a lavori di gruppo e multidisciplinarietà. Conosce teoricamente le pratiche di tutti i percorsi diagnostico terapeutici in uso nelle Strutture. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Accoglie, visita, gestisce ed accompagna una persona con problematica senologica.</p> <p>Esegue ago aspirati, micro biopsie eco guidate, punch-biopsy e tutto quanto sia necessario al fine della diagnosi.</p> <p>Redige per il curante una relazione conclusiva e programma la terapia secondo le linee guida del reparto.</p> <p>Comunica umanamente, con termini precisi, semplici e comprensibili per ogni paziente.</p> <p>Si relaziona con i parenti o accompagnatori dei pazienti.</p> <p>Gestisce l'accettazione e la dimissione del paziente.</p> <p>Gestisce autonomamente il giro visita, conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda.</p> <p>Gestisce autonomamente una visita di controllo ambulatoriale.</p> <p>Esegue consulenze in altri reparti.</p> <p>Gestisce correttamente la documentazione medica.</p> <p>Coadiuvata dal punto di vista clinico e operatorio un collega più esperto nell'attività chirurgica (impostazione algoritmo diagnostico-terapeutico).</p> <p>Gestisce la casistica dei casi trattati.</p> <p>Partecipa attivamente alle riunioni collegiali multidisciplinari.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre al precedente:</p> <p>planifica un percorso diagnostico-terapeutico non complesso inerente l'area specialistica in accordo alle linee guida e protocolli organizzativi definiti all'interno dell'Unità e alle direttive della DAZ.</p> <p>Coadiuvata dal punto di vista clinico e operatorio un collega più esperto nell'urgenza e nei casi rari (impostazione algoritmo diagnostico-terapeutico).</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre al precedente:</p> <p>Responsabile di seduta operatoria.</p> <p>Svolge attività di tutoraggio ai colleghi meno esperti.</p> <p>Predisporre e aggiorna le linee guida diagnostico-terapeutiche adottate nell'UOC.</p> <p>Applicazione corretta delle metodiche in uso.</p> <p>Esegue tutta la chirurgia senologica: interventi di alta complessità quali: quadrantectomia con trattamento radioterapico (iort), mastectomia sottocutanea nipple sparing dissezione ascellare in paziente complicata, biopsia del linfonodo della mammaria interna.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività dei profili precedenti:</p> <p>è riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi. Gestisce la programmazione operatoria.</p> <p>Gestisce controversie con l'utenza con i colleghi e con il personale.</p> <p>Gestisce l'urgenza dal punto di vista clinico/organizzativo e chirurgico.</p> <p>Al di fuori dai protocolli gestisce situazioni impreviste, complicitanze e pazienti critici.</p> <p>Svolge attività didattiche in campo chirurgico e teorico.</p> <p>Promuove l'apprendimento chirurgico dei colleghi meno esperti finalizzato all'autonomizzazione.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Svolge in autonomia tutte le attività di base cliniche (Degenza, DH o Ambulatori) e chirurgiche di bassa complessità (biopsie percutanee, resezione dotti galattofori, exeresi di noduli palpabili, piccola chirurgia ambulatoriale e le complicitanze non gravi).</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente nei casi non complessi.</p> <p>Esegue interventi di media complessità Senologica (attività di chirurgia in Day Surgery) e in elezione (biopsia del linfonodo sentinella, resezioni radioguidate di lesioni non palpabili, quadrantectomia, mastectomia semplice dissezione ascellare, mammectomia, revisione di ematomi e sanguinamenti, trattamento di fistole mammarie).</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente anche per casi complessi.</p> <p>Svolge in autonomia attività complesse (anche come "tutor") in elezione e urgenza.</p> <p>Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori).</p> <p>Capacità di svolgere in autonomia funzioni di diagnosi e cura nell'urgenza dal punto di vista clinico e operatorio.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre ai precedenti è autonomo nei processi decisionali per casi complessi anche al di fuori del percorso standardizzato.</p> <p>Gestisce autonomamente tutte le situazioni impreviste.</p> |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Nel corso triennio almeno: 30 interventi come 1° operatore nella chirurgia senologica a bassa complessità: biopsie percutanee, resezione dotti galattofori, exeresi di noduli palpabili. 10 interventi come 1° operatore nella chirurgia senologica di media complessità: (biopsia del linfonodo sentinella, resezione radioguidata di lesioni non palpabili, quadrantectomia, mastectomia semplice, dissezione ascellare, mammectomia, revisione di ematomi e sanguinamenti trattamento di fistole mammarie). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Nel corso triennio almeno: 30 interventi (anche con tutor) come 1° operatore nella chirurgia senologica di media complessità: (biopsia del linfonodo sentinella, resezione radioguidata di lesioni non palpabili, quadrantectomia, mastectomia semplice, dissezione ascellare, mammectomia revisione di ematomi e sanguinamenti trattamento di fistole mammarie). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esperienza in tutta la chirurgia senologica e oncoplastica. Nel corso triennio almeno: 70 interventi come 1° operatore (anche come tutor) nella chirurgia senologica di alta complessità: quadrantectomia con trattamento radioterapico (iort), mastectomia sottocutanea nipple sparing dissezione ascellare in complicata, biopsia del linfonodo della mammaria interna. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza in tutta la chirurgia senologica e oncoplastica. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • il paziente • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Gestisce l'iter diagnostico terapeutico prospettando al paziente le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica.</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stesura della lettera di dimissione. <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente. • Codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a riunioni di aggiornamento di reparto o interdisciplinari. 1 abstract ad un Congresso nazionale come autore/coautore. Relaziona, su argomenti specifici, a tutti gli operatori della Struttura. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 1 abstract ad un Congresso nazionale come autore/coautore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore e/o pubblicazione di almeno 1 articolo su riviste nazionali (come autore/coautore). Relatore e moderatore a corsi o convegni, intra o extra aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore e/o pubblicazione di almeno 2 articoli su riviste nazionali o internazionali (come autore/coautore). Promuove studi clinici. Relaziona a corsi e convegni interaziendali, regionali e nazionali. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CHIRURGIA 3 E DEI TRAPIANTI ADDOMINALI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO 1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. MICHELE COLLEDAN |
| <i>MATRICOLA</i> | 2018 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a corsi accreditati internazionali BLS, ATLS ecc. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Diplomi universitari di II livello (Master). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Stages all'estero (>2 mesi) Dottorato di ricerca . Certificazione Board Europeo. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Docente in corsi universitari. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conosce come eseguire la maggioranza degli interventi del gruppo: 1: Interventi di piccola chirurgia ambulatoriale in anestesia locale: Biopsia di linfonodo superficiale, asportazione di piccoli tumori superficiali, asportazione di piccole lesioni cutanee, onicectomia. 2 : Interventi di chirurgia ordinaria: appendicectomia, Plastica di ernia, resezione-anastomosi intestino tenue, gastro-enterostomia, rafia di perforazione gastro-duodenale, Colecistectomia laparoscopica, confezionamento o chiusura di enterostomia, Plastica di laparocoele, Splenectomia aperta. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conosce come eseguire la maggioranza degli interventi del gruppo: 3: Interventi di media chirurgia Colecistectomia aperta, Appendicectomia laparoscopica, resezione epatica limitata, Splenectomia laparoscopica, surrenalectomia laparoscopica, anastomosi bilio-digestiva. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conosce come eseguire almeno tre tipi di intervento del gruppo: 4: Interventi di alta chirurgia Resezione-epatica maggiore, Duodeno-cefalopancreasectomia, Esofagectomia, Trapianto di fegato intero, Trapianto di Polmone monolaterale, Trapianto di Pancreas. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' in grado di pianificare ed eseguire almeno tre interventi del gruppo: 5: Interventi di altissima chirurgia Resezione epatica con ricostruzioni vascolari, Trapianto di fegato segmentario, Trapianto di polmone bilaterale, Trapianto di intestino, Trapianti combinati. |

Valutazione (1-12)



2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>SALA OPERATORIA <u>Interventi di piccola chirurgia ambulatoriale in anestesia locale</u> Biopsia di linfonodo superficiale, asportazione di piccoli tumori superficiali, asportazione di piccole lesioni cutanee, onicectomia. <u>Interventi di chirurgia ordinaria</u> Appendicectomia, Plastica di ernia, resezione-anastomosi intestino tenue, gastro-enterostomia, rafia di perforazione gastro-duodenale, Colecistectomia laparoscopica, prelievo di fegato intero confezionamento o chiusura di enterostomia, Plastica di laparocoele, Splenectomia aperta.</p> <p>DEGENZA Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento metabolico-nutrizionale, trattamento infettivologico, assistenza respiratoria non invasiva, procedure tecniche di medicazione e di posizionamento e gestione di sonde, gestione cateteri vascolari e drenaggi, familiarizzazione con protocolli e linee guida locali.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischi per gli interventi chirurgici, preparazione del paziente all'intervento, follow up post-operatorio, e gestione delle complicanze e degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici, familiarizzazione con protocolli e linee guida locali.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>SALA OPERATORIA <u>Interventi di media chirurgia</u> Colecistectomia aperta, Appendicectomia laparoscopica, resezione epatica limitata, Splenectomia laparoscopica, surrenalectomia laparoscopica, anastomosi bilio-digestiva, Prelievo di fegato split i.s., Prelievo di polmoni, Prelievo di Pancreas, prelievo di intestino/multiviscerale.</p> <p>DEGENZA Come precedente + tecniche di posizionamento di cateteri vascolari e drenaggi, padronanza di protocolli e linee guida locali.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici Gruppo 3, preparazione del paziente all'intervento, follow up post-operatorio, e gestione delle complicanze e degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici, padronanza di protocolli e linee guida locali.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>SALA OPERATORIA <u>Interventi di alta chirurgia</u> Resezione-epatica maggiore, Duodeno-cefalopancreasectomia, Esofagectomia, Trapianto di fegato intero, Trapianto di Polmone monolaterale, Trapianto di Pancreas, prelievo di fegato split full L-R.</p> <p>DEGENZA Come precedente + tecniche di posizionamento di drenaggi ecoguidati, contribuzione a stesura di protocolli e linee guida locali.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischi per gli interventi chirurgici Gruppo 4, preparazione del paziente all'intervento, follow up post-operatorio, e gestione delle complicanze e degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici, padronanza di protocolli e linee guida locali.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>SALA OPERATORIA <u>Interventi di altissima chirurgia</u> Resezione epatica con ricostruzioni vascolari, Trapianto di fegato segmentario, Trapianto di polmone bilaterale, Trapianto di intestino, Trapianti combinati.</p> <p>DEGENZA Come precedente + posizionamento di drenaggi ecoguidati, contribuzione a stesura di protocolli e linee guida locali e sopra locali.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischi per gli interventi chirurgici gruppo 5, preparazione del paziente all'intervento, follow up post-operatorio, e gestione delle complicanze e degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici, padronanza di protocolli e linee guida locali e sopra locali.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi del suo gruppo 1 e 2. Esegue gli interventi aiutato da collega in formazione. Funge da Tutor per le attività del gruppo 1 e 2. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi del suo gruppo 3. Esegue gli interventi aiutato da collega in formazione. Funge da Tutor per maggioranza interventi di gruppo 3. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi del suo gruppo 4. Autonomia almeno tre tipi di interventi gruppo 4. Esegue gli interventi aiutato da collega in formazione. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi del suo gruppo 5. Autonomia almeno 2 interventi gruppo 5. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--------------------------------------|
| Primo livello | 1-3 | Non meno di 15/anno del gruppo 1 e 2 |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Non meno di 10/anno del gruppo 3 |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Non meno di 10/anno del gruppo 4 |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Non meno di 3/anno per il gruppo 5 |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre UU.OO. per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre UU.OO per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre UU.OO per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza. <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici. • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso l'U.O. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la U.O con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica. <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente. • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raccoglie ed elabora dati. Esegue ricerche bibliografiche ed analizza la letteratura. n. di pubblicazioni 1 (solo censite no abstracts) nell'ultimo triennio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Formula ipotesi, analizza dati, trae conclusioni. Scrive Abstracts accettati a convegni internazionali. n. di pubblicazioni 2 (solo censite no abstracts) nell'ultimo triennio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Scrive articoli accettati da riviste peer review. Collabora al disegno di protocolli. n. di pubblicazioni 3 (solo censite no abstracts) nell'ultimo triennio a primo o ultimo nome. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Disegna e conduce protocolli di studio pubblicandone i risultati. n. di pubblicazioni 5 (solo censite no abstracts) nell'ultimo triennio a primo o ultimo nome. |
| | | Valutazione (1-12) |

Legenda: I singoli interventi chirurgici sono divisi in 5 gruppi di crescente impegno tecnico secondo la scala seguente:

1. Interventi di piccola chirurgia ambulatoriale in anestesia locale
(Biopsia di linfonodo superficiale, asportazione di piccoli tumori superficiali, asportazione di piccole lesioni cutanee, onicectomia)
2. Interventi di chirurgia ordinaria
(appendicectomia, Plastica di ernia, resezione-anastomosi intestino tenue, gastro-enterostomia, rafia di perforazione gastro-duodenale, Colectomia laparoscopica, confezionamento o chiusura di enterostomia, Plastica di laparocoele, Splenectomia aperta)
3. Interventi di media chirurgia
(Colecistomia aperta, Appendicectomia laparoscopica, resezione epatica limitata, anastomosi bilio-digestiva, Splenectomia laparoscopica, surrenalectomia laparoscopica)
4. Interventi di alta chirurgia
(Resezione-epatica maggiore, Duodeno-cefalopancreasectomia, Esofagectomia, Trapianto di fegato intero o emifegato dx, Trapianto di Polmone monolaterale, Trapianto di Pancreas)
5. Interventi di altissima chirurgia
(Resezione epatica con ricostruzioni vascolari, Trapianto di fegato segmentario, Trapianto di polmone bilaterale, Trapianto di intestino, Trapianti combinati)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO 1 |
| | UOC CHIRURGIA 3 E DEI TRAPIANTI ADDOMINALI |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | <small>RANGE:</small> • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data _____

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOSD CHIRURGIA MAXILLO - FACCIALE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO 1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ANTONINO CASSISI |
| <i>MATRICOLA</i> | 1519 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | B1 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali Certificazioni accreditate: BLS; ATLS |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali Partecipazione a diplomi universitari di II° livello (Master) |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali Docenza presso corsi universitari (Master) |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conosce le patologie sotto riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre,intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire la maggior parte delle seguenti procedure</p> <p>1) Piccola chirurgia Asportazione diretta di piccole neoformazioni della cute e del cavo orale</p> <p>2) Chirurgia orale di base Avulsioni dentarie semplici, asportazione di cisti odontogene di piccole dimensioni e denti inclusi senza rapporti di vicinanza con strutture neurovascolari</p> <p>3) Suture di ferite traumatiche non complicate del distretto cervico-facciale</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Conosce le patologie sotto riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre,intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire almeno sei delle seguenti procedure</p> <p>Chirurgia di media complessità</p> <p>1) Asportazione di neoformazioni benigne e maligne della cute e riparazione mediante lembi di vicinanza</p> <p>2) Avulsioni dentarie di elementi ritenuti nel seno mascellare o che contraggono rapporti di contiguità con strutture neurovascolari</p> <p>3) Asportazione di cisti mascellari di cospicue dimensioni</p> <p>4) Trattamento di ferite complesse del distretto cervico-facciale</p> <p>5) Riduzione chiusa di fratture scomposte d'ossa nasali</p> <p>6) Riduzione aperta di fratture d'arco zigomatico mediante approccio intra ed extraorale</p> <p>7) Riduzione aperta di fratture del corpo mandibolare e contenzione con mezzi di osteosintesi</p> <p>8) Riduzione aperta di fratture segmentarie del complesso orbito-zigomatico-mascellare e del terzo medio facciale</p> <p>9) Trattamento di fratture con infossamento circoscritto del seno frontale e contenzione con mezzi di sintesi convenzionali e riassorbibili mediante accesso da ferite traumatiche</p> <p>10) Correzione statica di paralisi inveterata del nervo facciale</p> <p>11) Prelievo arteria temporale nella diagnostica della S di Horton</p> <p>12) Apicectomie denti monoradicolarati</p> <p>13) Trattamento di ferite cervicofacciali complicate</p> <p>14) Trattamento schisi del palato molle</p> <p>15) Rialzo seno mascellare "semplice" con innesto osseo omologo od eterologo</p> <p>16) Asportazione appendici preauricolari accessorie</p> <p>17) Blefaroplastiche funzionali "semplici"</p> <p>18) Lembi di chiusura di comunicazioni oroantrali</p> <p>19) Lavaggio vie lacrimali</p> <p>20) Asportazione cisti dermoidi</p> <p>21) Fistolectomie non complicate</p> <p>22) Asportazione piccole neoformazioni vascolari del volto e del cavo orale</p> <p>23) Applicazione di trazione ortodontico-chirurgica in elementi dentari ritenuti</p> |

| | | |
|--|-------|--|
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Conosce le patologie riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre, intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire almeno tre delle seguenti procedure</p> <p>Chirurgia di alta complessità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Asportazione di neoplasie maligne della cute e riparazione mediante lembi compositi ricostruttivi di particolari regioni anatomiche come ad esempio regione nasale o regione palpebrale 2) Trattamento di plurime fratture dislocate e complesse dello spaccocranio 3) Avulsioni dentarie chirurgiche complesse od apicectomie di pluriradicolarità 4) Trattamento di recidive di osteonecrosi da bifosfonati dei mascellari 5) Asportazione di neoplasie extraconiche endorbitarie 6) Asportazione di voluminose neoplasie ossee mascellari 7) Osteoplastica di displasia fibrosa di distretti orbito-etmoido-nasale 8) Trattamento chirurgico dell'orbitopatia distiroidea 9) Dacriocistorinostomia e ricostruzione canalicolare via lacrimale 10) Blefaroplastiche con sospensione frontale 11) Correzione chirurgica di labiopalatoschisi 12) Cranioplastiche in craniostenosi non sindromiche 13) Trattamento chirurgico delle fratture della base del condilo mandibolare o sottocondilari con sovrapposizione verticale dei monconi 14) Osteotomie di riposizionamento delle basi ossee maxillo-mandibolari, chirurgia ortognatica segmentaria 15) Espansione chirurgica del mascellare superiore 16) Innesti ossei autologhi maxillo-mandibolari 17) Trattamento chirurgico dell'insufficienza velo-faringea 18) Osteodistrazione segmentaria dento-alveolare o maxillo-mandibolare |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Conosce le patologie riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre, intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire almeno due delle seguenti procedure</p> <p>Chirurgia di altissima complessità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Trattamento chirurgico di "fraccassi facciali" 2) Trattamento chirurgico delle fratture dislocate del condilo mandibolare 3) Cranioplastiche in craniostenosi complesse 4) Osteodistrazione cranio-facciale 5) Interventi ricostruttivi di interi distretti anatomici come il naso ed il padiglione auricolare 6) Asportazione di neoplasie intraconiche endorbitarie 7) Correzione chirurgica di labiopalatoschisi "complesse" |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>SALA OPERATORIA</p> <p>1) Piccola chirurgia Asportazione diretta di piccole neoformazioni della cute e del cavo orale</p> <p>2) Chirurgia orale di base Avulsioni dentarie semplici, asportazione di cisti odontogene di piccole dimensioni e denti inclusi senza rapporti di vicinanza con strutture neurovascolari</p> <p>3) Suture di ferite traumatiche non complicate del distretto cervico-facciale</p> <p>DEGENZA Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, gestione di cateteri vascolari e drenaggi, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di piccola chirurgia e chirurgia routinaria, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>SALA OPERATORIA</p> <p>Chirurgia di media complessità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Asportazione di neoformazioni benigne e maligne della cute e riparazione mediante lembi di vicinanza 2) Avulsioni dentarie di elementi ritenuti nel seno mascellare o che contraggono rapporti di contiguità con strutture neurovascolari 3) Asportazione di cisti mascellari di cospicue dimensioni 4) Trattamento di ferite complesse del distretto cervico-facciale 5) Riduzione chiusa di fratture scomposte d'ossa nasali 6) Riduzione aperta di fratture d'arco zigomatico mediante approccio intra ed extraorale 7) Riduzione aperta di fratture del corpo mandibolare e contenzione con mezzi di osteosintesi 8) Riduzione aperta di fratture segmentarie del complesso orbito-zigomatico-mascellare e del terzo medio facciale 9) Trattamento di fratture con infossamento circoscritto del seno frontale e contenzione con mezzi di sintesi convenzionali e riassorbibili mediante accesso da ferite traumatiche 10) Correzione statica di paralisi inveterata del nervo facciale 11) Prelievo arteria temporale nella diagnostica della S di Horton 12) Apicectomie denti monoradicoliati 13) Trattamento di ferite cervicofacciali complicate 14) Trattamento schisi del palato molle 15) Rialzo seno mascellare "semplice" con innesto osseo omologo od eterologo 16) Asportazione appendici preauricolari accessorie 17) Blefaroplastiche funzionali "semplici" 18) Lembi di chiusura di comunicazioni oroantrali 19) Lavaggio vie lacrimali 20) Asportazione cisti dermoidi 21) Fistolectomie non complicate 22) Asportazione piccole neoformazioni vascolari del volto e del cavo orale 23) Applicazione di trazione ortodontico-chirurgica in elementi dentari ritenuti <p>DEGENZA Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, cateteri vascolari e drenaggi, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di media complessità, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> |

| | | |
|--|-------|--|
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>SALA OPERATORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Asportazione di neoformazioni maligne della cute e riparazione mediante lembi compositi ricostruttivi di particolari regioni anatomiche come ad esempio regione nasale o regione palpebrale 2) Trattamento di plurime fratture dislocate e complesse dello spaccocranio 3) Avulsioni dentarie chirurgiche complesse od apicectomie di pluriradicoliati 4) Trattamento di recidive di osteonecrosi da bifosfonati dei mascellari 5) Asportazione di neoformazioni extraconiche endorbitarie 6) Asportazione di voluminose neoformazioni ossa mascellari 7) Osteoplastica di displasia fibrosa di distretti orbito-etmoido-nasal 8) Trattamento chirurgico dell'orbitopatia distiroidea 9) Dacriocistorinostomia e ricostruzione canalicolare via lacrimale 10) Blefaroplastiche con sospensione frontale 11) Correzione chirurgica di labiopalatoschisi 12) Cranioplastiche in craniostenosi non sindromiche 13) Trattamento chirurgico delle fratture della base del condilo mandibolare o sottocondilari con sovrapposizione verticale dei monconi 14) Osteotomie di riposizionamento delle basi ossee maxillo-mandibolari ,chirurgia ortognatica segmentaria 15) Espansione chirurgica del mascellare superiore 16) Innesti ossei autologhi maxillo-mandibolari 17) Trattamento chirurgico dell'insufficienza velo-faringea 18) Osteodistrazione segmentaria dento-alveolare o maxillo-mandibolare <p>DEGENZA Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, cateteri vascolari e drenaggi, utilizzo di tecniche percutanee ecoguidate partecipa alla stesura di protocolli e linee guida</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di media complessità, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>SALA OPERATORIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Trattamento chirurgico di i "fracassi facciali" 2) Trattamento chirurgico delle fratture dislocate del condilo mandibolare 3) Cranioplastiche in craniostenosi complesse 4) Osteodistrazione cranio-facciale 5) Interventi ricostruttivi di interi distretti anatomici come il naso ed il padiglione auricolare 6) Asportazione di neoformazioni intraconiche endorbitarie 7) Correzione chirurgica di labiopalatoschisi "complesse" <p>DEGENZA Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, cateteri vascolari e drenaggi, utilizzo di tecniche percutanee ecoguidate partecipa alla stesura di protocolli e linee guida.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di media complessità, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di piccola chirurgia e chirurgia routinaria; Esegue gli interventi sopra riportati aiutato da collega in formazione. Funge da Tutor per le procedure sopra riportate. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di media complessità; Esegue gli interventi sopra riportati aiutato da collega in formazione. Funge da Tutor per le procedure sopra riportate Autonomia in almeno sei degli interventi sopra riportati. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di alta complessità; Autonomia in almeno tre degli interventi sopra riportati aiutato da collega in formazione. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di altissima complessità; Autonomia in almeno due degli interventi sopra riportati. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Almeno 50 interventi itra quelli individuati per il I livello (Cosa fa) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Almeno 50 interventi tra quelli individuati per il II livello (Cosa fa) |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Almeno 10 interventi tra quelli individuati per il III livello (Cosa fa) |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Almeno 5 interventi tra quelli individuati per il IV livello (Cosa fa) |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e, in caso di particolari problematiche, ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente : interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico-terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per l'affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • il paziente (è in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico-terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza), • i medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici, • colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • specialisti territorio • ATS • associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • società scientifiche • media • organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestione. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Raccoglie ed elabora dati</p> <p>Esegue ricerche bibliografiche e analizza la letteratura</p> <p>N° di pubblicazioni: 1 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite, nell'ultimo triennio)</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Formula ipotesi, analizza dati, trae conclusioni</p> <p>Scrive Abstracts accettati a convegni nazionali e internazionali</p> <p>N° di pubblicazioni: 2 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite, nell'ultimo triennio)</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Scrive articoli scientifici.</p> <p>Collabora alla stesura di protocolli diagnostico-terapeutici e linee guida.</p> <p>N° di pubblicazioni: 3 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite, nell'ultimo triennio)</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Stende e conduce protocolli di studio e ne pubblica i risultati.</p> <p>N° di pubblicazioni: 5 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite, nell'ultimo triennio)</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|------------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|------------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO 1 |
| | UOSD CHIRURGIA MAXILLO - FACCIALE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| | | RANGE: |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CHIRURGIA PEDIATRICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. MAURIZIO CHELI |
| <i>MATRICOLA</i> | 1728 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali. Certificazioni accreditate: P-BLS; ATLS. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre ai precedenti: Partecipazione a Master universitari e/o Stages in Italia o all'estero della durata minima di 1 mese. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre ai precedenti: Stages all'estero della durata minima di 1 mese finalizzati al raggiungimento di un obiettivo specifico e/o Board europeo in chirurgia pediatrica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre ai precedenti: Docenza presso corsi universitari e Master e/o appartenenza a direttivi di società scientifiche inerenti la disciplina di chirurgia pediatrica. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conosce le patologie sotto riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre, intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire la maggior parte delle seguenti procedure: 1) Piccola chirurgia sezione di frenulo linguale e prepuziale, asportazione di lesioni cutanee semplici, asportazione di tumori benigni della cute e del tessuto sottocutaneo, biopsie di linfonodi o lesioni semplici della cute, onicectomia. 2) Chirurgia routinaria: ernia inguinale > 1 aa, idrocele/cisti del funicolo, criptorchidismo, meatotomia, asportazione di cisti non complesse, asportazione di linfonodi superficiali, fimosi, appendicite acuta non complicata con tecnica tradizionale o videoassistita, scroto acuto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conosce le patologie sotto riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre, intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire almeno sei delle seguenti procedure: Chirurgia di media complessità 1) Chirurgia urologica: reflusso vescicoureterale, stenosi della giunzione pieloureterale > 1 anno, nefrectomia, ipospadie non complesse, trattamento endoscopico del reflusso vescicoureterale. 2) Chirurgia digestiva: resezioni intestinali per lesioni semplici dell'intestino (diverticolo di Meckel, duplicazioni intestinali, invaginazione intestinale), ernia strozzata, peritoniti, occlusioni intestinali, stenosi del piloro, colostomia, appendicectomie/peritoniti con tecnica laparoscopica, splenectomia classica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conosce le patologie sotto riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre, intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire almeno tre delle seguenti procedure: Chirurgia di alta complessità 1) Chirurgia neonatale ernia diaframmatica congenita sinistra, malrotazione intestinale, resezioni intestinali per atresie, enterocolite necrotizzante neonatale, volvolo intestinale, trattamento dell'ileo da meconio. 2) Chirurgia digestiva interventi di funduplicazio laparoscopica, colecistectomia laparoscopica, splenectomia laparoscopica. 3) Chirurgia urologica reflusso vescicoureterale con +/- megauretere con +/- modellaggio dell'uretere, stenosi della giunzione pieloureterale <1 anno, ipospadie complesse. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conosce le patologie riportate, le indicazioni, gli aspetti tecnici delle procedure correlate, la gestione pre, intra e postoperatoria, le possibili complicanze e la loro gestione. Conosce come eseguire almeno due delle seguenti procedure: Chirurgia di altissima complessità 1) Chirurgia neonatale atresia esofagea, ernia diaframmatica destra con posizionamento di patch protesico, malformazioni polmonari neonatali. 2) Chirurgia digestiva esofagocolonplastica, deconnessione gastroesofagea, trattamento della malattia di Hirschsprung, anomalie anorettali. 3) Chirurgia urologica utilizzo delle tecniche laparoscopiche/retroperitoneoscopiche per nefrectomie, stenosi della giunzione pieloureterale; trattamento degli esiti di ipospadie complesse, estrofia vescicale, ampliamenti vescicali. 4) Chirurgia oncologica |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>SALA OPERATORIA</p> <p>1) Piccola chirurgia: sezione di frenulo linguale e prepuziale, asportazione di lesioni cutanee semplici, asportazione di tumori benigni della cute e del tessuto sottocutaneo, biopsie di linfonodi o lesioni semplici della cute, onicectomia.</p> <p>2) Chirurgia routinaria: ernia inguinale > 1 aa, idrocele/cisti del funicolo, criptorchidismo > 2aa, meatotomia, asportazione di cisti non complesse, asportazione di linfonodi superficiali, fimosi, appendicite acuta non complicata con tecnica tradizionale o videoassistita, scroto acuto, procedure endoscopiche (cistoscopia diagnostica, EGDS con biopsie, dilatazioni).</p> <p>DEGENZA</p> <p>Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, gestione di cateteri vascolari e drenaggi, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> <p>AMBULATORIO</p> <p>Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di piccola chirurgia e chirurgia routinaria, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>SALA OPERATORIA</p> <p>Oltre a precedenti:</p> <p>Chirurgia di media complessità: Urologica: reflusso vescicoureterale, stenosi della giunzione pieloureterale, ipospadie non complesse, cistoscopia operativa e/o</p> <p>Digestiva: resezioni intestinali per lesioni semplici dell'intestino (diverticolo di Meckel, duplicazioni intestinali, invaginazione intestinale), peritoniti, occlusioni intestinali, stenosi del piloro, interventi laparoscopici di media complessità, procedure endoscopiche operative (PEG) ernie strozzate; criptorchidismo < 2 aa.</p> <p>DEGENZA</p> <p>Turni di reperibilità.</p> <p>Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, cateteri vascolari e drenaggi, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> <p>Referente aziendale per progetti specifici.</p> <p>AMBULATORIO</p> <p>Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di media complessità, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>SALA OPERATORIA</p> <p>Oltre a precedenti:</p> <p>Chirurgia di alta complessità</p> <p>1) chirurgia neonatale ernia diaframmatica congenita sinistra, malrotazione intestinale, resezioni intestinali per atresie, volvolo intestinale, trattamento dell'ileo da meconio e/o</p> <p>2) chirurgia digestiva interventi di funduplicazio laparoscopica, colecistectomia laparoscopica, splenectomia laparoscopica e/o</p> <p>3) Chirurgia urologica megauretere con +/- modellaggio dell'uretere, stenosi della giunzione pieloureterale <1 anno, reflusso vescicoureterale, ipospadie complesse.</p> <p>DEGENZA</p> <p>Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, cateteri vascolari e drenaggi, utilizzo di tecniche percutanee ecoguidate partecipa alla stesura di protocolli e linee guida.</p> <p>AMBULATORIO</p> <p>Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di media complessità, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> |

| | | |
|-----------------------|-------|---|
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>SALA OPERATORIA Oltre a precedenti: Chirurgia di altissima complessità 1) Chirurgia neonatale atresia esofagea, ernia diaframmatica destra con posizionamento di patch protesico, malformazioni polmonari neonatali e/o 2) Chirurgia digestiva esofagocolonoplastica, deconnessione gastroesofagea, trattamento della malattia di Hirschsprung, anomalie anorettali e/o 3) Chirurgia urologica utilizzo delle tecniche laparoscopiche/retroperitoneoscopiche per nefrectomie, stenosi della giunzione pieloureterale; trattamento degli esiti di ipospadie complesse, estrofia vescicale, ampliamenti vescicali. 4)Chirurgia oncologica</p> <p>DEGENZA Assistenza e gestione del paziente chirurgico, monitoraggio, trattamento nutrizionale, infettivologico, procedure tecniche di medicazione, posizionamento e gestione di sonde, cateteri vascolari e drenaggi, utilizzo di tecniche percutanee ecoguidate partecipa alla stesura di protocolli e linee guida.</p> <p>AMBULATORIO Indicazioni, controindicazioni e fattori di rischio per gli interventi chirurgici di media complessità, preparazione del paziente all'intervento, follow-up post-operatorio e gestione delle complicanze, degli effetti indesiderati tardivi degli interventi chirurgici sopra indicati, familiarizzazione con protocolli e linee guida in uso nella UOC e nell'Azienda.</p> |
|-----------------------|-------|---|

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di piccola chirurgia e chirurgia routinaria. Esegue gli interventi sopra riportati aiutato da collega in formazione. Funge da Tutor per le procedure sopra riportate. Autonomia nelle attività di degenza e di ambulatorio come sopra indicato. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di media complessità. Autonomia in almeno sei degli interventi sopra riportati aiutato da collega in formazione. Funge da Tutor per gli interventi sopra riportati. Autonomia nelle attività di degenza e di ambulatorio come sopra indicato. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di alta complessità. Autonomia in almeno tre degli interventi sopra riportati aiutato da collega in formazione. Autonomia nelle attività di degenza e di ambulatorio come sopra indicato. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' in grado di porre corretta indicazione agli interventi di altissima complessità. Autonomia in almeno due degli interventi sopra riportati. Autonomia nelle attività di degenza e di ambulatorio come sopra indicato. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Non meno di 20 procedure sopra riportate nell'arco dell'anno. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Non meno di 10 procedure sopra riportate nell'arco dell'anno. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Non meno di 4 procedure sopra riportate nell'arco dell'anno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Non meno di 2 procedure sopra riportate nell'arco dell'anno. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle precedenti: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • colleghi di altre strutture ospedaliere. Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti del territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura ospedaliera. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • società scientifiche • media • organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica. • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Raccoglie ed elabora dati. Esegue ricerche bibliografiche e analizza la letteratura. N° di Pubblicazioni: 1 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite), nell'ultimo triennio.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Formula ipotesi, analizza dati, trae conclusioni. Scrive Abstracts accettati a convegni nazionali e internazionali. N° di pubblicazioni: 2 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite), nell'ultimo triennio.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Scrive articoli scientifici. Collabora alla stesura di protocolli diagnostico-terapeutici e linee guida. N° di pubblicazioni: 3 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite), nell'ultimo triennio.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Stende e conduce protocolli di studio e ne pubblica i risultati. N° di pubblicazioni: 5 (Autore o co-Autore, solo su riviste censite), nell'ultimo triennio.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC CHIRURGIA PEDIATRICA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| 0 |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| 0 |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CHIRURGIA PLASTICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ENRICO ROBOTTI |
| <i>MATRICOLA</i> | 5837 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiungimento dei crediti formativi minimi. Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione certificata come discente a convegni, corsi, stages intra ed extra-aziendali su argomenti di specifico interesse per l'attività della Struttura. Familiarità con la letteratura specialistica (maggiori riviste internazionali). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | partecipazione a convegni, anche come relatore, a corsi, stages intra ed extra-aziendali ed a studi clinici sperimentali - frequenza di istituzioni all'estero di rilievo - lettore di journal review (incontri settimanali journal club) riviste specialistiche internazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Tutte le precedenti - acquisizione effettiva di abilità specifiche, su temi mirati e di competenze superspecialistiche che forniscano metodiche operative concretamente trasferibili agli altri colleghi - responsabile scientifico a livello divisionale o dipartimentale per: corsi di formazione, linee guida, protocolli, diagnostici, terapeutici e organizzativi. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenze relative a: - attività amministrative: compilazione cartella clinica, SDO, lettera di dimissione, certificazioni varie - attività clinica e gestione del paziente, anche dal punto di vista medico, consulenze in altre U.O. - attività ambulatoriale di routine (controlli, medicazioni, prime visite) - attività chirurgica di base riferita alla disciplina (suture, tecniche plastiche di base, trattamento ustioni) - conoscenza adeguata delle strumentazioni ed apparecchiature di sala operatoria. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle precedenti, conoscenze delle tematiche inerenti: - attività chirurgica di routine riferita alla disciplina (innesti, lembi locali, exeresi e copertura neoplasie cutanee, chirurgia della mano routinaria). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti, conoscenze delle tematiche inerenti: - gestione in ricovero dei casi di maggior complessità clinica - gestione dei DRG e rapporti con i NOC - attività chirurgica di maggior complessità riferita alla disciplina (lembi fasciali, fascio cutanei, muscolari, miocutanei e perforanti, chirurgia ricostruttiva mammaria con espansori e protesi, chirurgia delle piaghe da decubito, chirurgia dei sostituti dermici, chirurgia della mano e dell'arto superiore, chirurgia dell'arto inferiore, tronco e perineo, chirurgia demolitiva e ricostruttiva del distretto testa-collo). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti, conoscenze delle tematiche inerenti: - attività chirurgica di ogni grado di complessità, incluso l'impiego di lembi plurimi, la ricostruzione di difetti massivi, la ricostruzione mammaria con lembi autologhi e l'impiego dell'intera gamma di tecniche microchirurgiche - completa esperienza di gestione amministrativa del reparto. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> - Attività di guardia e pronto soccorso - attività in ambulatorio di routine (controlli, medicazioni, prime visite) - visite parere e consulenze - inquadramento diagnostico delle patologie più frequenti nell'ambito della disciplina - individuazione della necessità di ricovero ed intervento in urgenza - compilazione corretta cartella clinica, SDO, lettere dimissione, certificazioni e denunce - attività chirurgica del livello e natura come sopra descritto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Tutte le precedenti, con ulteriore approfondimento delle attività burocratico-amministrative dell'attività del Reparto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tutoraggio e supervisione per i colleghi con professionalità di base - attività di livello superiore rispetto all'inquadramento diagnostico e discussione dei casi - attività chirurgica del livello e natura come sopra descritto. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle le precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione dei DRG e rapporti con i NOC - capacità piena di 'inquadramento diagnostico' e discussione dei casi, anche riguardo l'attivazione di nuove procedure - attività chirurgica del livello e natura come sopra descritto - su mandato del Direttore, supervisione e monitoraggio degli obiettivi della Struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle le precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività chirurgica del livello e natura come sopra descritto - interazione con la direzione medica aziendale, riguardo il controllo finale di qualità sulla cartella clinica - è referente del Direttore riguardo i rapporti con i NOC. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> - Autonomia decisionale nelle attività previste (nell'intero percorso del paziente): in reparto, pronto soccorso, ambulatori, riguardo casi routinari - autonomia decisionale in sala operatoria riguardo la tipologia di interventi attinente sopra descritta. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autonomia decisionale nelle attività previste (nell'intero percorso del paziente): in reparto, pronto soccorso, ambulatori, riguardo casi anche complessi - autonomia decisionale in sala operatoria riguardo la tipologia di interventi attinente sopra descritta. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autonomia decisionale nelle attività previste (nell'intero percorso del paziente): in reparto, pronto soccorso, ambulatori, riguardo casi di anche maggior complessità - autonomia decisionale in sala operatoria riguardo la tipologia di interventi attinente sopra descritta - capacità di verificare criticamente retrospettivamente le scelte diagnostiche e cliniche effettuate (review dei casi). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autonomia decisionale nelle attività previste (nell'intero percorso del paziente): in reparto, pronto soccorso, ambulatori, riguardo casi di qualsiasi livello di complessità - autonomia decisionale completa in sala operatoria riguardo ogni possibile tipologia di interventi. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | - 100 interventi come primo operatore della tipologia sovra descritta, assistito da tutor - 50 interventi di maggior complessità, come secondo operatore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | - 150 interventi come primo operatore della tipologia sovra descritta - 50 interventi di maggior complessità, come secondo operatore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | - 200 interventi come primo operatore, con enfasi sui casi di maggior complessità specialistica sovradescritti. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | - casistica personale di tipologia congrua a quella sopradescritta. |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdepartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e, in caso di particolari problematiche, ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico-terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per l'affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • il paziente (è in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico-terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza) • i medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • colleghi di altre Strutture Ospedaliere. Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • specialisti territorio • ATS • associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • società scientifiche • media • organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestione. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente; • Stesura della lettera di dimissione. <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> partecipazione a trials e studi clinici partecipazione come collaboratore di base (attività di redazione cartacea) a Journal Club, Selected Readings, Reviews di letteratura e corsi interni alla UOC. organizzazione dell'archivio della casistica trattata nell'UOC. attività di raccolta dati e di analisi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> partecipazione a studi clinici attiva con responsabilità intermedia partecipazione attiva routinaria a Journal Club, Selected Readings, Reviews di letteratura e corsi interni alla UOC. almeno 4 articoli o abstract a congressi nell'ultimo triennio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> partecipazione a studi clinici attiva con responsabilità elevata partecipazione attiva, anche con spirito propositivo, a Journal Club, Selected Readings, Reviews di letteratura e corsi interni alla UOC. almeno 8 articoli o abstract a congressi nell'ultimo triennio. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> partecipazione a studi clinici attiva con responsabilità elevata funzione anche gestionale, su mandato del Direttore riguardo Journal Club, Selected Readings, Reviews di letteratura collabora direttamente con il Direttore per l'organizzazione di corsi e/o convegni nell'ultimo triennio almeno 8 articoli o abstract a congressi, di particolare interesse quanto a innovazione e/o sede di presentazione. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti • presta attenzione alla applicazione delle procedure • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari • è disponibile per eventuali chiarimenti • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi • collabora a fornire opportunità di crescita professionale • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro • documenta puntualmente il lavoro in itinere • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC CHIRURGIA PLASTICA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CHIRURGIA VASCOLARE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. FRANCO TERRANEO |
| <i>MATRICOLA</i> | 6554 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | B2 Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a convegni/corsi/stages intra e inter aziendali nazionali di carattere specifico secondo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a convegni/corsi/stages internazionali di carattere specifico secondo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipazione a corsi/stages di carattere gestionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a convegni/corsi/stages di carattere specifico, finalizzato all' introduzione di nuove attività, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Conosce le linee guida diagnostico- terapeutiche in uso. • Conosce l'attività clinica e la gestione del paziente chirurgico. • Conosce come redigere una lettera di dimissione. • Conosce l'attività ambulatoriale: controlli chirurgici, medicazioni e prime visite. • Conoscenza della diagnostica ecocolor-doppler dei TSA, arti inferiori e dell'aorta addominale. • Conoscenze di epidemiologia, prevenzione, diagnosi e terapia. • Conoscenza teorica e pratica relativa alla diagnosi e alla gestione delle complicanze. • Conoscenza teorica e pratica relativa alla gestione delle emergenze. • Conoscenza della patologia e della clinica chirurgica vascolare. • Conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza dei percorsi di gestione degli utenti. • Conoscenza dei protocolli aziendali. • Conoscenza dei percorsi diagnostico-terapeutici Aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza della gestione di casi clinici complessi. • Conoscenza di come progettare corsi formativi in collaborazione con l'Ufficio formazione per: corsi formazione divisionale, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche e organizzative. • Conosce come relazionare a corsi convegni intra aziendali, regionali e nazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza dei processi primari di gestione di una Struttura e delle norme regionali, nazionali e internazionali che li regolamentano. • Conoscenza delle norme e dei processi che regolamentano il percorso di Accredimento e di Certificazione. • Conoscenza approfondita su tutti gli aspetti clinici e scientifici relativi a più branche della disciplina. |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Accoglie, visita, gestisce un paziente vasculopatico. • Eseguce medicazioni anche complesse ed interventi ambulatoriali in anestesia locale. • Gestisce l'accettazione e la dimissione del paziente. • Redige per il curante una lettera di conclusione con indicazione della diagnosi e programmazione terapeutica secondo le linee guida del reparto. • Approccia umanamente, con termini precisi, semplici e comprensibili ogni paziente. • Gestisce il giro visita. • Gestisce le visite ambulatoriali. • Gestisce consulenze di base richieste dal Pronto Soccorso o da altri reparti. • Svolge interventi di chirurgia d'urgenza con assistenza di un tutor. • Aiuta dal punto di vista clinico e operatorio un collega più esperto nell'attività chirurgica di base. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Effettua l'attività di consulenza in altri reparti e l'attività di consulenza specialistica. • Pianifica un percorso diagnostico-terapeutico non complesso inerente all'area specialistica in accordo alle linee guida e protocolli organizzativi definiti all'interno dell'Unità e alle direttive della DAZ. • E' responsabile di sedute operatorie di chirurgia minore. • Svolge interventi di chirurgia media o complessa (Tromboendoarteriectomie periferiche, by-pass arteriosi periferici) con assistenza di un tutor. • Svolge interventi di chirurgia d'urgenza di base come primo operatore. Svolge interventi di chirurgia d'urgenza media o complessa. • Aiuta dal punto di vista clinico e operatorio un collega più esperto nell'urgenza e nei casi complessi. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile di seduta operatoria. • Svolge interventi di chirurgia media o complessa (TEA carotidiche e periferiche, by-pass periferici). • Svolge attività di tutoraggio per interventi di chirurgia d'elezione e d'urgenza di base. • Svolge attività di tutoraggio per le attività di reparto ed ambulatoriali. • Svolge attività di predisposizione e aggiornamento delle linee guida diagnostico-terapeutiche adottate nell'UOC. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività dei profili precedenti, e' riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi. Svolge attività di tutoraggio per gli interventi di chirurgia di elezione e d'urgenza media o complessa. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Svolge in autonomia tutte le attività di base cliniche e chirurgiche (Degenza, DH o Ambulatori) di bassa complessità: chirurgia ambulatoriale e le complicanze non gravi. • Eseguce interventi di chirurgia d'urgenza (trombo-embolctomie) con assistenza di un tutor. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente nei casi non complessi. • Eseguce interventi di chirurgia minore. • Eseguce interventi di chirurgia d'urgenza di base come primo operatore. • Eseguce interventi di chirurgia d'urgenza media o complessa con assistenza di un tutor. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente anche per casi complessi. • Eseguce in autonomia alcune attività ad alta specializzazione come primo operatore chirurgia media e complessa in elezione. • Eseguce attività di tutoraggio per interventi di chirurgia d'urgenza di base. • Eseguce interventi di chirurgia d'urgenza media o complessa come primo operatore. • Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia decisionale per casi complessi anche al di fuori del percorso standardizzato. • Eseguce in autonomia l'attività di tutoraggio per le attività ad alta specializzazione nella chirurgia media e complessa in elezione. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esperienza nella chirurgia ambulatoriale e flebologica (flebotomie e safenectomie): almeno 40 interventi come primo operatore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperienza nella chirurgia minore e di base: almeno 50 interventi come primo operatore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esperienza in tutta la chirurgia medio-complexa: almeno 70 interventi come primo operatore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza in tutta la chirurgia medio-complexa: almeno 100 interventi come primo operatore e 50 interventi come tutor. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari • Partecipa a gruppi di lavoro esterni • Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza. <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: <ul style="list-style-type: none"> . Identificabilità e rintracciabilità . Pertinenza . Completezza e Veridicità . Accuratezza . Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica . Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. . Stesura della lettera di dimissione Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: <ul style="list-style-type: none"> valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente . codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a riunioni di aggiornamento di reparto o interdisciplinari 1 abstract ad un Congresso nazionale come coautore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 2 abstract ad un Congresso nazionale come coautore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore 1 pubblicazione scientifica su rivista indicizzata (come autore o coautore). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore 2 pubblicazioni scientifiche su rivista indicizzata (come autore o coautore). |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC CHIRURGIA VASCOLARE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI (BASE AVANZATA) • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII (ELEVATA COMPETENZA) • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII (ELEVATA SPECIALIZZAZIONE) • DA 8,4 A 10 - INCARICO DI Ca (ALTA SPECIALIZZAZIONE) |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC CURE PALLIATIVE E HOSPICE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-------------------------------|-------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| NOME E COGNOME | DR. ROBERTO LABIANCA |
| MATRICOLA | 3572 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | A3 |

| | |
|---|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|---|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raggiungimento dei crediti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM. Conoscenza delle tecniche BLS-D (con certificazione di retraining in corso di validità). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo livello: • superamento dei requisiti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM; • sviluppo di un percorso formativo coerente con gli obiettivi dell'UOC, dipartimentali ed aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo e secondo livello: • sviluppo di un percorso di formazione subspecialistico (cure simultanee o terapia del dolore). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo, secondo e terzo livello: • promozione ed organizzazione iniziative di formazione ed aggiornamento di rilevanza almeno aziendale. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza di base in Cure Palliative (CP) Conoscenza dei problemi clinici Conoscenza dei processi di comunicazione all'ammalato e alla sua famiglia Conoscenza degli aspetti psicologici relativi al lavoro di equipe Conoscenze di bioetica e di antropologia culturale Conoscenza dei programmi Hospice. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre ai precedenti: Conoscenza di come gestire le crisi a domicilio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre ai precedenti: Conoscenza dei processi di auditing e valutazione del lavoro di équipe Conoscenze sul trattamento del dolore e degli altri sintomi in situazioni di fragilità (paziente pediatrico, anziano e/o con deficit cognitivo). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre ai precedenti: Conoscenza delle tecniche di trattamento invasivo del dolore cronico oppure conoscenza della storia naturale e delle terapie specifiche per le principali patologie (es. tumori, scompenso cardiaco, malattie neurologiche degenerative) oggetto delle cure simultanee. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Visite e follow up terapeutici; approccio assistenziale in hospice a pazienti di bassa e media complessità, previa approvazione del piano di trattamento da parte di collega più esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Consulenza di prima visita sia interna che esterna; trattamenti con tecniche di base per problematiche di qualunque complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Svolge un ruolo di coordinamento nei confronti degli altri membri dell'equipe per trattamenti di media ed alta complessità Organizza il percorso del paziente Organizza ed è tutor per attività di aggiornamento per l'equipe e per attività di formazione del personale di nuova assegnazione. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Effettua trattamenti specialistici di alta complessità nell'ambito della Terapia del Dolore oppure effettua trattamenti specialistici per gli altri sintomi, particolarmente nell'ambito di un programma di cure simultanee. Definisce ed organizza i carichi e flussi di lavoro dell'UOC di concerto con il Direttore. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | In ambito delle CP l'autonomia nell'esercizio dell'attività è necessariamente subordinata all'equipe come metodologia di lavoro e sostegno nella gestione delle situazioni difficili per il pz. e per l'operatore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta al precedente il Dirigente prospetta all'equipe scelte terapeutiche differenti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta al precedente il Dirigente suggerisce, motivandola, la scelta terapeutica da lui ritenuta ottimale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Coordina l'attività dell'equipe e reca un apporto determinante per assumere le decisioni più difficili e controverse. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | La casistica riguarda i pazienti ricoverati in hospice o in ambulatorio di terapia del dolore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre ai precedenti la casistica riguarda i pazienti in ospedalizzazione domiciliare. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre ai precedenti la casistica riguarda i pazienti in cure simultanee o necessitanti di terapie antidolorifiche complesse. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre ai precedenti la casistica riguarda i pazienti necessitanti terapie antalgiche invasive oppure portatori di sintomi di difficile gestione. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente • È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| Declaratoria | |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a protocolli di ricerca disegnati da altri (società scientifiche, gruppi di ricerca, aziende farmaceutiche,...) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta al precedente progettazione di studi di esito. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta al precedente progettazione di studi progettazione di studi clinici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta al precedente pubblicazione di almeno tre studi/anno su riviste recensite. |
| Valutazione (1-12) | | |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC CURE PALLIATIVE E HOSPICE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|--|
| | | RANGE: |
| | | • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI |
| | | • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII |
| | | • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII |
| | | • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC DERMATOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^ ISTANZA

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| NOME E COGNOME | DR. ALBERTO RESEGHETTI |
| MATRICOLA | 5761 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | Ca Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |



CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a convegni/corsi/stages intra e inter aziendali nazionali di carattere specifico secondo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a convegni/corsi/stages internazionali di carattere specifico secondo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipazione a convegni/corsi/stages di carattere specifico, finalizzato all' introduzione di nuove attività, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a corsi/stages di carattere gestionale. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza di base dei seguenti settori della disciplina dermatologica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • istopatologia cutanea, • oncologia cutanea, • chirurgia dermatologica, • allergologia, • malattie a trasmissione sessuale, • patologia cutanea infettiva e parassitaria, • patologia cutanea linfocitaria, • fototerapia, • dermatologia pediatrica, • malattie cutanee bollose, • connettivopatie, • malattie cutanee croniche, • genodermatosi. <p>Conoscenza delle attività sanitarie erogate dall'UOC e delle relative procedure di esecuzione. Conoscenza dei protocolli diagnostico-terapeutici in uso della UOC, con riferimento alla evidence based medicine.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre la precedente si aggiunge la specificità della conoscenza che viene riconosciuta a livello aziendale in almeno una delle aree specialistiche indicate nel primo livello. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti, conoscenza specifica e approfondita di uno o più dei settori della disciplina dermatologica citati in precedenza. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti, conoscenza elevata (come referente regionale o nazionale) di alcuni dei settori della disciplina dermatologica citati in precedenza. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esegue visite dermatologiche generali. Esegue visite di consulenza dermatologica per altre Unità Operative in un contesto routinario. Accetta e dimette un paziente. Gestisce i programmi computerizzati utilizzati nell'Azienda. Prescrive e somministra farmaci ad uso dermatologico sistemico e topico. Presta servizio di pronta disponibilità dell'UOC. Esercita attività di diagnosi e di cura nella sezione assegnata dell'UOC (degenza ordinaria, day-surgery, ambulatorio). Utilizza correttamente i programmi computerizzati in uso nell'Azienda. Affianca il tutor nella attività didattica per il Corso di Formazione Specifica in Medicina Generale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Esercita attività di diagnosi e di cura nella sezione assegnata dell'UOC (degenza ordinaria, day-hospital, ambulatorio). Esegue biopsie della cute e interventi di chirurgia dermatologica. Esegue esami citodiagnostici cutanei ed esami microscopici micologici diretti. Fa didattica in qualità di tutor dermatologico per i Corsi Universitari di Laurea in Medicina e Chirurgia, di Laurea in Scienze Infermieristiche, di Laurea in Ostetricia e di tutor per il Corso di Formazione Specifica in Medicina Generale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Esercita attività di diagnosi e di cura nella sezione assegnata dell'UOC (degenza ordinaria, day-hospital, ambulatorio) con funzione di responsabilità nell'ambito della stessa. Fa didattica in qualità di tutor dermatologico o di professore per i Corsi Universitari di Laurea in Medicina e Chirurgia, di Laurea in Scienze Infermieristiche, di Laurea in Ostetricia e di tutor per il Corso di Formazione Specifica in Medicina Generale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: Esercita attività di diagnosi e di cura in tutte le sezioni dell'UOC (degenza ordinaria, day-hospital, ambulatorio). Opera in modo flessibile rispetto alle esigenze contingenti di servizio e agli indirizzi della programmazione della propria UOC. Fa didattica in qualità di tutor dermatologico o di professore per i Corsi Universitari di Laurea in Medicina e Chirurgia, di Laurea in Scienze Infermieristiche, di Laurea in Ostetricia e di tutor per il Corso di Formazione Specifica in Medicina Generale. Contribuisce allo sviluppo della collaborazione e della partecipazione multiprofessionale promosse dal Direttore dell'UOC. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autonomo nella gestione delle visite ambulatoriali generali anche urgenti e nel servizio di pronta disponibilità. Affiancato nelle visite ambulatoriali di 2° livello e nelle attività di diagnosi e cura delle sezioni di degenza ordinaria e di day-surgery. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo nelle attività di diagnosi e cura della sezione assegnata dell'UOC (degenza ordinaria, day-surgery, ambulatorio). Autonomo nell'attività di tutoraggio per gli studenti dei Corsi di Laurea in Medicina e Chirurgia, di Laurea in Scienze Infermieristiche e di Laurea in Ostetricia, per il Corso di Formazione Specifica in Medicina Generale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomo nelle attività di diagnosi e cura di tutte le sezioni dell'UOC. Gestisce le problematiche organizzative della sezione assegnata dell'UOC e ne controlla periodicamente i processi primari. E' in grado di promuovere modifiche qualitative e quantitative delle sue attività in relazione a esigenze emergenti dalle sezioni dell'UOC. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Le precedenti attività e inoltre: E' in grado di promuovere modifiche qualitative e quantitative delle attività delle sezioni dell'UOC in relazione a esigenze emergenti dall'Azienda e dal territorio. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività di routine delle sezioni dell'UOC (degenza ordinaria di 6 posti letto; day-surgery di 2 posti letto; ambulatorio con una media di 4 pazienti per ogni ora di attività). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre l'attività di routine nella sezione assegnata (degenza ordinaria, day-surgery, ambulatorio), gestisce le complicanze gravi delle malattie cutanee del settore di cui è particolarmente esperto. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Svolge tutte le attività nella sezione assegnata (degenza ordinaria, day-surgery, ambulatorio) considerando anche le implicazioni economiche derivanti dalle sue scelte di indagini diagnostiche e di terapia attuata. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Svolge tutte le attività della Struttura Complessa considerando anche le implicazioni economiche derivanti dalle sue scelte di indagini diagnostiche e di terapia attuata. |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente : Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

| | |
|--------------------|--|
| Valutazione (1-12) | |
|--------------------|--|

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari.</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni.</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione.</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>• Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente</p> <p>• Stesura della lettera di dimissione</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)



3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa alla raccolta di dati, gestisce i dati di una sperimentazione farmacologica o di un trial clinico e ne verifica la documentazione. Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e definita quantitativamente e qualitativamente nell'ambito di una discussione annuale sugli obiettivi con ogni singolo dirigente. Autore o coautore di abstract, di articoli su riviste scientifiche nazionali o internazionali |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Interagisce con i vari partecipanti di una sperimentazione farmacologica o di un trial clinico. Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e definita quantitativamente e qualitativamente nell'ambito di una discussione annuale sugli obiettivi con ogni singolo dirigente. Autore o coautore di abstract, di articoli su riviste scientifiche nazionali o internazionali, di capitoli di libri, di libri. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Propone sperimentazioni di farmaci e partecipazioni a trials clinici. Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e definita quantitativamente e qualitativamente nell'ambito di una discussione annuale sugli obiettivi con ogni singolo dirigente. Autore o coautore di abstract, di articoli su riviste scientifiche nazionali o internazionali, di capitoli di libri, di libri. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Gestisce sperimentazioni di farmaci e partecipazioni a trials clinici. Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e definita quantitativamente e qualitativamente nell'ambito di una discussione annuale sugli obiettivi con ogni singolo dirigente. Autore o coautore di abstract, di articoli su riviste scientifiche nazionali o internazionali, di capitoli di libri, di libri. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC DERMATOLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| | | RANGE: |
| | | • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI |
| | | • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII |
| | | • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII |
| | | • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC MALATTIE ENDOCRINE - DIABETOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^a ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ROBERTO TREVISAN |
| <i>MATRICOLA</i> | 7583 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza delle tecniche di BLS Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale. Si forma mediante partecipazione a convegni e a corsi di aggiornamento di carattere generale nell'ambito della disciplina. Conoscenza delle Linee Guida delle Società Italiane di Endocrinologia e di Diabetologia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza delle tecniche di BLS Supera i requisiti minimi formativi in termini di crediti mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages anche extra-aziendali. Si forma aggiornandosi secondo un percorso congruo con il suo ruolo di Diabetologo e/o Endocrinologo individuando in particolare una area specifica di interesse. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza delle tecniche di BLS Oltre alla formazione richiesta in precedenza, è relatore a convegni o corsi, intra ed extra-aziendali e/o coordina studi clinici sperimentali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conoscenza delle tecniche di BLS Alla precedente si aggiunge: E' coinvolto in qualità di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello dipartimentale e aziendale. Nel progetto di programmazione aziendale in collaborazione con l'ufficio formazione per: - corsi di formazione aziendale linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza di base sull'attività ambulatoriale in Diabetologia e/o Endocrinologia e dei protocolli diagnostici/terapeutici in uso. In particolare conoscenza su come eseguire: una valutazione metabolica/endocrinologica completa al momento della diagnosi e a intervalli regolari; una valutazione dei fattori di rischio cardiovascolari al momento della diagnosi e a intervalli regolari; la definizione e la gestione di un piano terapeutico personalizzato, finalizzato ad ottenere il migliore compenso metabolico e/o endocrinologico possibile; un approccio dietetico personalizzato; la terapia educativa come parte integrante del piano terapeutico. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come precedente più: DIABETOLOGO: Conoscenza relativa alla diabetologia, con approfondimento della gestione di casi complessi (diabetico con complicanze avanzate e/o controllo glicemico difficile con le terapie standard, donne diabetiche gravide) con conoscenze relative alle modalità di esecuzione di test metabolici, emodinamici e neurologici per la diagnosi precoce delle complicanze del diabete. Conoscenza delle tecnologie per la somministrazione insulinica tramite microinfusore, dei sistemi di monitoraggio della glicemia, e dei sistemi integrati. ENDOCRINOLOGO: Conoscenza relativa alla Endocrinologia, con approfondimento della gestione di casi specialistici complessi e/o con conoscenze relative alle modalità di esecuzione di procedure diagnostiche (ecografia tiroidea, Densitometria ossea) anche invasive (agoaspirato tiroide). |

| | | |
|--|-------|--|
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Alla precedente di aggiunge: elevata conoscenza teorica e pratica riconosciuta a livello regionale in almeno una specifica area di interesse riguardante la Diabetologia e/o la Endocrinologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terapia del diabete - nefropatia diabetica - diabete in gravidanza - piede diabetico - diabete pediatrico - neuroendocrinologia - malattie della tiroide - osteoporosi - malattie del surrene - dislipidemie - malattie rare del metabolismo <p>Conoscenza della patologia metabolica/endocrinologica pediatrica. E' referente interno ed aziendale per le sue competenze specifiche.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come il precedente più:</p> <p>E' referente extra aziendale (territoriale, regionale e nazionale per le competenze specifiche nell'area di interesse Diabetologica e/o Endocrinologica.</p> |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di carattere generale per le funzioni ambulatoriali e di DH, day service e MAC in ambito Diabetologico e/o Endocrinologico. Garantisce una attività di consulenza al PS e nelle altre Unità. Garantisce l'attività di guardia nel Dipartimento di Medicina. Applicazione delle pratiche burocratiche amministrative.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle attività precedenti. Deve gestire:</p> <p>per il DIABETOLOGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nefropatia diabetica - diabete in gravidanza - pazienti con sistemi avanzati di infusione insulinica e/o di monitoraggio in continuo della glicemia. <p>per l'ENDOCRINOLOGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i pazienti con neoplasie della tiroide - i pazienti con patologia neuroendocrina - i pazienti con malattie rare. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta alle attività precedenti, deve gestire:</p> <p>per il DIABETOLOGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la selezione pazienti per il trapianto rene-pancreas - il diabete post-trapianto - il diabete nel bambino e nell'adolescente. <p>per l'ENDOCRINOLOGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - endocrinologia pediatrica - casi complessi che necessitano di collaborazione multidisciplinare. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> -gestisce problematiche organizzative -promuove l'adeguamento dei percorsi diagnostici terapeutici -referente per strutture esterne all'azienda. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia decisionale sull'attività prevista dall'elenco precedente (dall'inizio alla fine del percorso del paziente) con iniziale tutoraggio da parte di un collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia decisionale sull'attività prevista dall'elenco precedente (dall'inizio alla fine del percorso del paziente). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia decisionale sull'attività prevista dall'elenco precedente. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Autonomia decisionale sull'attività prevista dall'elenco precedente. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Attività routinaria ambulatoriale sia per le prime visite che per le visite di controllo. In grado di trattare le più comuni emergenze endocrine e/o diabetologiche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla casistica routinaria, gestione dei casi complessi e/o complicati di diabetologia e/o endocrinologia. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alla casistica precedente, valutazione e gestione della casistica pediatrica e dei pazienti trapiantati. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre a trattare tutta la casistica di interesse diabetologico e/o endocrinologico, funge da punto di riferimento per i colleghi e per le strutture esterne per la gestione dei casi complessi, complicati e affetti da pluripatologie. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda o di altre Aziende e prime visite. In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica.</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>Stesura della lettera di dimissione.</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Collabora alla stesura di progetti di miglioramento dell'attività di reparto e/o partecipa a studi clinici. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Collabora alla stesura di progetti di miglioramento dell'attività di reparto e/o partecipa a studi clinici. Almeno 5 abstracts presentati a convegni nazionali o internazionali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Collabora alla stesura di progetti di miglioramento dell'attività di reparto e/o partecipa a studi clinici. Almeno 5 abstracts presentati a convegni nazionali o internazionali Almeno 2 pubblicazioni su riviste nazionali o internazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Collabora alla stesura di progetti di miglioramento dell'attività di reparto e/o partecipa e propone studi clinici. Almeno 5 abstracts presentati a convegni nazionali o internazionali Almeno 4 pubblicazioni su riviste nazionali o internazionali. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

1. Capacità di rispettare la linea gerarchica.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità,
- presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure,
- realizza il proprio lavoro nei tempi previsti,
- presta attenzione alla applicazione delle procedure,
- presta attenzione alla applicazione delle normative.

Punteggio
assegnato

2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari,
- è disponibile per eventuali chiarimenti,
- sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura.

Punteggio
assegnato

3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità.

Peso Item

8

Declaratoria

Il dirigente:

- è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi,
- accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale,
- è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti.

Punteggio
assegnato

4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi.

Peso Item

2

Declaratoria

Il dirigente:

- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo.

Punteggio
assegnato

5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- identifica i fattori critici di processi ad esito negativo,
- si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento,
- è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali,
- accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza.

Punteggio
assegnato

| | | |
|---|------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 7 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 7 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|------------------------------------|------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
|------------------------------------|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC MALATTIE ENDOCRINE - DIABETOLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC DIREZIONE MEDICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|----------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MEDICO 1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA ELEONORA CACCIABUE |
| <i>MATRICOLA</i> | 8020 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | C1 Direttore f.f. |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esperienza lavorativa di base presso Direzioni Mediche di Presidio Ospedaliero o Direzioni Sanitarie di Aziende Sanitarie o Servizi di Medicina Legale. Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria (convegni di carattere generale, non mirati all'approfondimento specifico di conoscenze, né finalizzati alla specializzazione in un campo applicativo specifico). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperienza lavorativa maturata in specifico settore presso Direzioni Mediche di Presidio Ospedaliero o Direzioni Sanitarie di Aziende Sanitarie o Servizi di Medicina Legale. ECM maturati nel periodo di riferimento per aggiornamento mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages di carattere specifico, secondo un percorso finalizzato al miglioramento di competenze specialistiche, in linea con gli obiettivi di UOC. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esperienza lavorativa in almeno due specifici settori presso Direzioni Mediche di Presidio Ospedaliero o Direzioni Sanitarie di Aziende Sanitarie o Servizi di Medicina Legale. ECM maturati nel periodo di riferimento per aggiornamento congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi di Struttura, dipartimentali ed aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza lavorativa con formazione specialistica svolta presso Direzioni Mediche di Presidio Ospedaliero o Direzioni Sanitarie di Aziende Sanitarie o Servizi di Medicina Legale, con specifica formazione in ambito di interesse ospedaliero che consenta di essere un riferimento aziendale e/o interaziendale ECM maturati nel periodo di riferimento per aggiornamento Secondo un percorso congruo con il suo ruolo di "super - specialista", acquisendo le competenze necessarie per redigere linee guida, protocolli, raccomandazioni. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza di base dell'igiene ospedaliera e dell'organizzazione sanitaria. Conoscenza di base della normativa nazionale e regionale di riferimento. Conoscenze medico legali di base. Conoscenza sull'utilizzo dei documenti del Sistema Qualità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza approfondita dell'igiene ospedaliera e dell'organizzazione sanitaria. Conoscenza approfondita della normativa nazionale e regionale di riferimento. Conoscenze medico legali. Conoscenza sull'utilizzo dei documenti del Sistema Qualità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza dell'igiene ospedaliera e dell'organizzazione sanitaria e della normativa regionale e nazionale di riferimento. Conoscenze tecnico professionali specialistiche nelle aree organizzative di riferimento del presidio ospedaliero: sale operatorie, degenze, ambulatori, terapie intensive, processo di budgeting, prevenzione infezioni ospedaliere, ecc. Conoscenza della normativa relativa alle aree di riferimento. Conoscenze di tecniche di valutazione dell'appropriatezza e della qualità delle prestazioni offerte dal Presidio. Conoscenze tecniche per proporre, in collaborazione con i colleghi, soluzioni e progettare piani organizzativi. Conosce le informazioni organizzative da trasferire ai Direttori/responsabili di struttura neo-assunti. |

| | | | | |
|-----------------------|-------|--|--------------------|--|
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Conoscenze relative alla promozione della qualità dei servizi ospedalieri.</p> <p>Conoscenze relative alla gestione del rischio clinico.</p> <p>Conoscenze tecniche per valutare e proporre soluzioni e preparare piani organizzativi in piena autonomia.</p> <p>Conosce i metodi e gli strumenti atti a razionalizzare l'uso delle risorse disponibili.</p> <p>Ha conoscenze relative all'organizzazione del lavoro ed i carichi di lavoro complessivi del settore di riferimento.</p> | Valutazione (1-12) | |
|-----------------------|-------|--|--------------------|--|

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria | | |
|---|-------|--|--------------------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Gestione di attività ordinaria (autorizzazioni a trasporti sanitari, accesso documentazione, apertura/chiusura posti letto, adempimenti di polizia mortuaria, ecc.) e risoluzione di problematiche igienico – organizzative semplici durante il servizio di reperibilità. La gestione di problematiche complesse avviene tramite il supporto di un collega esperto.</p> <p>Svolgimento di attività ispettive.</p> <p>Controlli sulla documentazione sanitaria.</p> <p>Raccolta dati epidemiologici con effettuazione di analisi statistico-epidemiologiche sulle attività sanitarie.</p> <p>Applicazione dei protocolli di Struttura. Utilizzo dei documenti del Sistema Qualità.</p> | | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Alle attività di I livello si aggiungono le seguenti.</p> <p>Valutazione su qualità e appropriatezza di protocolli e procedure organizzative di strutture sanitarie aziendali anche attraverso l'identificazione di opportuni indicatori.</p> <p>Interpretazione di dati epidemiologici forniti da altri uffici.</p> <p>Predisposizione di piani organizzativi con analisi del fabbisogno di risorse umane, tecnologiche, strumentali e strutturali.</p> <p>Collabora alla gestione del Sistema Qualità compresa la gestione delle situazioni non conformi e la stesura di procedure e istruzioni operative.</p> <p>Interventi di formazione per operatori sanitari.</p> <p>Partecipa alla realizzazione di Procedure e/o Protocolli Aziendali.</p> | | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Alle attività di II livello si aggiungono le seguenti.</p> <p>Gestisce confrontandosi con il Direttore di struttura problematiche igienico-organizzative complesse durante l'attività ordinaria.</p> <p>Attraverso l'analisi dei dati epidemiologici forniti dagli uffici competenti propone soluzioni organizzative per il miglioramento dei settori di competenza.</p> <p>Ha un ruolo di riferimento nel percorso formativo dei colleghi per il proprio settore di competenza.</p> <p>Coordina la stesura di Procedure e/o Protocolli Aziendali.</p> | | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Alle attività di III livello si aggiungono le seguenti.</p> <p>Attività organizzativo-gestionale di particolare rilevanza per l'Azienda, con connotazioni strategiche intra ed extra aziendali.</p> <p>Valida le competenze acquisite dal personale medico e di supporto neo- inserito.</p> <p>Valutazione e realizzazione, dopo approvazione del Direttore della Struttura, dei piani organizzativi completi di analisi del fabbisogno di risorse umane, tecnologiche, strumentali e strutturali.</p> <p>Comunicazione diretta o mediata su problemi o emergenze sanitarie verso gli operatori sanitari e la popolazione.</p> | Valutazione (1-12) | |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Lavora in parziale autonomia con verifica di un collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. Verifica da parte di un collega esperto per le altre attività. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' autonomo su gran parte delle attività di DMP grazie al continuo confronto con gli altri colleghi. Svolge attività di tutoraggio e supervisione dei colleghi per attività specifiche indicate nei livelli precedenti. Svolge funzioni di coordinamento ed integrazione con dirigenti appartenenti a diverse strutture interne. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Completa autonomia su gran parte delle attività di DMP. Svolge tutoraggio e supervisione dei colleghi per le attività indicate nei livelli precedenti. E' in grado di svolgere funzioni di coordinamento ed integrazione con dirigenti appartenenti a diverse strutture interne o ad altre Aziende/Enti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Le attività eseguite sono coerenti con gli obiettivi regionali, di budget e personali assegnati. Le relazioni predisposte, le attività ispettive, le verifiche sulla documentazione sanitaria, le analisi epidemiologiche sono effettuate sotto la guida di un collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Le attività eseguite sono coerenti con gli obiettivi regionali, di budget e personali assegnati. Le relazioni predisposte nei settori di specifico interesse (studi di fattibilità organizzativa, relazioni per la Regione, piani aziendali, valutazioni di HTA), le attività ispettive, le verifiche sulla documentazione sanitaria e sulle procedure, le analisi statistiche epidemiologiche, ecc. sono effettuate all'interno di gruppi di lavoro multidisciplinari e condivise con il Direttore della Struttura. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Le attività eseguite sono coerenti con gli obiettivi regionali, di budget e personali assegnati. Le relazioni predisposte nei settori di specifico interesse (studi di fattibilità organizzativa, relazioni per la Regione, piani aziendali, valutazioni di HTA), le attività ispettive, le verifiche sulla documentazione sanitaria e sulle procedure, le analisi statistiche epidemiologiche, ecc. sono effettuate all'interno di gruppi di lavoro multidisciplinari in cui il dirigente è Coordinatore e condivise con il Direttore della Struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Le attività eseguite sono coerenti con gli obiettivi regionali, di budget e personali assegnati. Le relazioni predisposte nei settori di specifico interesse (studi di fattibilità organizzativa, relazioni per la Regione, piani aziendali, valutazioni di HTA), le attività ispettive, le verifiche sulla documentazione sanitaria e sulle procedure, le analisi statistiche epidemiologiche, ecc. sono effettuate anche all'interno di gruppi di lavoro multidisciplinari extraaziendali e condivise con il Direttore della Struttura. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito delle attività organizzative di competenza.</p> <p>Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto.</p> <p>Nel caso si presentino problematiche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti.</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Gestisce le richieste provenienti da strutture esterne per problematiche di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Gestisce autonomamente le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto, se necessario.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Gestisce le richieste provenienti da strutture esterne per problematiche di media complessità, discutendone con il collega più esperto, se necessario.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti coordina attività organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Gestisce in autonomia le richieste provenienti da strutture esterne per problematiche di media complessità; per le tematiche di elevata complessità si confronta con il Direttore di Struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti coordina attività organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su problematiche complesse (generali o locali).</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione con Enti/Società esterne.</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni.</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per gli aspetti organizzativi • Colleghi delle ATS • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| Declaratoria | |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a cartelle di ricovero e pratiche ambulatoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>• Verifica della completezza e del contenuto delle Schede di segnalazione di malattia infettiva • Verifica della completezza e del contenuto delle segnalazioni/relazioni inviate ad enti o soggetti esterni.</p> |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-12 | <p>Riferito al periodo oggetto di valutazione, i punti attribuiti verranno calcolati sommando le diverse voci secondo i parametri riportati sotto:</p> <p>Abstract = n. 1 punto per ciascun abstract pubblicato Articolo scientifico = n. 2 punti per ciascun articolo pubblicato corso FAD o corso frontale del quale si sia autore/coautore= n. 2 punti per ciascun corso predisposto docenza universitaria= n. 2 punti per ciascun corso universitario di cui si è docenti per ciascun anno di docenza svolto.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Riferito al periodo oggetto di valutazione, i punti attribuiti verranno calcolati sommando le diverse voci secondo i parametri riportati sotto:</p> <p>Abstract = n. 1 punto per ciascun abstract pubblicato Articolo scientifico = n. 2 punti per ciascun articolo pubblicato corso FAD o corso frontale del quale si sia autore/coautore= n. 2 punti per ciascun corso predisposto docenza universitaria= n. 2 punti per ciascun corso universitario di cui si è docenti per ciascun anno di docenza svolto.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Riferito al periodo oggetto di valutazione, i punti attribuiti verranno calcolati sommando le diverse voci secondo i parametri riportati sotto:</p> <p>Abstract = n. 1 punto per ciascun abstract pubblicato Articolo scientifico = n. 2 punti per ciascun articolo pubblicato corso FAD o corso frontale del quale si sia autore/coautore= n. 2 punti per ciascun corso predisposto docenza universitaria= n. 2 punti per ciascun corso universitario di cui si è docenti per ciascun anno di docenza svolto.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Riferito al periodo oggetto di valutazione, i punti attribuiti verranno calcolati sommando le diverse voci secondo i parametri riportati sotto:</p> <p>Abstract = n. 1 punto per ciascun abstract pubblicato Articolo scientifico = n. 2 punti per ciascun articolo pubblicato corso FAD o corso frontale del quale si sia autore/coautore= n. 2 punti per ciascun corso predisposto docenza universitaria= n. 2 punti per ciascun corso universitario di cui si è docenti per ciascun anno di docenza svolto.</p> |
| Valutazione (1-12) | | |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 4 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 6 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 6 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|------------------------------------|------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
|------------------------------------|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|----------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MEDICO 1 |
| | UOC DIREZIONE MEDICA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | <small>RANGE:</small> • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL**

UOC CENTRO DI EAS

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO 1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-----------------------|
| NOME E COGNOME | DR. ROBERTO COSENTINI |
| MATRICOLA | 10144 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Raggiungere i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale.</p> <p>Partecipazione a convegni di carattere generale nell'ambito della disciplina.</p> <p>Corsi di aggiornamento e formazione di base attinenti al ruolo specifico dell'emergenza-urgenza, ad es.: ECG, EGA, Ecografia al letto del malato 'base' (CUS arti inferiori, vescica), suture ferite semplici</p> <p>Possesso certificati BLS-D.</p> <p>Partecipazione a convegni di carattere generale nell'ambito della disciplina.</p> <p>Corsi di aggiornamento e formazione di base attinenti al ruolo specifico dell'emergenza-urgenza</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Superare i requisiti minimi formativi in termini di crediti mediante la partecipazione a convegni, corsi e stage anche extra-aziendali. Si forma aggiornandosi secondo un percorso congruo al suo ruolo.</p> <p>Formazione specifica attinente al ruolo di medico dell'emergenza-urgenza e/o area critica, ad es.: ACLS, NIV, ECO al letto del malato 'II livello' (FAST, polmone e pleura)</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Superare i requisiti minimi formativi in termini di crediti mediante la partecipazione a convegni, corsi e stage anche extra-aziendali. Partecipare come relatore a corsi o congressi organizzati all'interno dell'azienda, in coerenza con gli obiettivi del Dipartimento e dell'Azienda.</p> <p>Formazione nella gestione di aspetti organizzativi della degenza in regime di ricovero d'urgenza.</p> <p>Possesso certificazione ATLS o equivalenti.</p> <p>Possesso di master e/o attestati specialistici ed innovativi che possano trasferire metodiche operative agli altri colleghi (ECO al letto del malato 'III livello': addome, cuore, vie aeree, ossa e sottocute, ecografia integrata per problemi, procedure ecoguidate; NIV)</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Coinvolgimento in qualità di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello divisionale, dipartimentale, aziendale all'interno del progetto aziendale collaborazione con l'ufficio formazione nella progettazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> -corsi di formazione aziendali -linee guida/protocolli organizzativi, diagnostici e terapeutici dipartimentali. <p>Formazione per sviluppare le capacità di coordinamento di un'equipe multiprofessionale e/o gestire gli aspetti organizzativi di un'unità di degenza (medicina d'urgenza).</p> <p>Formazione inerente gli strumenti di gestione e prevenzione del rischio clinico.</p> |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conosce la normativa relativa a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -attribuzione codici in triage. -compilazioni delle denunce (Autorità giudiziarie e ATS per malattie infettive) e certificazioni obbligatorie in P.S. e Medicina d'Urgenza (INPS ed INAIL). -compilazione segnalazione reazione avversa a farmaco. <p>Sa come gestire i pazienti ricoverati in Medicina d'Urgenza (compilare la cartella sia come anamnesi che esame obiettivo, valutare le esigenze mediche del paziente, redigere un elenco preciso delle terapie in uso a domicilio, prescrivere la terapia di ingresso e prescrivere visite specialistiche o accertamenti strumentali urgenti)</p> <p>Conosce i protocolli diagnostico-terapeutici in uso</p> <p>Sa utilizzare software di P.S., Galileo, Farmasafe, PACS, Emonet, Gericos, Spartito.</p> <p>Sa leggere ed interpretare ECG, esami di laboratorio e radiologici.</p> <p>Conosce le modalità di gestione della salma e relativa modulistica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta:</p> <p>Sa svolgere attività di routine presso la Medicina d'Urgenza (oltre alle procedure necessarie al momento del ricovero di un singolo paziente, sa compilare la modulistica per il trasferimento interno o ad altre strutture allegando una dettagliata relazione clinica di accompagnamento, sa fare il giro visita di tutti i pazienti ricoverati adeguando le terapie in base alla variazione degli esami ematochimici e ad eventuali nuovi rilievi clinico strumentali).</p> <p>Conosce le modalità di prescrizione e somministrazione di farmaci che richiedono specifiche procedure (Immunoglobuline, antifungini).</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta:</p> <p>Sa compilare in Medicina d'Urgenza: piano terapeutico on line e/o cartaceo, esenzione per patologia, relazione e scheda per invio all'Hospice e/o ospedalizzazione domiciliare per i pazienti oncologici terminali, attivazione informatizzata ADI.</p> <p>E' referente interno ed aziendale per competenze specifiche.</p> <p>Sa coordinare i consulenti specialisti e indicare i gradi di priorità nella predisposizione ed esecuzione degli accertamenti diagnostici.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta:</p> <p>Conoscenza di esecuzione di procedure o percorsi decisionali ad alta complessità.</p> <p>Conoscenza dei moderni orientamenti di gestione e organizzazione dell'area critica di emergenza.</p> |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Svolgere le attività di base del P.S. autonomamente o avvalendosi dell'aiuto di un collega più esperto o del supporto degli specialisti per:</p> <ul style="list-style-type: none"> -corretta interpretazione dei codici attribuiti ai pazienti dal triage -corretto approccio al paziente (raccolta anamnesi, esame obiettivo completo, programmazione esami ematochimici, strumentali, consulenze) diagnosi e terapia. -lettura ed interpretazione ECG, esami di laboratorio (inclusa EGA) e radiologici, suture ferite semplici, Ecografia d'urgenza al letto del malato di I livello -corretta compilazione denunce e certificazioni obbligatorie in P.S. -lettura ed interpretazione ECG, esami di laboratorio e radiologici -corretto utilizzo del software di P.S. -corretto utilizzo del programma farmasafe per prescrizioni farmacologiche - corretto utilizzo del programma Galileo -corretto rapporto con i medici di famiglia -applicazione corretta del protocollo di trasfusione di sangue ed emocomponenti -aderenza ai protocolli di P.S. -applicazione dei protocolli aziendali e di P.S./DEA -precisa registrazione delle prestazioni erogate -osservanza puntuale dei turni di guardia in P.S. e/o in Medicina d'Urgenza -compilazione accurata e completa della cartella clinica per i pazienti ricoverati in Medicina d'urgenza -inquadramento del paziente al momento del ricovero in Medicina d'Urgenza, programmazione esami ematochimici e strumentali -impostazione terapia al momento del ricovero in Medicina d'Urgenza. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come il livello precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ecografia d'urgenza al letto del malato di II livello e ventilazione meccanica non invasiva -paracentesi evacuativa e/o diagnostica -Toracentesi -Rachicentesi -individuazione tempestiva di ischemie critiche arti inferiori -individuazione tempestiva dei segni/sintomi di ipertensione endocranica traumatica e non traumatica -riconoscimento tempestivo e corretto approccio della TVP e TEP -corretto inquadramento del coma -corretto approccio ed inquadramento del dolore addominale/addome acuto -corretto approccio ed inquadramento insufficienza respiratoria acuta o acuta su cronica -corretto approccio ed inquadramento delle vasculopatie cerebrali acute -corretta gestione del trauma cranico e delle fratture rachide cervicale -corretto inquadramento e gestione delle sindromi emorragiche congenite ed acquisite -corretta gestione delle cefalee -corretta gestione delle infezioni dell'encefalo (encefaliti, meningiti, ascessi cerebrali) -corretto approccio e gestione delle sindromi psichiatriche -E' in grado di gestire autonomamente il giro visita presso la Medicina d'Urgenza -E' in grado di assistere e gestire pazienti terminali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come i livelli precedenti più:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ruolo di leadership nel team e di supporto nella gestione di casi particolarmente complessi tra cui i traumi maggiori - ECO al letto del malato di III livello : Addome, cuore, vie aeree, ossa e sottocute, ecografia integrata per problemi (sepsi shock, dipnea, periarresto), procedure ecoguidate -competenze gestionali complesse (risk management, clinical governance) -è in grado di coordinare i consulenti specialisti e indica precisi gradi di priorità nella programmazione ed esecuzione degli accertamenti -è in grado autonomamente di stabilizzare emodinamicamente pazienti instabili -riduzione per taxis di ernie intasate o strozzate di recente -Individuazione tempestiva e corretto approccio clinico dell'ARDS (Distress respiratorio acuto) -Corretto approccio ed inquadramento degli stati di shock -tempestivo riconoscimento e provvedimenti terapeutici corretti della DIC -tempestivo riconoscimento degli aneurismi aortici toraco-addominali in fase di fissurazione/rottura -capacità di gestione delle situazioni potenzialmente pericolose -corretta applicazione ventilazione meccanica non invasiva -corretta compilazione scheda di autovalutazione, completezza cartella clinica al momento della chiusura della cartella clinica in Medicina d'Urgenza - gestione dei pazienti monitorizzati con patologie tempo-dipendenti -corretta compilazione scheda di dimissione (SDO). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come i livelli precedenti con in aggiunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> -autonomia nella gestione di problematiche organizzative sia del Centro EAS che della Medicina d'Urgenza -essere in grado di far fronte nelle situazioni di emergenza adottando soluzioni tempestive ed originali - attività di Tutor (insegnamento per I.P., studenti di Medicina e Chirurgia, specializzandi e medici laureati). <p>Su specifico mandato è in grado di espletare le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> -attività di referente di Qualità -coordinamento ed organizzazione dei turni dei medici sia nel Centro EAS che in Medicina d'Urgenza. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia decisionale nell'ambito delle attività prevista nel punto sottostante ("casistica trattata") Gestione dei casi più complessi in collaborazione con colleghi più esperti Autonomia nella decisione relativa all'esito (trasferimento, ricovero) di casi non complessi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia di gestione delle metodiche diagnostico-terapeutiche elencate nel secondo livello dell'item "cosa fa" E' in grado di svolgere in autonomia sia funzioni di diagnosi e cura che di risposta organizzativa nei casi difficili o rari o per le complicanze. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia di esecuzione e decisionale nell'ambito delle attività nel terzo livello dell'item "cosa fa" E' punto di riferimento per i colleghi e aziendale per le problematiche connesse ai casi difficili o rari o per le complicanze. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' in grado di svolgere in completa autonomia le attività elencate nell'item "cosa fa" del livello di alta specializzazione Deve fungere da riferimento per i colleghi e per l'esterno all'azienda (aiutare nell'inquadramento e nella gestione di casi difficili) E' in grado di svolgere attività di verifica della qualità degli audit clinici proposti dai Colleghi della UOC. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività di routine (ricovero, assistenza e trattamento) di Pronto Soccorso e di Medicina d'urgenza e segnalazione di casi imprevisti e complicanze |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestisce le complicanze non gravi sia in P.S. che in Medicina d'Urgenza |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Gestisce i pazienti monitorizzati con patologie tempo-dipendenti Attività clinica di lunga e provata esperienza sia in P.S. che in Medicina d'Urgenza |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Gestisce le complicanze gravi ed i pazienti critici sia in P.S. che in Medicina d'Urgenza |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente : Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Partecipazione a studi clinici come collaboratore indiretto.</p> <p>Disponibilità ad adottare nella pratica clinica i risultati acquisiti.</p> <p>Raccolta dati, verifica della documentazione, inserimento dei dati nei database del protocollo di studio.</p> <p>Attività scientifica opzionale, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Raccolta dati, verifica della documentazione, inserimento dei dati nei database del protocollo di studio.</p> <p>Partecipazione attiva a studi clinici (elaborazione dati) con responsabilità delegante di tipo intermedio.</p> <p>Attività scientifica opzionale, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Partecipazione a studi clinici con responsabilità di tipo decisionale (elaborazione protocolli, stesura manoscritti).</p> <p>Promotore di inserimento dei risultati e delle innovazioni emerse dalle ricerche nell'area critica dell'EAS.</p> <p>Attività scientifica opzionale, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>E' in grado di promuovere e gestire trials clinici.</p> <p>Verifica della qualità del lavoro svolto all'interno dell'UO EAS.</p> <p>Promotore di nuove metodiche e tecnologie emerse dalle ricerche da introdurre nell'UO EAS.</p> <p>Attività scientifica opzionale, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 7 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|------------------------------------|------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
|------------------------------------|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|-------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO 1 |
| | UOC CENTRO DI EAS |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC EMATOLOGIA - LABORATORIO PAOLO BELLI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|----------------|
| NOME E COGNOME | BIOLOGO |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| NOME E COGNOME | PROF. ALESSANDRO RAMBALDI |
| MATRICOLA | 5659 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | A1 |

**PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE**

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a convegni/corsi/stages nazionali o internazionali con presentazione da parte del dirigente di almeno un lavoro scientifico a livello nazionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a convegni/corsi/stages nazionali o internazionali con presentazione da parte del dirigente di almeno un lavoro scientifico a livello internazionale. Esperienza lavorativa maturata in Citofluorimetria e Morfologia e/o in Biologia Molecolare. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Non mandatoria ma preferibile esperienza lavorativa /formativa presso Centri di riferimento internazionali nell'ambito della diagnosi delle patologie emato oncologiche. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a gruppi di lavoro per la stesura di linee guida nazionali. Elevata conoscenza dei processi primari dell'Unità e delle norme regionali, nazionali ed internazionali di riferimento nell'ambito della diagnostica. Non mandatoria ma preferibile esperienza lavorativa /formativa presso Centri di riferimento internazionali nell'ambito della diagnosi delle patologie emato oncologiche. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Nel settore assegnato (Citofluorimetria - Morfologia o Biologia molecolare): 1. Conoscenza di base di tutta la diagnostica 2. Conoscenza specifica delle attività e della gestione della diagnostica specifica assegnata 3. Conoscenza dei documenti del SQ 4. Conoscenza dei protocolli/linee guida / istruzioni operative in uso 5. Conoscenza della modulistica e degli applicativi utilizzati in Azienda 6. Conoscenza delle modalità di valutazione clinica dei risultati dei test 7. Conoscenza delle Norme che regolano CQI e VEQ |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Nel settore assegnato (Citofluorimetria - Morfologia o Biologia molecolare), oltre alle precedenti: 8. Conoscenza specifica delle attività e della gestione in più diagnostiche 9. Conoscenza dei percorsi di gestione degli Enti esterni 10. Esperienza su controlli e valutazione dei CQI e VEQ 11. Conoscenza dei protocolli aziendali 12. Conoscenza delle attività burocratiche di media complessità (ordini, gare , ecc.) 13. Conoscenza dei percorsi diagnostico-terapeutici Aziendali |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: 14. Conoscenza di situazioni specialistiche complesse nel proprio settore (Citofluorimetria - Morfologia o Biologia molecolare), 15. Conoscenza delle attività e della gestione routinaria del Laboratorio e delle norme che le regolano 16. Conoscenza approfondita di leggi e decreti connessi all'attività 17. Elevata conoscenza riconosciuta a livello nazionale (documentabile con pubblicazioni scientifiche) della diagnosi di una patologia ematologica (linfomi, leucemie, mieloma multiplo, malattie mieloproliferative, monitoraggio post trapianto allogenico di CSE). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: 19. Conoscenza approfondita su tutti gli aspetti clinici e scientifici di una patologia ematologica (linfomi, leucemie, mieloma multiplo, malattie mieloproliferative, monitoraggio post trapianto allogenico di CSE) 20. Conoscenza approfondita e aggiornata delle linee e strategie di sviluppo del settore di appartenenza 21. Conoscenza delle attività economico-gestionali dipartimentali e aziendali 22. Elevata conoscenza riconosciuta a livello internazionale (documentabile con pubblicazioni scientifiche) della diagnosi di una patologia ematologica. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di base:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione delle attività routinarie nella diagnostica assegnata dall'accettazione alla refertazione: <ul style="list-style-type: none"> Attività di informazione sugli esami erogati nella diagnostica assegnata Applicazione di protocolli/linee guida/istruzioni operative in uso in osservanza dei documenti del SQ Valutazione della coerenza del risultato analitico con il quesito diagnostico Stesura di protocolli tecnici e di istruzioni operative del Servizio Stesura di percorsi diagnostici interni Cooperazione alla gestione tecnica del SQ (esempio: controllo e manutenzione apparecchiature) Partecipazione cooperativa ai percorsi di autovalutazione interna e esterna della qualità Svolgimento di attività di addestramento e tutoraggio al personale tecnico e dirigente nell'ambito diagnostico di competenza |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione delle attività di media complessità in almeno una diagnostica di un settore: <ul style="list-style-type: none"> Attività di consulenza relativamente alle attività svolte Comunicazione dei dati complessi relativi ai test erogati al clinico Richiesta di informazioni clinico diagnostiche nei casi di dubbio Valutazione dei test aggiuntivi di approfondimento diagnostico Inserimento nel referto di opportune indicazioni per il medico richiedente atte ad orientare o semplificare lo sviluppo dell'iter diagnostico Attività di supplenza del dirigente per l'attività routinaria in più diagnostiche del settore Valutazione CQI/VEQ Gestione delle attività burocratiche di routine (ordini, impegnative, relazioni routinarie con gli uffici di supporto) Applicazione dei metodi e strumenti atti a massimizzare l'uso delle risorse disponibili Addestramento dei colleghi meno esperti nell'ambito del proprio campo specialistico Applicazione dei protocolli aziendali Attività Didattica/Tutoraggio /Formazione a studenti e tirocinanti Predisposizione e aggiornamento linee guida adottate dall'Unità Collaborazione alla definizione delle specifiche tecniche da inserire nei capitoli di gara Attività di addestramento e tutoraggio ai colleghi per attività del proprio livello e dei livelli precedenti. Attività organizzative all'interno dell'Unità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione delle attività di alta complessità in più diagnostiche del settore di competenza: <ul style="list-style-type: none"> Gestione di iter diagnostici articolati, Gestione analisi erogate da enti esterni Attivazione e esecuzione di percorsi diagnostici non previsti nella normale routine per casi selezionati Gestione di attività in outsourcing Attività di supplenza/sostituzione del Responsabile del Servizio in caso di sua assenza temporanea per le attività di media complessità in tutte le diagnostiche del settore di competenza Scelta e validazione di metodi e strumenti atti a massimizzare l'uso delle risorse disponibili e a garantire l'innovazione continua Partecipazione a gruppi /comitati aziendali per la realizzazione di Protocolli Aziendali Aggiornamento dei documenti, protocolli, linee guida, tariffari secondo leggi e decreti Partecipazione commissioni tecniche in caso di gara di aggiudicazione Progettazione dei percorsi di formazione Aziendale e extra Aziendale |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione di uno o più settori con competenze tecnico-professionali connesse alla produzione di prestazioni quali- quantitative complesse (analisi a elevato contenuto tecnologico) Valutazione, impostazione e sviluppo di nuove attività diagnostiche Partecipazione a gruppi /comitati extraaziendali per la realizzazione di Protocolli extra Aziendali Gestione delle comunicazioni di legge ad Enti ed Istituti superiori Gestione e valutazione delle attività di addestramento e tutoraggio del personale tecnico e dirigente nello svolgimento del lavoro d'equipe in alta specializzazione Svolgimento di attività organizzative /gestionali intra e inter dipartimentali. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Svolge in autonomia tutte le attività di base relazionando al Dirigente di professionalità superiore che gli comunica le relative disposizioni. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Svolge in autonomia tutte le attività di media complessità. Riferisce al Dirigente di professionalità superiore con le problematiche cooperando alla soluzione delle stesse. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Svolge in autonomia alcune attività specialistiche avanzate. Riferisce al Dirigente di professionalità superiore le problematiche gravi cooperando all'identificazione delle azioni correttive e di miglioramento da apportare nel proprio ambito. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Svolge in autonomia tutte le attività specialistiche avanzate, riferite al settore di competenza. Riferisce al Dirigente Responsabile di Servizio le problematiche gravi e le relative decisioni, indicando le opportune azioni correttive e di miglioramento da apportare nel proprio ambito specialistico. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Attività di base nella diagnostica routinaria del settore di competenza |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Attività di media complessità in almeno una diagnostica del settore di competenza |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività di alta complessità in più diagnostiche del settore di competenza |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Attività di alta complessità non solo nel proprio settore di competenza |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. • Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito della diagnostica assegnata. • Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. • Partecipa a riunioni interne ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative. • Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. • Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con Specialisti interni all'azienda |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordina attività sia diagnostiche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). • E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. • Pone indicazioni sulle richieste per casi complessi. • Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi. • Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordina attività sia diagnostiche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. • Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Fornisce informazioni precise e accurate sui test erogati dal Laboratorio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con specialisti dell'ASST-PG23 e di altre Aziende Partecipa a gruppi di lavoro per collaborazioni, studi multicentrici e/o progetti di ricerca nazionali ed internazionali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • ATS • Associazioni Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Compilazione e gestione dei documenti del processo (schede analisi, diaria, liste di lavoro, sistema analisi, referto) • Valutazione della completezza della documentazione anche amministrativa relativa alle analisi richieste • Valutazione dell'appropriatezza delle richieste secondo i protocolli diagnostici condivisi e le norme di legge. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata a "definita" quali-quantitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional Peer review papers ≤ 1 /anno = 1 Abstract Nazionali / internazionali ≤ 1 /anno = 1 Raccolta dati e partecipazione attiva a progetti di ricerca nazionali ed internazionali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata a "definita" quali-quantitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional Peer review papers ≤ 2 /anno = 1 Abstract Nazionali / internazionali ≤ 2 /anno = 1 Raccolta dati e partecipazione attiva a progetti di ricerca nazionali ed internazionali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata a "definita" quali-quantitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional Peer review papers ≤ 3 /anno = 1 Abstract Nazionali / internazionali ≤ 3 /anno = 1 Raccolta dati e partecipazione attiva a progetti di ricerca nazionali ed internazionali. Collabora alla stesura di nuovi progetti di ricerca sia nazionali che internazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata a "definita" quali-quantitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional Peer review papers < 4 /anno = 1 Abstract Nazionali / internazionali ≤ 4 /anno = 1 Presentazione di progetti di ricerca come Principal Investigator a bandi nazionali ed internazionali. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
|---|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
|--|------------------|----------|

| | | |
|--|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|------------------------------------|------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
|------------------------------------|------------------|----------|

| | | |
|---|---------------------|--|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|--------------------------------------|--|
| Sintesi della Valutazione di: | BIOLOGO |
| | UOC EMATOLOGIA - LABORATORIO PAOLO BELLI |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC EMATOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE 1^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ALESSANDRO RAMBALDI |
| <i>MATRICOLA</i> | 5659 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |



CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a congressi nazionali o internazionali con presentazione da parte del dirigente di almeno un lavoro scientifico a livello nazionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a congressi nazionali o internazionali con presentazione da parte del dirigente di almeno un lavoro scientifico a livello internazionale. Non mandatoria ma preferibile esperienza formativa / lavorativa presso Centri Emato oncologici di riferimento internazionali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alla precedente, esperienza lavorativa continuativa in Degenza, DH e/o Ambulatori Non mandatoria ma preferibile esperienza formativa / lavorativa presso Centri Emato oncologici di riferimento internazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a gruppi di lavoro per la stesura di linee guida nazionali Elevata conoscenza dei processi primari dell'Unità e delle norme regionali, nazionali e internazionali che li regolamentano Non mandatoria ma preferibile esperienza formativa / lavorativa presso Centri Emato oncologici di riferimento internazionali. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | - Conoscenza specialistica delle malattie ematologiche neoplastiche e non neoplastiche (anatomo-fisiologia, biochimica, citomorfologia e istopatologia genetica) - Conoscenza delle GCP - Conoscenza teorica e pratica relativa all'impiego del trapianto di midollo osseo (allogenico e autologo). - Conoscenza teorica relativa alle procedure di raccolta, separazione, manipolazione delle cellule staminali emopoietiche da sangue periferico e midollare - Conoscenza specialistica della valutazione microscopica dell'istopatologia emopoietica - Conosce i protocolli diagnostico – terapeutici in uso. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza approfondita di un'area specialistica: - linfomi - leucemie - mieloma multiplo - malattie mieloproliferative - trapianto allogenico e autologo e terapie cellulari innovative - conoscenza base di elementi di statistica e di epidemiologia. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Elevata conoscenza riconosciuta a livello nazionale (documentabile con pubblicazioni scientifiche) di un'area specialistica: - linfomi - leucemie - mieloma multiplo - malattie mieloproliferative - trapianto allogenico e autologo e terapie cellulari innovative. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Elevata conoscenza riconosciuta a livello internazionale (documentabile con pubblicazioni scientifiche) di un'area specialistica: - linfomi - leucemie - mieloma multiplo - malattie mieloproliferative - trapianto allogenico e autologo e terapie cellulari innovative. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Degenza/DH/MAC/DS/Ambulatorio</p> <p>Gestisce correttamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'accettazione e la dimissione del paziente • la documentazione medica e gli applicativi in uso in ASST, • la prescrizione e la somministrazione di farmaci che richiedono specifiche procedure (es: antifungini, antivirali, anticorpi monoclonali, punture lombari medicate). • la richiesta e la somministrazione di emocomponenti ed emoderivati, e le principali reazioni avverse (ABO incompatibilità) • la somministrazione di chemioterapia ad alte dosi e di regimi di condizionamento al trapianto • la somministrazione di fattori di crescita per la mobilizzazione delle CSE e per la ricostituzione cellulare • l'infusione di cellule staminali periferiche/ midollo osseo e le principali reazioni avverse precoci e tardive <p>Sala Operatoria Collabora come secondo operatore alla procedure di espianto di midollo osseo.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Degenza/DH/MAC/DS/Ambulatorio</p> <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>Gestisce le seguenti complicanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • febbre neutropenica • polmonite interstiziale • infezione da CMV • infezioni fungine • Malattia veno-occlusiva epatica • altre infezioni virali in pazienti immunocompromessi • GVHD acuta e cronica • trombocitopenia e sanguinamento • immunodeficienza post-trapianto • cistite emorragica • nausea e vomito • dolore • Graft failure acuta delle CSE <p>Valuta correttamente il chimerismo</p> <p>Gestione di pazienti afferenti ad una delle seguenti aree specialistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - linfomi - leucemie - mieloma multiplo - malattie mieloproliferative - trapianto allogenico e autologo e terapie cellulari innovative <p>Sala Operatoria Coordina come primo operatore alla procedure di espianto di midollo osseo.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Degenza/DH/MAC/DS/Ambulatorio</p> <p>In aggiunta alle attività dei profili precedenti, è riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi nell'ambito di una delle seguenti aree specialistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - linfomi - leucemie - mieloma multiplo - malattie mieloproliferative - trapianto allogenico e autologo e terapie cellulari innovative <p>Sala Operatoria Come la precedente.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Degenza/DH/MAC/DS/Ambulatorio</p> <p>In aggiunta alle attività dei profili precedenti, è riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi non solo nell'ambito della sua area specialistica.</p> <p>Sala Operatoria Come la precedente</p> <p>Profilo gestionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce problematiche organizzative • Organizza, controlla e rivede periodicamente i processi primari dell'Unità • Definisce ed organizza i carichi ed i flussi di lavoro di alcuni Settori dell'Unità. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestisce correttamente le attività di routine in uno dei Settori dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori) In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo nella gestione delle attività correlate all'area specialistica di competenza in uno dei Settori dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori). Collabora con i colleghi più esperti nella gestione di casi clinici complessi, controversi o critici nell'ambito dell'area specialistica di sua pertinenza. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori); nell'ambito della sua area specialistica In caso di casi clinici complessi nell'ambito della sua area specialistica può prendere decisioni terapeutiche alternative rispetto alle linee guida e ai protocolli applicati all'interno dell'Unità motivandone la scelta. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori); non solo nell'ambito della sua area specialistica. In caso di casi clinici complessi e controversi può prendere decisioni terapeutiche alternative rispetto alle linee guida e ai protocolli applicati all'interno dell'Unità motivandone la scelta. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Inquadramento diagnostico e gestione terapeutica di pazienti afferenti ad una delle seguenti aree specialistiche: - linfomi - leucemie - mieloma multiplo - malattie mieloproliferative - trapianto allogenico e autologo - terapie cellulari innovative. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente, è riferimento per parere in merito alla gestione di casi clinici complessi e/o controversi nell'ambito della sua area specialistica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente, valuta e propone nuovi programmi terapeutici e/o protocolli clinici innovativi nell'ambito della sua area specialistica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente, è riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi non solo nell'ambito della sua area specialistica. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda o di altre Aziende e prime visite.</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità nella sua area specialistica di pertinenza.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostiche /terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi nella sua area specialistica di pertinenza.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari spiegando loro l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni.</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • collaborazioni in progetti di ricerca nazionali ed internazionali • collaborazioni/studi multicentrici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche • Associazioni di pazienti e di volontariato • Industrie farmaceutiche (ad es. informatori del farmaco). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale.</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |

Valutazione (1-12)



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza- appropriatezza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente • Codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract Nazionali ≤1/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤1/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> <p>Conduzione di studi clinici mediante: gestione dei pazienti arruolati nei protocolli, raccolta dati, verifica della documentazione, inserimento dei dati nel database dei protocolli.</p> <p>Il Dirigente professional coinvolto in studi clinici di fase I, II e III mantiene un aggiornamento continuo e documentato sulle GCP e sulle emergenze mediche (tramite superamento, almeno ogni 2 anni, di corso di Basic Life Support - BLS/D).</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤2/anno=1 Abstract Nazionali ≤2/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤2/anno=1 Testi ≤2/anno=0,5</p> <p>Conduzione di studi clinici mediante: gestione dei pazienti arruolati nei protocolli, raccolta dati, verifica della documentazione, inserimento dei dati nel database dei protocolli.</p> <p>Il Dirigente professional coinvolto in studi clinici di fase I, II e III mantiene un aggiornamento continuo e documentato sulle GCP e sulle emergenze mediche (tramite superamento, almeno ogni 2 anni, di corso di Basic Life Support - BLS/D).</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤3/anno=1 Abstract Nazionali ≤3/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤3/anno=1 Testi ≤3/anno=0,5</p> <p>Conduzione di studi clinici. Alla precedente si aggiunge: cura le relazioni con i promotori (industriali e no profit) di studi clinici/ricerche; cura le relazioni con il Comitato Etico istituzionale.</p> <p>Il Dirigente professional coinvolto in studi clinici di fase I, II e III mantiene un aggiornamento continuo e documentato sulle GCP e sulle emergenze mediche (tramite superamento, almeno ogni 2 anni, di corso di Basic Life Support - BLS/D).</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤4/anno=1 Abstract Nazionali ≤4/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤4/anno=1 Testi ≤4/anno=0,5</p> <p>Conduzione di studi clinici. Alle precedenti si aggiunge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • proposizione e pianificazione di nuovi studi clinici e/o sperimentali (Principal Investigator) • controllo dello sviluppo di tutto il protocollo • interazione con lo sperimentatore e/o con il coordinatore (riunioni preparatorie, di monitoraggio) e con i promotori; <p>Il Dirigente professional coinvolto in studi clinici di fase I, II e III mantiene un aggiornamento continuo e documentato sulle GCP e sulle emergenze mediche (tramite superamento, almeno ogni 2 anni, di corso di Basic Life Support - BLS/D).</p> |



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
|--|-----------|---|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |

| | |
|---------------------|--|
| Punteggio assegnato | |
|---------------------|--|

| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
|---|-----------|---|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |

| | |
|---------------------|--|
| Punteggio assegnato | |
|---------------------|--|

| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
|--|-----------|---|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |

| | |
|---------------------|--|
| Punteggio assegnato | |
|---------------------|--|

| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
|--|-----------|---|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |

| | |
|---------------------|--|
| Punteggio assegnato | |
|---------------------|--|

| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
|--|-----------|---|
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |

| | |
|---------------------|--|
| Punteggio assegnato | |
|---------------------|--|



| | | |
|---|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|----------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC EMATOLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| | | RANGE: |
| | | • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI |
| | | • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII |
| | | • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII |
| | | • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOS FARMACIA ESTERNA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA DONATA PELLIZZARI |
| <i>MATRICOLA</i> | 7340 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | B1 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiunge i crediti formativi minimi anche tramite formazione a distanza. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle attività del profilo precedente: • raggiunge i crediti formativi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle attività del profilo precedente: • Partecipazione a convegni e corsi di aggiornamento nella disciplina, master di I o II livello, altra specialità, all'interno di un preciso percorso formativo specialistico • Partecipa alla preparazione di corsi formativi interni in collaborazione con l'ufficio formazione • Relatore a corsi e convegni intra-aziendali, regionali • Qualifica di auditor interno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle attività del profilo precedente: • Organizza corsi di formazione • Responsabile scientifico nel progetto di programmazione aziendale in collaborazione con l'ufficio formazione per: corsi di formazione aziendali, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative • Relatore e moderatore a corsi o convegni anche nazionali. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | • Conoscenza di base della farmacologia clinica, dispositivi medici, tecnica e legislazione farmaceutica • Conoscenza di base della normativa inerente medicinali e dispositivi medici, Farmaco economia, Farmacovigilanza • Conoscenza del sistema qualità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle attività del profilo precedente: • Conoscenza di livello specialistico della farmacologia clinica: Farmaco economia, Farmacovigilanza • Conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente medicinali e dispositivi medici • Conoscenza NBP • Conoscenza dei sistemi informatici in uso in tutte le loro applicazioni. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle attività del profilo precedente: • Conoscenza dell'organizzazione nella gestione del personale e dei turni festivi/notturni. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle attività del profilo precedente: • Ottima conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente medicinali e dispositivi medici • Capacità di valutare, proporre, partecipare alla stesura di linee guida e opuscoli informativi per la cittadinanza • Gestisce i rapporti con enti esterni di riferimento. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Esegue le attività sottoelencate:</p> <p>Gestione e logistica magazzino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applica i protocolli in uso secondo SGQ • Gestisce correttamente la modulistica in uso ed utilizza autonomamente il gestionale del magazzino • Controlla le seguenti attività: <ul style="list-style-type: none"> attività di ricezione da grossista e da ditta, verifica, immagazzinamento, distribuzione prodotti a magazzino • Verifica resi alle Ditte fornitrici • Analisi e gestione prodotti in scadenza/scaduti • Controllo registrazioni monitoraggio ambientale e frigoriferi <p>Galenica magistrale/officinale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segue i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione • Allestisce i preparati galenici secondo NBP con supervisione da parte del superiore <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esegue in ottemperanza ai protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione • Controlla, dispensa i medicinali stupefacenti <p>Gestione Gas medicinali (bombole O2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esegue secondo i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione <p>Farmacovigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione ritiri medicinali e dispositivi medici • Gestione non conformità e reclami medicinali e dispositivi medici. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Esegue le attività sottoelencate in aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>Gestione e logistica magazzino farmaceutico</p> <p>Applica i protocolli in uso secondo SGQ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce correttamente la modulistica in uso ed utilizza autonomamente il gestionale del magazzino <p>Esegue le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controllo attività di ricezione, verifica, immagazzinamento, distribuzione prodotti a magazzino • Gestione resi Ditte fornitrici • Analisi e gestione prodotti in scadenza/scaduti • Controllo registrazioni monitoraggio ambientale e frigoriferi • Predisposizione e coordinamento inventari di magazzino • Valutazione richieste particolari di medicinali e/o dispositivi medici • Effettua ordini giornalieri a grossista <p>Galenica magistrale/officinale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segue i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione • Allestisce i preparati galenici secondo NBP <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esegue in ottemperanza ai protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione • Controlla, dispensa e registra i medicinali stupefacenti <p>Gestione Gas medicinali (bombole O2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esegue secondo i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione. <p>Farmacovigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione ritiri medicinali e dispositivi medici • Gestione segnalazioni da parte dei pazienti/medici |

| | | |
|--|-------|--|
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Esegue le attività sottoelencate in aggiunta alle attività del profilo precedente: Gestione e logistica magazzino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione e gestione proposta ordine acquisti sia a grossista che a ditta • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento della struttura <p>Galenica magistrale/officinale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative • Tenuta del registro carico/scarico <p>Gestione gas medicinali (bombole O2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative • Tiene i contatti con la ditta fornitrice <p>Farmacovigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative • Partecipazione a progetti di Farmacovigilanza e Vigilanza |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Esegue le sottoelencate In aggiunta alle attività del profilo precedente: Gestione e logistica magazzino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisi ed elaborazione processi organizzativi logistica di magazzino • Contatti con ditta che gestisce il gestionale <p>Galenica magistrale/officinale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione metodiche di preparazione, standardizzazione e controlli di stabilità/qualità • Elaborazione schede preparazione di preparati galenici magistrali • Aggiornamento continuo in tema di preparazioni magistrali <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative • Aggiornamento continuo sulla normativa di riferimento in materia <p>Gestione gas medicinali (bombole O2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative • Aggiornamento continuo sulla normativa di riferimento in materia • Formazione/Informazione ai colleghi <p>Vigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative • Partecipazione a progetti attivi di Farmacovigilanza e Vigilanza. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Lavora in autonomia attenendosi alle indicazioni del referente e agli indirizzi del direttore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle attività del profilo precedente: Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato Verifica da parte di un collega esperto. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle attività del profilo precedente: Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle attività del profilo precedente: Coordina tutte le attività della farmacia. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa alle attività giornaliera. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle attività del profilo precedente: Esegue correttamente le attività di competenza. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle attività del profilo precedente: Esegue e coordina correttamente le attività di competenza. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle attività del profilo precedente : Responsabilità nell'attività del laboratorio galenico. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali, extra dipartimentali nell'ambito delle consulenze. Partecipa a riunioni interne aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Fornisce indicazioni relative alle prescrizioni su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Coordina attività anche organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). Fornisce indicazioni relative a precizioni su richiesta di altre strutture per casi complessi. Partecipa in modo attivo a Commissioni Aziendali o Dipartimentali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore. |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i familiari. Partecipa a gruppi di lavoro e valuta le richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. Relazioni esterne con Informatori medico-scientifici, Uffici Commerciali Industrie Farmaceutiche secondo procedura. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione sia de visu che telefonici con: <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente • Personale sanitario sia aziendale che esterno • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni • Industrie Farmaceutiche (Informatori medico-scientifici) • Figure professionali di altre Aziende Ospedaliere/ATS • Organismi centrali regionali e nazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: Ufficio comunicazione dell'azienda <ul style="list-style-type: none"> • Organismi centrali, regionali, nazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Alle precedenti si aggiungono relazioni esterne a complessità alta quali: <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a tavoli tecnici, protocolli di intesa con ATS • Collaborazione con Società Scientifiche di riferimento • Partecipazione a tavoli tecnici, progetti di ricerca, riunioni, con organismi centrali regionali e nazionali. |

Valutazione (1-12)



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria | |
|--------------------|--|--|--|
| Valutazione 1 - 12 | | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a: | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Correttezza prescrizioni • Attinenza normativa vigente • Normativa di riferimento • Circolari esterne | |
| | | Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria | |
|---|-------|---|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività di formazione interna o esterna presso l'AO e/o pubblicazioni. | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Attività di formazione personale sanitario. • Attività di tutor tirocinio Farmacia al pubblico. | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Attività di formazione in qualità di relatore a corsi/convegni aziendali. • Attività di formazione sul campo. | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • Attività di formazione in qualità di relatore a corsi/convegni aziendali ed extra-aziendali. • Attività di formazione sul campo. | |
| | | Valutazione (1-12) | |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento.

Peso Item

6

Declaratoria

Il dirigente:

- sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro,
- è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto,
- trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita.

Punteggio
assegnato

7. Capacità e spirito di iniziativa.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile,
- ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano,
- attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale.

Punteggio
assegnato

8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- promuove scambi informativi,
- collabora a fornire opportunità di crescita professionale,
- per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo,
- è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro.

Punteggio
assegnato

9. Autocontrollo e Gestione dello stress.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate,
- reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro,
- mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali,
- conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire.

Punteggio
assegnato

10. Capacità di membership.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore,
- distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro,
- documenta puntualmente il lavoro in itinere,
- utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro.

Punteggio
assegnato

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

[30%]

Totale ponderato

0,00



| | |
|----------------------------------|----------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOS FARMACIA ESTERNA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC FARMACIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^a ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------------|
| NOME E COGNOME | DR. MARCELLO SOTTOCORNO |
| MATRICOLA | 7261 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | Ca Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiunge i crediti formativi minimi anche tramite formazione a distanza, nel campo della Farmacia Ospedaliera. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Supera i requisiti minimi formativi in termini di crediti mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a convegni e corsi di aggiornamento nella disciplina, master di I o II livello, altra specialità, nell'ambito di un preciso percorso formativo specialistico (es. antibiotico-terapia, galenica clinica) • Progettazione di corsi formativi interni in collaborazione con l'ufficio formazione per: corsi formazione divisionale, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche e organizzative. • Relatore a corsi e convegni intra-aziendali, regionali e nazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a convegni e corsi di aggiornamento nella disciplina, master di I o II livello, altra specialità, nell'ambito di un preciso percorso formativo specialistico • Progetta corsi di formazione • Responsabile scientifico a livello UOC Farmacia, dipartimentale o aziendale nel progetto di programmazione aziendale in collaborazione con l'ufficio formazione per: corsi di formazione aziendali, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative • Relatore e moderatore a corsi o convegni, intra o extra aziendali. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza di base della farmacologia clinica e/o dispositivi medici • Conoscenza di base della normativa inerente medicinali e dispositivi medici, Farmacoeconomia, Farmacovigilanza, Gestione del rischio clinico. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza di livello specialistico della farmacologia clinica e/o dei dispositivi medici: Farmacoeconomia, Farmacovigilanza, Gestione del rischio clinico • Buona conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente medicinali e dispositivi medici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza di livello specialistico della farmacologia clinica e/o dei dispositivi medici: Farmacoeconomia, Farmacovigilanza, Gestione del rischio clinico. • Buona conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente medicinali e dispositivi medici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza di livello specialistico della farmacologia clinica e/o dei dispositivi medici: Farmacoeconomia, Farmacovigilanza, Gestione del rischio clinico • Ottima conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente medicinali e dispositivi medici • Aggiornamento continuo documentato dell'attività scientifica • Capacità di valutare, proporre, partecipare alla stesura di linee guida e/o protocolli innovativi. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|-----------------|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Esegue le attività in uno o più settori della Farmacia Ospedaliera sottoelencate: Gestione e logistica magazzino farmaceutico e in vigilando sull'Operatore Logistico dei DM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applica i protocolli in uso • Gestisce correttamente la modulistica in uso ed utilizza autonomamente l'applicativo di gestione del magazzino farmaceutico <p>Esegue le seguenti attività: Controllo attività di ricezione, verifica, immagazzinamento, distribuzione prodotti a magazzino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segnalazione prodotti sottoscorta • Gestione resi Strutture - Ditte fornitrici • Analisi e gestione prodotti in scadenza/scaduti • Controllo registrazioni monitoraggio ambientale e frigoriferi • Predisposizione e coordinamento inventari di magazzino • Valutazione richieste routinarie medicinali e dispositivi medici a magazzino • Valutazione richieste medicinali extra-PTO • Valutazione richieste motivate medicinali ad uso ristretto, eventualmente con supporto di collega esperto per casi particolari e /o complessi • Applica i protocolli d'uso della farmacia delle Sale operatorie • Applica i protocolli d'uso della monodose e farmacoprescrizione informatizzata <p>Galenica magistrale/ufficiinale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applica i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione • Allestisce i preparati galenici codificati sul Formulario Interno <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applica i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione • Controlla, dispensa e ritira i medicinali stupefacenti alle/dalle Strutture e Ditte fornitrici <p>Gestione Gas medicinali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applica i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione. <p>Sperimentazione clinica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applica i protocolli in uso • Gestisce correttamente la documentazione • Controlla, dispensa e ritira i medicinali, i dispositivi medici per sperimentazione clinica ed uso compassionevole alle/dalle Strutture e Ditte fornitrici <p>Gestione file F</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controllo e verifica schede file F e monitoraggio AIFA. • Collabora nella rendicontazione dei flussi <p>Farmacia delle dimissioni</p> <p>Dispensazione del primo ciclo di terapia alle dimissioni e farmaci File F</p> <p>Informazione su farmaci, dispositivi medici e terapie</p> <p>Attività di consulenza ed informazione</p> <p>Vigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione sequestri e avvisi di sicurezza medicinali e dispositivi medici • Gestione non conformità e reclami medicinali e dispositivi medici • Collaborazione per le parti di competenza con il Responsabile della Farmacovigilanza • Collaborazione per le parti di competenza per la gestione segnalazioni "Incidenti" e "Mancati incidenti", con il supporto del Responsabile Vigilanza sui dispositivi medici <p>Gestione procedure di gara per l'acquisizione di farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione con collega esperto nella stesura dei requisiti tecnici dei prodotti richiesti • Controllo campionatura ed elaborazione schede riassuntive caratteristiche prodotti offerti • Verifica rispondenza prodotti offerti requisiti tecnici richiesti • Predisposizione modelli di valutazione prodotti offerti • Collaborazione con collega esperto nella gestione delle prove in uso <p>Gestione Prontuario Terapeutico Ospedaliero</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione all'elaborazione ed aggiornamento "Prontuario Terapeutico Ospedaliero" e "Prontuario Terapeutico alle Dimissioni" • Collaborazione all'analisi e valutazione richieste inserimento medicinali in P.T.O; elaborazione schede di valutazione medicinali, elaborazione linee guida/protocolli sull'utilizzo dei medicinali <p>Gestione Repertorio Dispositivi Medici"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione all'elaborazione ed aggiornamento "Repertorio Dispositivi Medici latex free" • Integrazione Sistema Informativo Aziendale con dati Repertorio Nazionale Dispositivi Medici <p>Monitoraggio budget sull'uso dei farmaci e dispositivi medici in Ospedale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisi consumi • Analisi costi e budget di spesa • Analisi epidemiologiche <p>Monitoraggio budget, analisi e miglioramento della qualità</p> <p>Collabora nella gestione delle risorse umane e tecnologiche della Struttura di Farmacia Ospedaliera.</p> |

| | | |
|---|-----|--|
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Esegue le attività in uno o più settori della Farmacia Ospedaliera sottoelencate in aggiunta alle attività del profilo precedente in accordo con gli incarichi assegnati: Gestione e logistica magazzino farmaceutico e in vigilando sull'Operatore Logistico dei DM</p> <ul style="list-style-type: none">• Applica i protocolli in uso• Gestisce correttamente la modulistica in uso ed utilizza autonomamente l'applicativo di gestione del magazzino farmaceutico <p>Esegue le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none">• Controllo attività di ricezione, verifica, immagazzinamento, distribuzione prodotti a magazzino• Segnalazione prodotti sottoscorta• Gestione resi Strutture - Ditte fornitrici• Analisi e gestione prodotti in scadenza/scaduti• Controllo registrazioni monitoraggio ambientale e frigoriferi• Predisposizione e coordinamento inventari di magazzino• Valutazione richieste routinarie medicinali e dispositivi medici a magazzino• Valutazione richieste medicinali extra-PTO• Valutazione richieste motivate medicinali ad uso ristretto, eventualmente con supporto di collega esperto per casi particolari e /o complessi• Applica i protocolli d'uso della farmacia delle Sale operatorie• Applica i protocolli d'uso della monodose e farmacoprescrizione informatizzata. <p>Galenica magistrale/officinale</p> <ul style="list-style-type: none">• Applica i protocolli in uso• Gestisce correttamente la documentazione• Allestisce i preparati galenici codificati sul Formulario Interno <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none">• Applica i protocolli in uso• Gestisce correttamente la documentazione• Controlla, dispensa e ritira i medicinali stupefacenti alle/dalle Strutture e Ditte fornitrici <p>Gestione Gas medicinali</p> <ul style="list-style-type: none">• Applica i protocolli in uso• Gestisce correttamente la documentazione. <p>Sperimentazione clinica</p> <ul style="list-style-type: none">• Applica i protocolli in uso• Gestisce correttamente la documentazione• Controlla, dispensa e ritira i medicinali, i dispositivi medici per sperimentazione clinica ed uso compassionevole alle/dalle Strutture e Ditte fornitrici <p>Gestione file F</p> <ul style="list-style-type: none">• Controllo e verifica schede file F e monitoraggio AIFA. <ul style="list-style-type: none">• Valutazione richieste inserimento medicinali in File F. <ul style="list-style-type: none">• Collabora nella rendicontazione dei flussi <p>Farmacia delle dimissioni Dispensazione del primo ciclo di terapia alle dimissioni e farmaci File F</p> <p>Informazione su farmaci, dispositivi medici e terapie Attività di consulenza ed informazione</p> <p>Vigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestione sequestri e avvisi di sicurezza medicinali e dispositivi medici• Gestione non conformità e reclami medicinali e dispositivi medici• Collaborazione per le parti di competenza con il Responsabile della Farmacovigilanza• Collaborazione per le parti di competenza per la gestione segnalazioni "Incidenti" e "Mancati incidenti", con il supporto del Responsabile Vigilanza sui dispositivi medici <p>Gestione procedure di gara per l'acquisizione di farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none">• Collaborazione con collega esperto nella stesura dei requisiti tecnici dei prodotti richiesti• Controllo campionatura ed elaborazione schede riassuntive caratteristiche prodotti offerti• Verifica rispondenza prodotti offerti requisiti tecnici richiesti• Predisposizione modelli di valutazione prodotti offerti• Collaborazione con collega esperto nella gestione delle prove in uso <p>Gestione Prontuario Terapeutico Ospedaliero</p> <ul style="list-style-type: none">• Collaborazione all'elaborazione ed aggiornamento "Prontuario Terapeutico Ospedaliero" e "Prontuario Terapeutico alle Dimissioni"• Collaborazione all'analisi e valutazione richieste inserimento medicinali in P.T.O; elaborazione schede di valutazione medicinali, elaborazione linee guida/protocolli sull'utilizzo dei medicinali. Collabora al coordinamento Commissione Terapeutica Ospedaliera <p>Gestione Repertorio Dispositivi Medici"</p> <ul style="list-style-type: none">• Collaborazione all'elaborazione ed aggiornamento "Repertorio Dispositivi Medici latex free"• Integrazione Sistema Informativo Aziendale con dati Repertorio Nazionale Dispositivi Medici" <p>Monitoraggio budget sull'uso dei farmaci e dispositivi medici in Ospedale</p> <ul style="list-style-type: none">• Analisi consumi• Analisi costi e budget di spesa• Analisi epidemiologiche <p>Monitoraggio budget, analisi e miglioramento della qualità</p> <p>Collabora nella gestione delle risorse umane e tecnologiche della Struttura di Farmacia Ospedaliera.</p> |
|---|-----|--|



| | | |
|---|------------|--|
| <p>Terzo livello (elevata specializzazione)</p> | <p>7-9</p> | <p>Esegue le attività in uno o più settori della Farmacia Ospedaliera sottoelencate in aggiunta alle attività del profilo precedente in accordo con gli incarichi assegnati: Gestione e logistica magazzino farmaceutico e in vigilando sull'Operatore Logistico dei DM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione e gestione proposta ordine acquisti prodotti a magazzino ed in transito • Valutazione richieste "extra-ordinarie" non inserite nella programmazione annuale degli acquisti • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento interne alla Struttura di Farmacia Ospedaliera • Condivisione delle stesse con l'Operatore Logistico • Gestione attività Farmacia Sale Operative. • Gestione attività di farmacoprescrizione e monodose: monitora e valuta appropriatezza <p>Galenica magistrale/ufficinale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento • Elaborazione monografie preparati galenici officinali <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione degli acquisti • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento interne alla Struttura di Farmacia Ospedaliera • Valutazione situazioni di "criticità" relative alla gestione dei medicinali stupefacenti nelle Strutture • Effettuazione verifiche ispettive medicinali stupefacenti nelle Strutture <p>Gestione gas medicinali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione delle proposte di acquisti • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento interne alla Struttura di Farmacia Ospedaliera • Valutazione situazioni di "criticità" relative alla gestione dei medicinali stupefacenti nelle Strutture • Effettuazione verifiche ispettive <p>Sperimentazione clinica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento • Coordina le attività per la parte di competenza <p>Gestione file F</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controllo e verifica schede file F e monitoraggio AIFA. <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento • Collabora nella rendicontazione dei flussi <p>Farmacia delle dimissioni Dispensazione del primo ciclo di terapia alle dimissioni e farmaci File F</p> <p>Informazione su farmaci, dispositivi medici e terapie Attività di consulenza ed informazione</p> <p>Vigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento • Partecipazione a progetti attivi di Farmacovigilanza e Vigilanza sui dispositivi medici <p>Gestione procedure di gara per l'acquisizione di farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisi costo/efficacia, innovazione tecnologica, ecc. per inserimento nuovi prodotti nella pianificazione degli acquisti • Stesura capitolati tecnici di gara, in collaborazione con gli utilizzatori • Definizione dei parametri di valutazione della qualità • Partecipazione e/o coordinamento Commissioni Giudicatrici di gara • Coordinamento valutazioni tecniche e prove in uso • Predisposizione relazioni tecniche finali • Verifica applicazione e rispetto dell'aggiudicazione di gara, al fine anche di uniformare i prodotti in uso nelle Strutture <p>Gestione Prontuario Terapeutico Ospedaliero</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione ed aggiornamento "Prontuario Terapeutico Ospedaliero" e "Prontuario Terapeutico alle Dimissioni" • Partecipazione Commissione Terapeutica Ospedaliera <p>Gestione Repertorio Dispositivi Medici"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione ed aggiornamento "Repertorio Dispositivi Medici" • Partecipazione Commissione Dispositivi Medici • Collaborazione nella gestione flussi per la parte di competenza <p>Monitoraggio budget sull'uso dei farmaci e dispositivi medici in Ospedale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione ed analisi report per Direzione Strategica, Direttori Dipartimento, Direttori Strutture • Interventi correttivi concordati con Direzione Strategica, Direttori Dipartimento, Direttori Strutture <p>Monitoraggio budget, analisi e miglioramento della qualità</p> <p>Collabora nella gestione delle risorse umane e tecnologiche della Struttura di Farmacia Ospedaliera.</p> |
|---|------------|--|

| | | |
|------------------------------|--------------|--|
| <p>Alta Specializzazione</p> | <p>10-12</p> | <p>Esegue le attività in uno o più settori della Farmacia Ospedaliera sottoelencate In aggiunta alle attività del profilo precedente in accordo con gli incarichi assegnati:</p> <p>Gestione e logistica magazzino farmaceutico e in vigilando sull'Operatore Logistico dei DM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/protocolli a valenza aziendale • Analisi ed elaborazione processi organizzativi logistica di magazzino • Condivisione degli stessi con l'Operatore Logistico. • Pianifica e controlla attività Farmacia Sale Operatorie. • Pianifica e controlla attività di farmacoprescrizione e monodose • Gestione non conformità e appropriatezza d'uso della monodose e farmacoprescrizione. <p>Galenica magistrale/officinale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione metodiche di preparazione, standardizzazione e controlli di stabilità/qualità • Elaborazione monografie preparati galenici magistrali • Adeguamento degli standard tecnici alle modifiche/aggiornamenti della normativa vigente in materia <p>Gestione medicinali stupefacenti (delega Direttore)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento a valenza aziendale • Analisi della normativa/modifiche normativa vigente in materia ed attuazione interventi necessari • Analisi "non conformità" riscontrate nelle verifiche ispettive, audit ed interventi correttivi • Formazione/Informazione al personale sanitario <p>Gestione gas medicinali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento a valenza aziendale • Analisi della normativa/modifiche normativa vigente in materia ed attuazione interventi necessari • Analisi "non conformità" riscontrate nelle verifiche ispettive, audit ed interventi correttivi • Formazione/Informazione al personale sanitario <p>Sperimentazione clinica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica a valenza aziendale • Collaborazione e/o partecipazione Comitato Etico Aziendale • Analisi della normativa/modifiche normativa vigente in materia ed attuazione interventi necessari • Formazione/Informazione al personale sanitario • Coordina le attività per la parte di competenza <p>Gestione file F</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento a valenza aziendale • Analisi e controllo budget e tetto di spesa • Analisi ed adeguamento flusso informativo a normativa regionale • Partecipazione a tavoli tecnici/protocolli di intesa con ATS • Formazione/Informazione al personale sanitario • Collabora nella rendicontazione dei flussi <p>Farmacia delle dimissioni Dispensazione del primo ciclo di terapia alle dimissioni e farmaci File F</p> <p>Informazione su farmaci, dispositivi medici e terapie Attività di consulenza ed informazione</p> <p>Vigilanza sui farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione procedure/istruzioni operative/modulistica di riferimento a valenza aziendale • Partecipazione a progetti attivi di Farmacovigilanza e Vigilanza sui dispositivi medici <p>Gestione procedure di gara per l'acquisizione di farmaci e dispositivi medici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisi costo/efficacia, innovazione tecnologica, ecc. per inserimento nuovi prodotti nella pianificazione degli acquisti • Stesura capitolati tecnici di gara, in collaborazione con gli utilizzatori • Definizione dei parametri di valutazione della qualità • Partecipazione e/o coordinamento Commissioni Giudicatrici di gara • Coordinamento valutazioni tecniche e prove in uso • Predisposizione relazioni tecniche finali • Verifica applicazione e rispetto dell'aggiudicazione di gara, al fine anche di uniformare i prodotti in uso nelle Strutture <p>Gestione Prontuario Terapeutico Ospedaliero</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisi e valutazione richieste inserimento medicinali in P.T.O. • Elaborazione schede di valutazione medicinali • Elaborazione linee guida/protocolli sull'utilizzo dei medicinali • Partecipazione Commissione Terapeutica Ospedaliera <p>Gestione Repertorio Dispositivi Medici"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione ed aggiornamento "Repertorio Dispositivi Medici" • Partecipazione Commissione Dispositivi Medici • Collaborazione nella gestione flussi per la parte di competenza <p>Monitoraggio budget sull'uso dei farmaci e dispositivi medici in Ospedale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione ed analisi report per Direzione Strategica, Direttori Dipartimento, Direttori Strutture • Interventi correttivi concordati con Direzione Strategica, Direttori Dipartimento, Direttori Strutture <p>Monitoraggio budget, analisi e miglioramento della qualità</p> <p>Collabora nella gestione delle risorse umane e tecnologiche della Struttura di Farmacia Ospedaliera.</p> |
|------------------------------|--------------|--|

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Lavora in autonomia in uno o più settori della Farmacia Ospedaliera, con verifica da parte di un collega esperto |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. Verifica da parte di un collega esperto negli altri settori della Farmacia Ospedaliera |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Autonomo su più aree di attività della Farmacia ospedaliera |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa alle attività di routine in uno o più settori della Farmacia Ospedaliera |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Esegue correttamente le attività di competenza in alcuni settori della Farmacia Ospedaliera. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Esegue e coordina correttamente le attività di competenza in alcuni settori della Farmacia Ospedaliera. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Dirige alcuni settori di attività della Farmacia Ospedaliera ed è in grado di coordinare anche altri settori |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime valutazioni di richieste da altre strutture per casi di bassa complessità |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di attività farmaceutico/farmacologiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni relative all'appropriatezza d'uso su richiesta di altre strutture per casi di media complessità |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni relative all'appropriatezza d'uso su richiesta di altre strutture per casi complessi E' in grado di promuovere e coordinare attività aziendali specifiche (es. protocolli di utilizzo medicinali, protocolli di utilizzo antisettici e disinfettanti, elaborazione di processi organizzativi), interagendo con il personale aziendale (dirigenza sanitaria, comparto, amministrazione, Direttori Struttura Complessa, Direttori Dipartimento, Direzione Aziendale) Partecipa in modo attivo a Commissioni Aziendali o Dipartimentali |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali) E' in grado di promuovere e coordinare attività aziendali specifiche (es. protocolli di utilizzo medicinali o dispositivi medici, elaborazione di processi organizzativi), interagendo con il personale aziendale (dirigenza sanitaria, comparto, amministrazione, Direttori Struttura Complessa, Direttori Dipartimento, Direzione Aziendale) Partecipa e coordina in modo attivo |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni, Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica Relazioni esterne di base in maniera collegiale (Informatori medico-scientifici, Uffici Commerciali Industrie Farmaceutiche) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici Relazioni esterne in maniera collegiale con: <ul style="list-style-type: none"> • Industrie Farmaceutiche (Informatori medico-scientifici, Direzioni Mediche, Direzioni Marketing, Sponsor e Monitor Sperimentazioni Cliniche, ecc) • Figure professionali di altre Aziende Ospedaliere/ATS • Organismi centrali regionali e nazionali |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni Relazioni esterne con: <ul style="list-style-type: none"> - Industrie Farmaceutiche (Informatori medico-scientifici, Direzioni Mediche, Direzioni Marketing, Sponsor e Monitor Sperimentazioni Cliniche, ecc) - Figure professionali di altre Aziende Ospedaliere/ATS - Organismi centrali regionali e nazionali |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni Alle precedenti si aggiungono relazioni esterne a complessità alta quali: <ul style="list-style-type: none"> - partecipazione a tavoli tecnici, protocolli di intesa con ATS - partecipazione a Commissioni di gara aziendali e/o consorziate - Collaborazione con Società Scientifiche di riferimento - Partecipazione a tavoli tecnici, progetti di ricerca, riunioni, con organismi centrali regionali e nazionali |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza Compilazione corretta della modulistica di base relativa alla gestione dei medicinali e dispositivi medici In aggiunta alle attività del profilo precedente Collaborazione alla gestione della documentazione di maggiore complessità (importazione medicinali, stupefacenti, legge 648, documentazione tecnica gare, ecc.) In aggiunta alle attività del profilo precedente Gestione della documentazione di maggiore complessità (importazione medicinali, stupefacenti, legge 648, documentazione tecnica gare, ecc.) In aggiunta alle attività del profilo precedente Gestione della documentazione con capacità di creazione e gestione archivi cartacei e/o informatizzati |

Valutazione (1-12)



3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Gestione e allestimento del campione sperimentale Attività di formazione interna o esterna presso l'AO e/o pubblicazioni |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Partecipazione attiva alla gestione dell'attività di sperimentazioni In aggiunta alle attività del profilo precedente: - Attività di formazione personale sanitario - Attività di tutor tirocinio Farmacia Ospedaliera |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Partecipazione attiva alla gestione dell'attività di sperimentazioni In aggiunta alle attività del profilo precedente: - Attività di formazione in qualità di relatore a corsi/convegni aziendali ed extra-aziendali - Attività di formazione sul campo |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività del profilo precedente Partecipazione attiva alla gestione dell'attività di sperimentazioni In aggiunta alle attività del profilo precedente: - Attività di formazione in qualità di relatore a corsi/convegni aziendali ed extra-aziendali - Attività di formazione sul campo |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI [30%] | | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC FARMACIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC FISICA SANITARIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. STEFANO ANDREOLI |
| <i>MATRICOLA</i> | 7711 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | CIII Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> raggiunge il numero minimo richiesto (per anno) di crediti formativi ECM, con la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale, la partecipazione a congressi, convegni e corsi di carattere generale delle applicazioni di base della Fisica in Radioterapia, e/o in Medicina Nucleare e/o in Radiologia/Neuroradiologia; si forma consultando sistematicamente la letteratura sulle maggiori riviste scientifiche nell'ambito della Fisica Medica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> partecipa ad incontri/corsi di formazione specifici, a livello nazionale, finalizzati al miglioramento di competenze specialistiche, secondo gli obiettivi di UOC; si forma nella valutazione dei rischi per il paziente, nell'ambito delle attività della propria area specialistica; è in grado di valutare criticamente la letteratura scientifica nell'ambito delle competenze specialistiche, secondo gli obiettivi di UOC. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> partecipa a corsi di formazione specifici finalizzati al miglioramento di competenze specialistiche, secondo gli obiettivi di UOC; si forma partecipando attivamente a gruppi di lavoro istituiti da società scientifiche nazionali, nell'ambito della Fisica Medica; si forma (livello basic) nell'ambito del Sistema Gestione Qualità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> partecipa a corsi di formazione specifici, finalizzati agli aspetti organizzativi e gestionali dell'attività di un servizio di Fisica Medica; si forma (livello advanced) nell'ambito del Sistema Gestione Qualità; |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> conoscenza di livello specialistico delle applicazioni di base della Fisica in Radioterapia, in Medicina Nucleare e in Radiologia/Neuroradiologia; |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> conoscenza teorica e operativa approfondita di un'area specialistica tra Radioterapia, Medicina Nucleare e in Radiologia/Neuroradiologia; conoscenza degli aspetti radioprotezionistici e della sicurezza nell'ambito delle attività della propria area specialistica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> conoscenza teorica e operativa riconosciuta a livello regionale/nazionale di un'area specialistica tra Radioterapia, Medicina Nucleare e in Radiologia/Neuroradiologia; aggiornamento continuo documentato dell'attività scientifica nell'ambito della Fisica Medica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> conoscenza teorica e operativa riconosciuta a livello nazionale/internazionale di un'area specialistica tra Radioterapia, Medicina Nucleare e in Radiologia/Neuroradiologia; conoscenze specialistiche per valutare criticamente e proporre linee guida e/o protocolli di lavoro innovativi nell'ambito della Fisica Medica. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • è coinvolto nelle seguenti attività, generalmente in alternativa fra loro: <ol style="list-style-type: none"> 1. planning radioterapico, controlli di qualità sugli impianti radiologici di radioterapia e verifica dosimetrica dei trattamenti di varia complessità; 2. Controlli di Qualità sugli impianti radiologici di Medicina Nucleare; 3. Controlli di Qualità sugli impianti radiologici di Radiologia/Neuroradiologia. • è coinvolto nell'attività di formazione aziendale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente, per la propria area specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • implementa processi/procedure per la gestione, il commissioning, il Controllo di Qualità e la caratterizzazione dei si-stemi di Alta Tecnologia; • per il dirigente coinvolto nell'attività di medicina nucleare, ottimizzazione della dose nella terapia medico-nucleare; • partecipa, in qualità di relatore, alla formazione interna; • è il primo referente per i colleghi con incarico professionale di primo livello. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente, per la propria area specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analizza e confronta criticamente la diversa strumentazione di misura disponibile sul mercato (per le specifiche nominali e/o attraverso interconfronti sperimentali); • partecipa attivamente a corsi, congressi e gruppi di lavoro nazionali istituiti da società scientifiche nazionali; • è il referente per gli aspetti teorici e operativi per tutti i colleghi con incarico professionale di primo e secondo livello; • si confronta con il Referente della Qualità (RQ) della UOC; • è coinvolto nella progettazione di percorsi formativi aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente, per la propria area specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è il riferimento, per il Direttore della UOC e per i colleghi delle UOC aziendali, per parere ed operatività in merito all'acquisizione, alla gestione e al potenziamento dell'Alta Tecnologia; • è il riferimento, per il Direttore della UOC, per la definizione delle competenze e degli obiettivi dei dirigenti di primo, secondo e terzo livello; • è il riferimento per la valutazione dei rischi per il paziente. <p>Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • collabora con il Referente della Qualità (RQ) della UOC, per l'area specialistica di competenza, per il miglioramento continuo del livello della documentazione prodotta e delle attività/problematiche trattate, per la certificazione dei processi aziendali. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Lavora in autonomia, ma appoggiandosi ad un referente, per le attività di: <ul style="list-style-type: none"> • planning radioterapico e verifica dosimetrica dei trattamenti; • Controlli di Qualità di base sugli impianti radiologici di Radioterapia e/o di Medicina Nucleare e/o di Radiologia e Neuroradiologia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Per la propria area specialistica: <ul style="list-style-type: none"> • è autonomo nella maggior parte dell'attività operativa; • si configura come esperto utilizzatore di tecnologia. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Per la propria area specialistica: <ul style="list-style-type: none"> • è completamente autonomo nella maggior parte dell'attività operativa; • ha la visione completa di tutti i processi operativi; • si configura come esperto utilizzatore e gestore di tecnologia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Per la propria area specialistica: <ul style="list-style-type: none"> • è completamente autonomo nella maggior parte dell'attività operativa; • ha la visione completa di tutti gli aspetti organizzativi e gestionali dei processi; • è il referente per l'area specialistica di competenza; • è a conoscenza delle interazioni tra le diverse aree specialistiche della UOC; • conosce approfonditamente le interazioni tra la propria area specialistica e le altre UO aziendali coinvolte, a diverso titolo, nell'attività. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • gestisce le problematiche fisico-dosimetriche relative alla fase di planning, di Controllo di Qualità e di verifica di trattamenti semplici e di media complessità in radioterapia a fasci esterni. • effettua i Controlli di Qualità per almeno 20 sessioni di lavoro per controlli basic sugli impianti radiologici dell'Azienda (per anno). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • gestisce situazioni anche di elevata complessità nell'ambito delle attività della propria area specialistica; In alternativa, tra i due: <ul style="list-style-type: none"> • gestisce le problematiche fisicodosimetriche relative alla fase di planning, di Controllo di Qualità e di verifica di trattamenti di media-elevata complessità in radioterapia a fasci esterni. • effettua i Controlli di Qualità per almeno 30 sessioni di lavoro per controlli basic sugli impianti radiologici dell'Azienda (per anno). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • gestisce le criticità nell'impiego clinico degli impianti di Alta Tecnologia, nell'ambito della propria area specialistica; In alternativa, tra i due: <ul style="list-style-type: none"> • gestisce le problematiche fisicodosimetriche relative alla fase di planning, di Controllo di Qualità e di verifica di trattamenti di elevata complessità in radioterapia a fasci esterni; • effettua i Controlli di Qualità per almeno 10 sessioni di lavoro per controlli complessi sugli impianti radiologici dell'Azienda (per anno). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Per la propria area specialistica: <ul style="list-style-type: none"> • gestisce le criticità nell'impiego clinico degli impianti di Alta Tecnologia e valuta i rischi per il paziente; • collabora con le altre UO aziendali coinvolte, per certificare processi trasversali tra UUOO. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| Declaratoria | |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Mantenimento della documentazione del Sistema Gestione Qualità della UOC • Tracciabilità dei Controlli di Qualità effettuati sugli impianti radiologici di Radioterapia, di Medicina Nucleare e di Radiologia/Neuroradiologia • Tracciabilità delle valutazioni dosimetriche effettuate su pazienti esposti alle radiazioni ionizzanti (valutazioni specifiche su espressa richiesta da parte delle UO clienti). <p>NB: la UOC Fisica Sanitaria non gestisce pazienti e "dati sensibili" di pazienti.</p> |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • un abstract (ogni due anni) in atti di congressi, convegni o corsi di livello nazionale (come coautore); • analisi dettagliata della letteratura e redazione di almeno un elaborato (per anno) su un argomento individuato dal Direttore della UOC, nell'ambito della Fisica Medica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • un abstract (per anno) su riviste scientifiche nazionali/internazionali o in atti di congressi, convegni o corsi di livello nazionale (come autore o come coautore); • analisi dettagliata della letteratura e redazione di almeno un elaborato (per anno) su un argomento individuato dal Direttore della UOC, nell'ambito delle attività della propria area specialistica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • un abstract (per anno) su riviste scientifiche nazionali/internazionali con impact factor o in atti di congressi, convegni o corsi di livello internazionale (come autore o come coautore); • analisi dettagliata della letteratura e redazione di almeno un elaborato (per anno) su un argomento individuato dal Direttore della UOC, nell'ambito delle attività della propria area specialistica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • almeno un abstract/articolo (ogni due anni) su riviste scientifiche con impact factor (come autore o come coautore); • proposta/aggiornamento protocolli per l'Assicurazione della Qualità, nell'ambito della propria area specialistica; • contatti con i partner tecnologici per conoscere lo stato dell'arte nella strumentazione di misura e nelle tecniche di trattamento. |
| Valutazione (1-12) | | |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|

| | |
|----------------------------------|----------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC FISICA SANITARIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC GASTROENTEROLOGIA 1

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| NOME E COGNOME | DR. STEFANO FAGIUOLI |
| MATRICOLA | 8839 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza delle tecniche di BLS</p> <p>Formazione relativa a (tramite corsi ECM, training certificati, FAD, Master, Dottorati):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principi d'immunologia dei trapianti: meccanismi di rigetto • Principi di chirurgia dei trapianti • Aspetti istopatologici nelle epatopatie e nel trapianto di fegato • valutazione di Imaging epatologico • Patologie Infettive in ambito trapiantologico • Leggi e Normative su trapianto e donazione d'organi • Tecniche di comunicazione con il paziente e i familiari • Tecniche favorevoli il lavoro di equipe e decisioni collegiali relative alle decisioni cliniche sui pazienti epatopatici e gastroenterologici <p>Formazione specifica (aziendale o extra aziendale) inerente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • protocolli in uso presso l'UOC per la gestione clinica • aspetti medico-legali (es., rischio clinico, consenso informato, etc.). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come precedente più:</p> <p>Partecipazione a Master di II livello in Epatologia e/o Trapiantologia</p> <p>Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico, a livello divisionale e dipartimentale</p> <p>Formazione relativa alle tecniche di di counselling verso i pazienti e i loro familiari</p> <p>Approfondimento teorico (tramite corsi ECM, training certificati, FAD, Master, Dottorati) relativo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HCC • gestione intensivistica pre-post-trapianto • ipertensione portale • malattie metaboliche • malattie colestatiche <p>Esperienza di medicina basata sull'evidenza (EBM): audit, studi clinici, percorsi diagnostico terapeutici, linee guida, protocolli).</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come il precedente più:</p> <p>Formazione (tramite corsi ECM, training certificati, FAD, Master, Dottorati) in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello aziendale • Gestione di aspetti organizzativi della degenza in regime di ricovero d'urgenza, ordinario, diurno ed ambulatoriale <p>Formazione teorica per stesura di protocolli clinici operativi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come il precedente più:</p> <p>Abilitazione Nazionale a Transplant Hepatologist</p> <p>Formazione in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello territoriale/regionale/nazionale • strumenti di gestione e prevenzione del rischio clinico. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza relativa all'utilizzo di strumenti di primo livello diagnostico in epatologia (es. ecografici, eco-doppler, fibroscan, biopsie ecoguidate su parenchima o su noduli).</p> <p>Conoscenza relativa alla gestione di pazienti con neoplasia epatica: sia nella fase di diagnosi, interpretazione imaging, che di scelta di strategia terapeutica.</p> <p>Conoscenza della fisiopatologia delle insufficienze epatiche terminali e complicanze: si intende capacità di riconoscere le maggiori complicanze della malattia epatica acuta e cronica quali ascite, emorragia digestiva, sindrome epatorenale, sepsi, shock, coma encefalopatico, insufficienza respiratoria e cardiaca.</p> <p>Conoscenza teorica relativa all' inquadramento e indirizzo terapeutico di epatopatie (una o più tra):</p> <ul style="list-style-type: none"> • croniche virali • Alcoliche • colestatiche • metaboliche • Congenite <p>Conoscenza di manovre invasive (tutte):</p> <ul style="list-style-type: none"> • paracentesi • toracentesi • rimozione drenaggi biliari <p>Conoscenze valutabili ma non cogenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecografia epatica/doppler • Endoscopia digestiva diagnostica / operativa • Ecoendoscopia • Fibroscan <p>Conoscenze cliniche (tutte):</p> <ul style="list-style-type: none"> • MICI • Patologie pancreatiche • Transito/assorbimento intestinale • Neoplasie tratto digerente • lbs • Intolleranze alimentari <p>Conoscenza relative a Trapianto di fegato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di Indicazioni e controindicazioni a trapianto nell'adulto • Principi di allocazione, gestione della lista di attesa: Score prognostici (MELD, CPT, MELDNa, Metro-ticket) • Criteri di prelievo e assegnazione degli organi (donatore deceduto, donatore vivente, donatore a cuore non battente, donatore non ottimale). <p>Conoscenza delle tecniche di comunicazione con il paziente e familiari.</p> <p>Conoscenza ed applicazione di protocolli in uso presso l'UOC per la gestione clinica.</p> <p>Conoscenza di aspetti medico-legali (es., rischio clinico, consenso informato, etc.).</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come precedente più:</p> <p>Approfondimento conoscenze specialistiche specifiche in almeno un'area selezionata</p> <ul style="list-style-type: none"> • HCC • gestione intensivistica pre-post-trapianto • ipertensione portale • malattie metaboliche • malattie colestatiche |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come il precedente più:</p> <p>E' referente interno ed aziendale per competenze specifiche</p> <ul style="list-style-type: none"> • HCC • gestione intensivistica pre-post-trapianto • ipertensione portale • malattie metaboliche • malattie colestatiche |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come il precedente più:</p> <p>E' referente extra aziendale (territoriale, regionale, nazionale)</p> <ul style="list-style-type: none"> • HCC • gestione intensivistica pre-post-trapianto • ipertensione portale • malattie metaboliche • malattie colestatiche |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di ordine generale (cliniche e strumentali) per l'attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambulatoriale • Degenza • Day Hospital / Day Service/MAC • Ecografia diagnostica addominale <p>Garantisce l'attività di guardia attiva in UOC e interdivisionale. Garantisce il servizio di Pronta Disponibilità specialistica. Consulenze ordinarie per altre strutture. Applicazione/rispetto delle pratiche burocratico amministrative. Partecipazione a studi clinici (case-finding e applicazione protocolli in uso presso la UOC in corso di attività clinica routinaria). Ruolo attivo nelle decisioni collegiali relative alle decisioni cliniche sui pazienti epatopatici e gastroenterologici Attivo nelle gestioni specialistiche di almeno 1 tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambito Epatocarcinoma: Gestione di pazienti sia nella fase di diagnosi, che di interpretazione imaging, che di scelta e monitoraggio di strategia terapeutica - Ambito Trapianto: <ul style="list-style-type: none"> • Gestione del paziente in lista d'attesa • Gestione dell'immediato post-OLT • Gestione nel lungo termine post - Ambito Epatologia: <ul style="list-style-type: none"> • Indicazioni e gestione terapia antivirale • Complicanze cirrosi • Gestione ipertensione portale <p>Utilizzo di data base clinico-scientifici Esecuzione di manovre invasive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • paracentesi • toracentesi • rimozione drenaggi biliari <p>Apprezzata ma non esclusivamente necessaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecografia operativa • Ecografia epatica/doppler • Fibroscan • Biopsia epatica (parenchima e noduli) • Fibroscan • Endoscopia diagnostica • Endoscopia operativa (polipectomia, sclerosi legatura, corpi estranei, tatuaggi, APC), • Ecoendoscopia |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come livello precedente più:</p> <p>Gestione dei casi più complessi o di malattie rare in attività multidisciplinari</p> <p>Consulenze per altre U.O. per casi a media complessità</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>•Come livelli precedenti più:</p> <p>Co-responsabilità Organizzativa della attività routinaria della UOC.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambulatoriale • DH/DS • Reparto Degenza • Reparto Semi-intensiva <p>Competenze gestionali complesse (risk management, clinical governance) Attività specifiche sub specialistiche (trattamenti antivirali complessi, Epatologia avanzata- Trapianto di fegato- HCC, MICI, etc.....) di riferimento aziendale Predisposizione di protocolli innovativi diagnostico terapeutici.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come livelli precedenti, più:</p> <p>Responsabilità clinica della Gestione dei pazienti critici Ruolo di leader clinico nell'ambito del gruppo Referente diretto per strutture esterne all'azienda.</p> |

Valutazione (1-12)



2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia decisionale nell'ambito delle attività prevista nel punto sottostante ("Casistica Trattata"). Gestione dei casi più complessi in collaborazione con colleghi più esperti. Autonomia nell'indicazione e/o utilizzo di strumenti di primo livello diagnostico in epatologia (es. ecografici, eco-doppler, fibroscan, biopsie eco-guidate su parenchima o su noduli). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Autonomia decisionale nell'ambito delle attività prevista nel punto sottostante. Attività di tutoraggio (Masterizzandi / Specializzandi). E' in grado di svolgere in autonomia sia funzioni di diagnosi e cura che di risposta organizzativa nei casi difficili o rari o nelle complicanze. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Autonomia decisionale nell'ambito delle attività prevista nel punto sottostante. E' punto di riferimento per i colleghi (e Aziendale) per la gestione delle problematiche connesse ai casi difficili o rari o per le complicanze. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Autonomia decisionale nell'ambito delle attività del punto sottostante. Verifica della qualità del lavoro svolto all'interno della UOC e del dipartimento come referente della qualità. Verifica della qualità degli audit clinici proposti dai colleghi della UOC. E' punto di riferimento per strutture esterne per la gestione delle problematiche connesse ai casi difficili o rari o per le complicanze. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività routinaria: • Ambulatoriale • DH/DS • Degenza in Gastroenterologia Osserva e segnala i casi imprevisi o le complicanze e coadiuva i colleghi nelle opportune attività di assistenza e trattamento. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Attività clinica in consolidamento in una o più delle aree specifiche sottoriportate: attività triennale: • almeno 75 trattamenti epatiti • almeno 75 valutazioni trapianto • almeno 75 gestioni HCC |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività clinica di lunga e provata esperienza in una o più delle aree sottoriportate: attività triennale: • almeno 150 trattamenti epatiti • almeno 150 valutazioni trapianto • almeno 150 gestioni HCC • almeno 25 pz in Semintensiva |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Attività clinica di lunga e provata esperienza in una o più delle aree sottoriportate: attività triennale: • almeno 300 trattamenti epatiti • almeno 300 valutazioni trapianto • almeno 300 gestioni HCC • almeno 50 pazienti in Semintensiva |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora a livello interdipartimentale ed extradipartimentale nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda e prime visite. In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture di altre Aziende. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari: è in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • I medici di base/PLS: per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di Strutture Esterne: Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| Declaratoria | |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Partecipazione a studi clinici come collaboratore indiretto (case-finding, applicazione protocolli operativi nell'ambito della attività clinica assistenziale routinaria)</p> <p>Utilizzo di strumenti statistico-epidemiologici e di software data-base per archiviazione di percorsi e di outcome clinici con l'obiettivo di monitorare processi ed outcome clinico della attività clinica assistenziale routinaria</p> <p>Partecipazione a progetti interni (Ambito UOC/Aziendali) di audit clinico e miglioramento della qualità del lavoro assistenziale routinario</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract Nazionali ≤1/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤1/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come il precedente più:</p> <p>Attiva partecipazione a studi clinici (Ambito ATS/Territorio) con responsabilità delegate di tipo intermedio (es. elaborazione dei dati, interazione con CRF)</p> <p>Partecipazione a gruppi di lavoro su outcome clinico dipartimentali ed aziendali.</p> <p>Partecipare/attivare relazioni in ambito dipartimentale o aziendale a complessità media, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaborazioni in progetti di ricerca, - sperimentazioni <p>su processi di qualità e/o outcome clinico</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤2/anno=1 Abstract Nazionali ≤2/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤2/anno=1 Testi ≤2/anno=0,5</p> |

| | | |
|--|-------|--|
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come il precedente più: Partecipazione attiva a studi clinici (ambito Regionale) con responsabilità delegate di tipo decisionale (es. elaborazione protocolli, co-investigatore, stesura manoscritti) Partecipare all'attivazione e al mantenimento di relazioni esterne (Territoriali, Regionali) a complessità medio-alta: - promotori, - coordinatori di progetti di ricerca, - protocolli d'intesa (ATS, Regione, Società scientifiche regionali) su processi di qualità e/o outcome clinico</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤3/anno=1 Abstract Nazionali ≤3/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤3/anno=1 Testi ≤3/anno=0,5</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come il precedente più: Promozione e Gestione trials clinici (Nazionali /Internazionali) . Partecipa all'attivazione e al mantenimento di relazioni esterne Nazionali o Internazionali a complessità elevata: - promotori, - coordinatori di progetti di ricerca, - protocolli d'intesa (Ministeriali, società scientifiche Nazionali o Internazionali) su processi di qualità e/o outcome clinico</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤4/anno=1 Abstract Nazionali ≤4/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤4/anno=1 Testi ≤4/anno=0,5</p> |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento.

Peso Item

6

Declaratoria

Il dirigente:

- sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro,
- è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto,
- trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita.

Punteggio
assegnato

7. Capacità e spirito di iniziativa.

Peso Item

3

Declaratoria

Il dirigente:

- ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile,
- ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano,
- attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale.

Punteggio
assegnato

8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- promuove scambi informativi,
- collabora a fornire opportunità di crescita professionale,
- per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo,
- è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro.

Punteggio
assegnato

9. Autocontrollo e Gestione dello stress.

Peso Item

6

Declaratoria

Il dirigente:

- dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate,
- reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro,
- mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali,
- conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire.

Punteggio
assegnato

10. Capacità di membership.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore,
- distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro,
- documenta puntualmente il lavoro in itinere,
- utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro.

Punteggio
assegnato

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

[30%]

Totale ponderato

0,00

| | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC GASTROENTEROLOGIA 1 |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC GASTROENTEROLOGIA 2

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. PAOLO RAVELLI |
| <i>MATRICOLA</i> | 5757 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale C1 (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiungimento dei crediti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperienza lavorativa complessiva di attività presso reparti di Gastroenterologia con attività continuativa in Degenza, DH, Ambulatorio ed in Endoscopia Digestiva dimostrando di aver accumulato esperienza clinica e strumentale. Partecipazione regolare e documentata a corsi e convegni di aggiornamento su argomenti specifici in ambito gastroenterologico Esperienza formativa presso altri reparti di Gastroenterologia ed endoscopia nazionali ed internazionali |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre al precedente: Partecipazione regolare e documentata a corsi, convegni e training con tutoraggio su argomenti specifici in ambito gastroenterologico ed endoscopico (es. endoscopia operativa, ecoendoscopia diagnostica, studi di fisiopatologia). Esperienza formativa presso altri reparti di Gastroenterologia ed endoscopia nazionali ed internazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre al precedente: Partecipazione regolare e documentata a corsi, convegni e training con tutoraggio su argomenti specifici in ambito gastroenterologico ed endoscopico (es. endoscopia operativa avanzata, ecoendoscopia operativa, ecografia intestinale). Esperienza formativa presso altri reparti di Gastroenterologia ed endoscopia nazionali ed internazionali. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza dei meccanismi eziopatogenetici, dei quadri clinici e della storia naturale delle malattie dell'apparato gastroenterico. Per le stesse malattie è in grado di formulare una ipotesi diagnostica, di impostare indagini cliniche che conducono alla diagnosi e di instaurare una terapia. Conosce i protocolli diagnostico terapeutici in uso e le linee guida della letteratura nell'ambito della Gastroenterologia. Conosce le indicazioni alla esecuzioni di indagini endoscopiche ed è in grado di eseguire autonomamente endoscopia digestiva di I° livello. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: conoscenza teorica e pratica approfondita su specifiche patologie. - Malattie funzionali - Malassorbimento - Malattie acido correlate - Neoplasie - Malattie infiammatorie croniche intestinali - Malattie del pancreas |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza teorica e pratica approfondita di uno specifico settore della gastroenterologia, con una competenza riconosciuta a livello della UO. Conoscenza e capacità tecnica elevata per l'esecuzione di media complessità: -endoscopia operativa -ecoendoscopia diagnostica, -studi di fisiopatologia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conoscenza teorica e pratica approfondita di uno specifico settore della gastroenterologia, con una competenza a valenza aziendale Conoscenza e capacità tecnica elevata per l'esecuzione di procedure anche di elevata complessità -endoscopia operativa avanzata, -ecoendoscopia operativa, - ecografia intestinale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>SALA ENDOSCOPICA Svolge attività di endoscopia digestiva di I° livello (EGDS + biopsia, PEG, colonscopia, polipectomia di polipi inferiori a 1 cm, EGDS e colonscopia d'urgenza con emostasi di lesioni sanguinanti, rimozione di c.e.).</p> <p>DEGENZA Applica i protocolli diagnostico – terapeutici in uso. Gestisce l'accettazione e la dimissione del paziente. Gestisce il giro visita, utilizza la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda. Gestisce correttamente la documentazione medica. Conosce e applica le modalità di prescrizione e somministrazione di farmaci. Assiste con competenza i pazienti terminali. Conosce le modalità di gestione della salma e la relativa modulistica. Conosce le modalità di richiesta e di somministrazione di emocomponenti ed emoderivati, e di gestione delle principali reazioni avverse (ABO incompatibilità). Segue i pazienti degenti ed in DH (accettazione, gestione clinica quotidiana, dimissione).</p> <p>AMBULATORIO Svolge attività ambulatoriale di Gastroenterologia Generale (la visita gastroenterologica).</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>SALA ENDOSCOPICA Svolge endoscopia operativa di II livello. (Polipectomia di polipi oltre 2 cm, mucosectomia). ERCP di grado di difficoltà standard. Posizionamento di endoprotesi esofagee. Affianca come tutor colleghi con competenza ed esperienza descritte nel profilo precedente.</p> <p>DEGENZA Attività di reparto nella gestione del paziente gastroenterologico sia in ricovero di degenza ordinaria che DH, con competenze specifiche per alcune patologie. Consulenza gastroenterologica presso i reparti di degenza.</p> <p>AMBULATORIO Attività ambulatoriale di ambulatori dedicati: Celiachia. MICI. Patologia pancreatica in affiancamento/sostituzione del responsabile di tale attività dedicata.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>SALA ENDOSCOPICA Attività di endoscopia digestiva di I° e II° livello (polipectomia sia gastrica che del colon per polipi di qualunque dimensione, posizionamento di protesi, ERCP di grado di difficoltà intermedio, ecoendoscopia diagnostica, fisiopatologia digestiva) Affianca come tutor colleghi con competenza ed esperienza descritte nel profilo precedente</p> <p>DEGENZA Attività di reparto di degenza con compiti di tutoraggio per casi complessi Consulenza presso altri reparti anche per pazienti di elevata complessità</p> <p>AMBULATORIO E' responsabile di ambulatori dedicati per specifiche patologie: MICI, malassorbimento, patologia pancreatica.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>SALA ENDOSCOPICA ERCP grado di difficoltà elevato Posizionamento di endoprotesi Affianca come tutor colleghi con competenza ed esperienza descritte nel profilo precedente Svolge in completa autonomia funzione dedicate di alta complessità (Es: ecoendoscopia diagnostica ed operativa) di cui è responsabile sia clinico che organizzativo</p> <p>DEGENZA Affianca il direttore di struttura per casi di particolare complessità clinica Tale ruolo vale anche nella funzione di consulente presso gli altri reparti dell'ospedale</p> <p>AMBULATORIO E' responsabile di ambulatori dedicati per specifiche patologie: MICI, malassorbimento, patologia pancreatica Svolge attività di consulenza per casi complessi provenienti anche da altre strutture di ricovero.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Presidiato o presidiabile (verifica da parte di un collega più esperto) in uno dei Settori dell'Unità (Degenza, Ambulatori, Endoscopia). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia nella gestione delle attività sopra descritte in uno dei Settori dell'Unità (Degenza, Ambulatori ed Endoscopia); (verifica da parte di un collega più esperto). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Totale autonomia su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, Ambulatori, Endoscopia Digestiva); supportato dal direttore di struttura nei casi sia clinici che operativi più complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totale autonomia nell'ambito della sua area specialistica (ex Ecoendoscopia); Totale autonomia su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, Ambulatori, Endoscopia Digestiva); supportato dal direttore di struttura nei casi sia clinici che operativi più complessi. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Casistica clinica per patologie gastroenterologiche di almeno 250 pz/ anno. Casistica endoscopica di almeno 1000 procedure/anno di endoscopia di I° livello. (EGDS + biopsia, PEG, colonscopia, polipectomia di polipi inferiori a 1 cm, EGDS e colonscopia d'urgenza con emostasi di lesioni sanguinanti, rimozione di C.E.). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Casistica clinica per patologie gastroenterologiche di almeno 250 anno con patologia complessa e polipatologie. Esperienza complessiva di endoscopia diagnostica ed operativa di II° livello (Polipectomia di polipi oltre 2 cm, mucosectomia, dilatazione di stenosi, APC) >50 ERCP/anno di grado di difficoltà standard. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Tutte le precedenti ed inoltre: Casistica di endoscopia di II° e III° livello (polipectomia sia gastrica che del colon per polipi di qualunque dimensione, dilatazione di stenosi, posizionamento di protesi esofagee, enterali e coliche, mucosectomia, trattamento con APC) >di 50 ERCP/anno di grado di difficoltà intermedio Ecoendoscopia diagnostica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Tutte le precedenti ed inoltre: Casistica clinica di elevata complessità con approccio multidisciplinare svolte nell'ambito della attività di consulenza presso altri reparti Casistica complessiva decennale di endoscopia diagnostica ed operativa avanzata (polipectomia sia gastrica che del colon per polipi di qualunque dimensione, dilatazione di stenosi, posizionamento di protesi esofagee, enterali e coliche) Resezioni sottomucose >50 ERCP/anno di grado di difficoltà elevato Ecoendoscopia diagnostica ed operativa. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|---------------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | <p>Valutazione (1-12)</p> |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raccolta dati, verifica della documentazione, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: - interazione con gli sperimentatori. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alle precedenti si aggiunge: - predisposizione di nuovi studi clinici e/o sperimentali; - controllo dello sviluppo di tutto il protocollo, interazione con lo sperimentatore e/o con il coordinatore (riunioni preparatorie, di monitoraggio); - tiene i contatti con le Aziende farmaceutiche. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | | [30%] | Totale ponderato |
| | | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC GASTROENTEROLOGIA 2 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOSD SMel SPECIALIZZATO IN CITOGENETICA E GENETICA MEDICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| NOME E COGNOME | DR.SSA URSULA GIUSSANI |
| MATRICOLA | 3168 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | B1 |

| | |
|--|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a convegni/corsi/stages intra e inter aziendali nazionali di carattere specifico secondo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a convegni/corsi/stages internazionali di carattere specifico secondo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipazione a corsi/stages di carattere gestionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a convegni/corsi/stages di carattere specifico finalizzato all' introduzione di nuove attività, secondo gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Nel settore assegnato (citogenetica o genetica molecolare): 1. Conoscenza di base di tutta la diagnostica 2. Conoscenza specifica delle attività e della gestione della diagnostica specifica assegnata 3. Conoscenza dei documenti del SQ 4. Conoscenza dei protocolli/linee guida / istruzioni operative in uso 5. Conoscenza della modulistica e degli applicativi utilizzati in Azienda 6. Conoscenza delle modalità di valutazione clinica dei risultati dei test 7. Conoscenza delle Norme che regolano CQI e VEQ |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Nel settore assegnato (citogenetica o genetica molecolare), oltre alle precedenti: 8. Conoscenza specifica delle attività e della gestione in più diagnostiche 9. Conoscenza dei percorsi di gestione degli utenti 10. Esperienza su controlli e valutazione dei CQI e VEQ 11. Conoscenza dei protocolli aziendali 12. Conoscenza delle attività burocratiche di media complessità (ordini, gare , ecc.) 13. Conoscenza dei percorsi diagnostico-terapeutici Aziendali |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: 14. Conoscenza di situazioni specialistiche complesse nel proprio settore (citogenetica o genetica molecolare), consulti e interazione multidisciplinare 15. Conoscenza delle attività e della gestione routinaria dell'Unità e delle norme che li regolano 16. Conoscenza dei metodi e degli strumenti atti a massimizzare l'uso delle risorse disponibili 17. Conoscenza delle modalità di progettazione dei percorsi di formazione Aziendale e extra Aziendale 18. Conoscenza approfondita di leggi e decreti connessi all'attività |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: 19. Conoscenza approfondita su tutti gli aspetti clinici e scientifici di settore/i altamente specialistici 20. Conoscenza specifica della gestione di settore/i altamente specialistici connesso/i a attività complesse 21. Conoscenza approfondita e aggiornata delle linee e strategie di sviluppo della disciplina di genetica 22. Conoscenza delle attività economico-gestionali dipartimentali e aziendali 23. Conoscenza dei percorsi di comunicazione di legge a Enti e istituti superiori |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di base:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione delle attività routinarie nella diagnostica assegnata dall'accettazione alla refertazione: <ul style="list-style-type: none"> Attività di informazione sugli esami erogati nella diagnostica assegnata Applicazione di protocolli/linee guida/istruzioni operative in uso in osservanza dei documenti del SQ Valutazione della coerenza del risultato analitico con il quesito diagnostico Stesura di protocolli tecnici e di istruzioni operative del Servizio Stesura di percorsi diagnostici interni Cooperazione alla gestione tecnica del SQ (esempio: taratura pipette e controllo termometri) Partecipazione cooperativa ai percorsi di autovalutazione interna e esterna della qualità Svolgimento di attività di addestramento e tutoraggio al personale tecnico, per le attività di loro competenza nello svolgimento del lavoro di cui si occupa. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione delle attività di media complessità in almeno una diagnostica di un settore: <ul style="list-style-type: none"> Attività di consulenza relativamente alle attività svolte Comunicazione dei dati complessi relativi ai test erogati al clinico Richiesta di informazioni clinico diagnostiche nei casi di dubbio Valutazione dei test aggiuntivi di approfondimento diagnostico Inserimento nel referto di opportune indicazioni per il medico richiedente atte ad orientare o semplificare lo sviluppo dell'iter diagnostico Attività di supplenza del dirigente per l'attività routinaria in più diagnostiche del settore Valutazione CQI/VEQ Gestione delle attività burocratiche di routine (ordini, impegnative, relazioni routinarie con gli uffici di supporto) Applicazione dei metodi e strumenti atti a massimizzare l'uso delle risorse disponibili Addestramento dei colleghi meno esperti nell'ambito del proprio campo specialistico Applicazione dei protocolli aziendali Attività Didattica/Tutoraggio /Formazione a studenti e tirocinanti Predisposizione e aggiornamento linee guida adottate dall'Unità Collaborazione alla definizione delle specifiche tecniche da inserire nei capitolati di gara Attività di addestramento e tutoraggio ai colleghi per attività del proprio livello e dei livelli precedenti. Attività organizzative all'interno dell'Unità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione delle attività di alta complessità in più diagnostiche di un settore: <ul style="list-style-type: none"> Gestione di iter diagnostici articolati, anche di nuclei familiari che necessitano di condivisione con più specialisti Pianificazione di iter diagnostici che prevedono anche analisi di altro settore o analisi erogate da enti esterni Attivazione e esecuzione di percorsi diagnostici per casi al di fuori delle procedure ordinarie Gestione dei casi in outsourcing Attività di supplenza del dirigente per le attività di media complessità in tutte le diagnostiche del settore Sostituzione del Responsabile del Servizio in caso di assenza temporanea dello stesso per ferie, congressi, malattia ecc. Scelta e validazione di metodi e strumenti atti a massimizzare l'uso delle risorse disponibili Partecipazione a gruppi /comitati aziendali Partecipazione alla realizzazione di Protocolli Aziendali Realizzazione di modifiche e innovazioni all'attività diagnostica Aggiornamento dei documenti, protocolli, linee guida, tariffari secondo leggi e decreti Partecipazione commissioni tecniche in caso di gara di aggiudicazione Svolgimento di attività gestionali all'interno dell'Unità Progettazione dei percorsi di formazione Aziendale e extra Aziendale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestione di uno o più settori con competenze tecnico-professionali connesse alla produzione di prestazioni quali- quantitative complesse (analisi a elevato contenuto tecnologico) Valutazione, impostazione e sviluppo di attività diagnostiche Partecipazione alla realizzazione di Protocolli extra Aziendali Partecipazione a gruppi /comitati extraaziendali Gestione delle comunicazioni di legge ad Enti ed Istituti superiori Gestione e valutazione delle attività di addestramento e tutoraggio del personale tecnico e dirigente nello svolgimento del lavoro d'equipe in alta specializzazione Svolgimento di attività organizzative /gestionali intra e inter dipartimentali. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Svolge in autonomia tutte le attività di base relazionando al Dirigente di professionalità superiore che gli comunica le relative disposizioni. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> Svolge in autonomia tutte le attività di media complessità. Riferisce al Dirigente di professionalità superiore con le problematiche cooperando alla soluzione delle stesse. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> Svolge in autonomia alcune attività specialistiche avanzate. Riferisce al Dirigente di professionalità superiore le problematiche gravi cooperando all'identificazione delle azioni correttive e di miglioramento da apportare nel proprio ambito. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> Svolge in autonomia tutte le attività specialistiche avanzate, riferite a settore/i di elevata complessità. Riferisce al Dirigente Responsabile di Servizio le problematiche gravi e le relative decisioni, il resto periodicamente indicando le opportune azioni correttive e di miglioramento da apportare nel proprio ambito specialistico. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività di base nella diagnostica routinaria |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Attività di media complessità in almeno una diagnostica |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività di alta complessità in più diagnostiche |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Attività di alta complessità in settori a elevata specializzazione |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito della diagnostica assegnata. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Esegue valutazioni richieste per casi di bassa complessità. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con Specialisti interni all'azienda. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Coordina attività sia diagnostiche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni sulle richieste per casi complessi. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Coordina attività sia diagnostiche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Fornisce informazioni precise e accurate sui test erogati dall'Unità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • I medici di base, sugli iter diagnostici È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • ATS • Associazioni Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Compilazione e gestione dei documenti del processo (schede analisi, diaria, liste di lavoro, sistema analisi, referto) • Valutazione della completezza della documentazione anche amministrativa relativa alle analisi richieste • Valutazione dell'appropriatezza delle richieste secondo i protocolli diagnostici condivisi e le norme di legge. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | È coautore di poster/lavori scientifici a corsi /congressi |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | È autore di poster/lavori scientifici a corsi /congressi |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Presenta lavori scientifici a corsi/convegni. È coautore di pubblicazioni scientifiche(>2) |
| Alta Specializzazione | 10-12 | È autore di pubblicazioni scientifiche (>2) Promuove l'attività scientifica |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|--|---|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOSD SMEL SPECIALIZZATO IN CITOGENETICA E GENETICA MEDICA |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC SMeL GENERALE DI BASE - ANALISI CHIMICO - CLINICHE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. PIO ZILIO |
| <i>MATRICOLA</i> | 7162 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | CIII Direttore f.f. |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale C1 (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Ottempera alla richiesta statale/regionale di raggiungimento dei crediti formativi. Frequenta stage formativi in Italia e/o all'estero. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Approfondimenti di aspetti relativi alle proprie competenze/attività attraverso la disamina della letteratura e redazione di almeno una sintetica relazione annuale su un tema a sua scelta tra quelli oggetto di approfondimento culturale specifico. La relazione può prendere spunto dalle conoscenze acquisite nel corso di Congressi, Convegni, Corsi, ecc. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Redazione di almeno tre relazioni nel triennio, con finalità di aggiornamento dei Colleghi, su temi di competenza. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Approfondimenti autonomi e completi del proprio Know-How, aggiornamento e supporto al Direttore nell'attività di aggiornamento dei Colleghi più giovani. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conosce i percorsi dell'appropriatezza prescrittiva, dell'incremento della potenza diagnostica dei test e del SGQ. Conosce e perfeziona i comportamenti propri e altrui per la sicurezza biologica, fisica e chimica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conosce inoltre: a) le basi della qualità preanalitica, analitica e postanalitica b) le basi teoriche dell'impiego della Valutazione Esterna di Qualità Ha conoscenze specialistiche in almeno uno dei seguenti ambiti: • Ematologia • Coagulazione • Chimica Clinica di substrati, enzimi, elettroliti • Immunochimica dei marcatori cardiaci, Farmaci, Droghe d'abuso, Ormoni, Marcatori Biologici associati a tumore, ecc. • Diagnostica delle malattie allergologiche • Diagnostica delle malattie autoimmuni • Diagnostica protidologica • Tecniche analitiche separative • Urine e Liquidi biologici |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Ha conoscenze specialistiche in almeno due dei seguenti ambiti: • Ematologia • Coagulazione • Chimica Clinica di substrati, enzimi, elettroliti • Immunochimica dei marcatori cardiaci, Farmaci, Droghe d'abuso, Ormoni, Marcatori Biologici associati a tumore, ecc. • Diagnostica delle malattie allergologiche • Diagnostica delle malattie autoimmuni • Diagnostica protidologica • Tecniche analitiche separative • Urine e Liquidi biologici Ha incarichi di insegnamento a contratto per Corsi di Laurea nella sede staccata dell'Azienda Ospedaliera Esercita attività di tutoraggio per Studenti delle Scuole di Specialità convenzionate e per i MMG |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ha conoscenze esclusive riconosciute come tali in ambito nazionale / internazionale, sia per la produzione di lavori della letteratura che di linee guida, che di interventi, a cadenza regolare, come docente in corsi/convegni/congressi, almeno nazionali, in riferimento al proprio know-how Ha competenze riconosciute per assumere incarichi a livello dipartimentale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Turni di reperibilità notturna, di sabato, di domenica e di festività infrasettimanali.</p> <p>Governa in autonomia almeno l'80% di un settore del Laboratorio, di concerto con il Direttore del Laboratorio e/o dei Colleghi più anziani in grado.</p> <p>Coadiuvava il Direttore nell'acquisizione dei beni di consumo e delle apparecchiature.</p> <p>Gestisce i Collaboratori TSLB affidatigli e cura la buona dinamica del clima interno.</p> <p>Applica i principi della sicurezza sul posto di lavoro per sé e per i Collaboratori.</p> <p>Usa gli strumenti informatici impiegati per la gestione del Laboratorio.</p> <p>Ha autonomia negli ambiti di Ematologia, Coagulazione, Chimica Clinica di substrati, enzimi, elettroliti, Immunochimica dei marcatori cardiaci, Farmaci, Droghe d'abuso Urine e Liquidi biologici dove diagnostica e assicura l'affidabilità analitica attraverso il riconoscimento dei quadri morfologici come patologici, ovvero delle situazioni di fuori controllo di qualità.</p> <p>Per i Laureati in Medicina e Chirurgia: collabora con i Clinici nello svolgimento di un ambulatorio confacente all'attività prevalente svolta in Laboratorio (es. Allergologia, Malattie autoimmuni, Malattie metaboliche).</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Assicura, per <u>un</u> ambito di competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il buon andamento della fase preanalitica, analitica e postanalitica • La qualità analitica con speciale riferimento all'efficace impiego del Controllo di Qualità interno • Il governo dei processi dell'ambito assegnato, interagendo con i Collaboratori ed i sovrapposti • L'approvvigionamento dei reagenti, materiali di controllo, e di consumo necessario, attraverso la stesura di capitolati e curandone la rigorosa economia di gestione • La gestione gli avvisi di sicurezza dei fornitori • Il monitoraggio e il miglioramento della Qualità di concerto con il RQ <p>Assicura l'iter diagnostico e presta consulenza in almeno uno degli ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ematologia • Coagulazione • Chimica Clinica di substrati, enzimi, elettroliti • Immunochimica dei marcatori cardiaci, Farmaci, Droghe d'abuso, Ormoni, Marcatori Biologici associati a tumore, ecc. • Diagnostica delle malattie allergologiche • Diagnostica delle malattie autoimmuni • Diagnostica protidologica • Tecniche analitiche separative • Urine e Liquidi biologici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Assicura per <u>due</u> ambiti di competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il buon andamento della fase preanalitica, analitica e postanalitica • La qualità analitica con speciale riferimento all'efficace impiego del Controllo di Qualità interno • Il governo dei processi dell'ambito assegnato, interagendo con i Collaboratori ed i sovrapposti • L'approvvigionamento dei reagenti, materiali di controllo, e di consumo necessario, attraverso la stesura di capitolati e curandone la rigorosa economia di gestione • La gestione degli avvisi di sicurezza dei fornitori • In ambito SGQ ha le competenze per assumerne la responsabilità di Referente <p>Assicura l'iter diagnostico, e presta consulenza in almeno due degli ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ematologia • Coagulazione • Chimica Clinica di substrati, enzimi, elettroliti • Immunochimica dei marcatori cardiaci, Farmaci, Droghe d'abuso, Ormoni, Marcatori Biologici associati a tumore, ecc. • Diagnostica delle malattie allergologiche • Diagnostica delle malattie autoimmuni • Diagnostica protidologica • Tecniche analitiche separative • Urine e Liquidi biologici |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Redige linee guida diagnostiche e di tipo organizzativo in ausilio del Direttore o di un suo delegato ad hoc</p> <p>Analizza ed elabora processi organizzativi</p> <p>Sostituisce il Direttore per tutta l'area di competenza</p> <p>Assicura l'iter diagnostico e presta consulenza in almeno <u>tre</u> degli ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ematologia • Coagulazione • Chimica Clinica di substrati, enzimi, elettroliti • Immunochimica dei marcatori cardiaci, Farmaci, Droghe d'abuso, Ormoni, Marcatori Biologici associati a tumore, ecc. • Diagnostica delle malattie allergologiche • Diagnostica delle malattie autoimmuni • Diagnostica protidologica • Tecniche analitiche separative • Urine e Liquidi biologici |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia nelle attività di reperibilità notturna, delle guardie di sabato, domenica e dei turni festivi infrasettimanali. Ha autonomia professionale di base con specifico riferimento ai seguenti ambiti: Ematologia, Coagulazione, Chimica Clinica di substrati, enzimi, elettroliti, Immunochimica dei marcatori cardiaci, Farmaci, Droghe d'abuso, Urine e Liquidi biologici. Governa le situazioni critiche che si presentino nei turni di reperibilità notturna, di sabato, di domenica e nei festivi infrasettimanali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Completamente autonomo nell'ambito della responsabilità assegnata tra quelle elencate nell'item della esclusività del sapere Collabora a migliorare gli ambiti nei quali opera in regime di reperibilità e di guardia del sabato, della domenica e dei festivi infrasettimanali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Estende l'autonomia a due ambiti professionali rilevanti per complessità e peso nell'organizzazione del laboratorio. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Completa autonomia, anche di tipo organizzativo, negli ambiti di competenza, senza assegnazione di gestione autonoma del budget, ma con l'obbligo di coadiuvare attivamente il Direttore a raggiungere gli obiettivi di budget della struttura. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Prestazioni diagnostiche previste in regime di pronta disponibilità e quelle previste nei turni pomeridiani, del sabato e dei festivi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Prestazioni diagnostiche dell'Area diagnostica cui è assegnato, per la routine di base. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Attività di Referenza Scientifica e stesura di report al Direttore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: Attività di Referenza Gestionale e stesura di report al Direttore. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di approfondimenti per prestazioni di Medicina di Laboratorio per casi di bassa complessità. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di approfondimenti per prestazioni di Medicina di Laboratorio per casi di media complessità. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti coordina attività organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di approfondimenti per prestazioni di Medicina di Laboratorio per casi complessi. E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti coordina attività organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali e extraaziendali. Elabora proposte per la maggiore appropriatezza prescrittiva. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interazione con i Medici di Medicina Generale del territorio, per il riscontro immediato delle conseguenze cliniche di dati aberranti in cui si imbatte in corso di validazione ovvero durante la firma dei referti.</p> <p>Raccoglie e riferisce al Direttore eventuali esigenze di Stakeholder di cui venga a conoscenza e si rende disponibile per il loro soddisfacimento, se questo ricade nella sfera delle competenze già acquisite.</p> <p>Interazione con i Fornitori in caso di malfunzionamenti strumentali, di software, di reagenti, anche in riferimento agli esiti del Controllo di Qualità Interno, sentito il Responsabile della Qualità Analitica del Laboratorio.</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni all'Azienda.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Interazione con i Medici di Medicina Generale per tutti gli ambiti di competenza.</p> <p>E' abilitato a trattare con i Fornitori per il buon andamento degli ambiti di competenza.</p> <p>E' abilitato all'attività istruttoria per l'acquisizione di nuovi metodi, linee analitiche, apparecchiature.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Interazione con i Medici di Medicina Generale per tutti gli ambiti di competenza.</p> <p>E' abilitato a trattare con i Fornitori per il buon andamento degli ambiti di competenza.</p> <p>E' abilitato all'attività istruttoria per l'acquisizione di nuovi metodi, linee analitiche, apparecchiature.</p> <p>Il grado di attività istruttoria può spingersi alla formulazione della migliore strategia per l'economicità dell'acquisizione. Dei risultati raggiunti da conto al Direttore per la verifica delle condizioni di eventuali ulteriori migliorie.</p> <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con la ATS.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Interagisce con i Medici di Medicina Generale per tutti gli ambiti di competenza.</p> <p>E' abilitato a trattare con i Fornitori per il buon andamento degli ambiti di competenza.</p> <p>E' abilitato all'attività istruttoria per l'acquisizione di nuovi metodi, linee analitiche, apparecchiature.</p> <p>Il grado di attività istruttoria può spingersi alla formulazione della migliore strategia per l'economicità dell'acquisizione. Dei risultati raggiunti da conto al Direttore per la verifica delle condizioni di eventuali ulteriori migliorie. E' inoltre in grado di suggerire strategie su questo ambito anche a Colleghi di altre Strutture di Laboratorio esterne alla nostra Azienda.</p> <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: Società scientifiche, media, organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali</p> <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale.</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria | |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Massimario di scarto: <p>a. Referti di laboratorio firmati digitalmente in formato pdf: conservazione per un tempo illimitato nel "Repository"</p> <p>b. Report strumentali relativi ad esiti di prestazioni di laboratorio: conservazione per 10 anni c/o Partner Logistico esterno all'AO</p> <p>c. Esiti di programmi di Controllo di Qualità Interno: conservazione su supporto informatico per almeno 3 anni (secondo la normativa vigente)</p> <p>d. Esiti di programmi istituzionali di Valutazione Esterna di Qualità: conservazione su supporto informatico per almeno 5 anni (secondo la normativa vigente)</p> <p>e. Richieste cartacee di prestazioni di laboratorio: conservazione per 10 anni c/o Partner Logistico esterno all'AO</p> <p>f. Documentazione di richieste pervenute dall'Autorità Giudiziaria per la di ricerca di sostanze d'Abuso e di Etanolo con finalità Medico Legale: conservazione per un tempo illimitato c/o Partner Logistico esterno all'AO</p> <p>g. Documentazione relativa a Sudi Clinici: conservazione per 10 anni c/o Partner Logistico esterno all'AO</p> <p>h. Statistiche di produzione delle prestazioni erogate: conservazione su supporto informatico per almeno 5 anni</p> <p>i. Statistiche di TAT delle prestazioni erogate (Turn Around Time): conservazione su supporto informatico per almeno 5 anni.</p> | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | E' autore/coautore (in collaborazione con altri Colleghi del Laboratorio o all'esterno) di 1 poster nel triennio presentato ed accettato dagli organizzatori di un convegno/congresso nazionale o internazionale. Partecipa a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. Coadiuvava la produzione scientifica del Direttore e/o degli altri Colleghi di lavoro. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' autore/coautore (in collaborazione con altri Colleghi del Laboratorio o all'esterno) di 1 poster nel triennio presentato ed accettato dagli organizzatori di un convegno/congresso nazionale o internazionale. E' autore/coautore (in collaborazione con altri Colleghi del Laboratorio o all'esterno) di almeno 1 lavoro scientifico nel triennio, su rivista italiana. Partecipa a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. Coadiuvava la produzione scientifica del Direttore e/o degli altri Colleghi di lavoro. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' autore/coautore (in collaborazione con altri Colleghi del Laboratorio o all'esterno) di 2 poster nel triennio presentati ed accettati dagli organizzatori di convegni/congressi nazionali o internazionali. E' autore/coautore (in collaborazione con altri Colleghi del Laboratorio o all'esterno) di almeno 1 lavoro scientifico nel triennio su rivista italiana. Partecipa a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. Coadiuvava la produzione scientifica del Direttore e/o degli altri Colleghi di lavoro. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' autore/coautore (in collaborazione con altri Colleghi del Laboratorio o all'esterno) di 2 poster nel triennio, presentati ed accettati dagli organizzatori di convegni/congressi nazionali o internazionali. E' autore/coautore (in collaborazione con altri Colleghi del Laboratorio o all'esterno) di almeno 2 lavori scientifici nel triennio, di cui almeno 1 su rivista internazionale. Partecipa a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche. Coadiuvava la produzione scientifica del Direttore e/o degli altri Colleghi di lavoro. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI [30%] | | | Totale ponderato |
| | | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC SMel GENERALE DI BASE - ANALISI CHIMICO - CLINICHE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC MALATTIE INFETTIVE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-----------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. MARCO RIZZI |
| <i>MATRICOLA</i> | 5826 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Raggiungimento dei crediti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM. Frequenza regolare dei corsi di aggiornamento obbligatori previsti dalla legge N. 135 del 05/06/1990 (almeno 24/36 ore di frequenza e superamento della prova finale). Conoscenza delle tecniche BLS-D (con certificazione di retraining in corso di validità). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> superamento dei requisiti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM; sviluppo di un percorso formativo coerente con gli obiettivi dell'UOC, dipartimentali ed aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo e secondo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> sviluppo di un percorso di formazione subspecialistico in uno o più settori. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo, secondo e terzo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> promozione ed organizzazione iniziative di formazione ed aggiornamento di rilevanza almeno aziendale; |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Conoscenze specialistiche infettivologiche generali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> conoscenze e competenze subspecialistiche in uno o più settori (quali, ad esempio: trattamento dell'epatite virale cronica, tubercolosi, endocardite infettiva, terapia antiretrovirale, antimicrobial stewardship, infezioni ospedaliere, malattie tropicali, infettivologia dei trapianti). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo e secondo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> conoscenza clinica approfondita in uno o più settori subspecialistici (quali, ad esempio: trattamento dell'epatite virale cronica, tubercolosi, endocardite infettiva, terapia antiretrovirale, antimicrobial stewardship, infezioni ospedaliere, malattie tropicali, infettivologia dei trapianti); oppure: conoscenza di procedure ecografiche diagnostiche e terapeutiche di base (ecografia dell'addome superiore, stima della pressione venosa centrale tramite valutazione di diametro e collassabilità della vena cava inferiore; procedure ecoassistite: toracentesi, paracentesi, biopsia epatica). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo, secondo e terzo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> professionista di riferimento in ambito aziendale o sovra-aziendale per una o più aree subspecialistiche (quali, ad esempio: trattamento dell'epatite virale cronica, tubercolosi, endocardite infettiva, terapia antiretrovirale, antimicrobial stewardship, infezioni ospedaliere, malattie tropicali, infettivologia dei trapianti). conoscenza del modello organizzativo dell'UOC, dipartimentale ed aziendale, e dei riferimenti normativi. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>DEGENZA</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione appropriata di ricoveri urgenti e programmati. Attività quotidiana di corsia per la gestione di pazienti con infezioni comunitarie ed health-care-related. Gestione dei rapporti con i pazienti e le loro figure di riferimento. Gestione appropriata del percorso di dimissione. Esecuzione di procedure diagnostiche e terapeutiche di base: rachicentesi, paracentesi, toracentesi, prelievo arterioso, cPAP. <p>AMBULATORIO</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione appropriata di attività ambulatoriale specialistica di base (prime visite, "bollini verdi", visite infettivologiche "generiche" di follow-up). <p>ALTRO</p> <ul style="list-style-type: none"> Svolgimento di turni di accettazione diurna e di guardia notturna e festiva specialistici (per l'UOC Malattie Infettive). Consulenza infettivologica di base per Pronto Soccorso e reparti di degenza. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo livello:</p> <p>DEGENZA</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione appropriata anche di casi complessi e rari. <p>AMBULATORIO</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione appropriata di attività ambulatoriale specialistica di base e subspecialistica (terapia dell'epatite virale cronica, terapia antiretrovirale, tubercolosi). <p>ALTRO</p> <ul style="list-style-type: none"> Attività di consulenza estesa a diversi ambiti, anche subspecialistici. Partecipazione alla predisposizione di protocolli e procedure dell'UOC. Regolare partecipazione attiva e propositiva alle riunioni cliniche dell'UOC |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo e secondo livello:</p> <p>DEGENZA</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione appropriata anche di pazienti in condizioni critiche o di casi ad elevata complessità multidisciplinare e multiprofessionale. <p>AMBULATORIO</p> <ul style="list-style-type: none"> Introduzione di nuove procedure, collaborazione alla revisione dei modelli organizzativi. <p>ALTRO</p> <ul style="list-style-type: none"> Attività di consulenza estesa, con ruolo di riferimento per ambiti subspecialistici. Promuove e coordina la predisposizione di protocolli e procedure dell'UOC/dipartimentali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo, secondo e terzo livello:</p> <p>ALTRO</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionista di riferimento per strutture extra-aziendali in uno o più ambiti subspecialistici. Organizza e conduce gruppi di lavoro su temi ed obiettivi specifici. Promuove e coordina la predisposizione di protocolli e procedure aziendali e sovra-aziendali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Autonomia operativa nell'ambito delle attività sopra delineate, con possibilità di ricorso al supporto di colleghi esperti per problemi complessi e/o di alta specializzazione. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> Autonomo nell'attività corrente in uno o più settori di attività (reparto, ambulatori, consulenze) nelle attività infettivologiche di base e in una o più aree di competenza subspecialistica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'UOC (reparto, ambulatori, consulenza), nell'ambito della/e area/e di competenza subspecialistica. Riconosciuta leadership all'interno dello staff medico. Figura di riferimento in azienda per la gestione di casi complessi e/o controversi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre a quanto richiesto per il profilo professionale di terzo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> autonomo su tutta l'attività dell'UOC (reparto, ambulatori, consulenza), non solo nell'ambito delle aree di competenza subspecialistica; svolge funzioni di direzione in assenza/su mandato del direttore dell'UOC. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Gestisce (reparto di degenza, ambulatori, consulenze) l'attività infettivologica ordinaria. Identifica i casi complessi/complicati, per i quali sa attivare procedure di referral. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> Almeno 50 consulenze/anno nel biennio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> Almeno 100 consulenze/anno nel biennio. Professionalista di riferimento nell'ambito dell'UOC per uno o più ambiti subspecialistici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> Almeno 100 consulenze/anno nel biennio. Professionalista di riferimento aziendale per uno o più ambiti subspecialistici. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda o di altre Aziende e prime visite. In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali; pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche; partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro dipartimentali /aziendali; pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo e secondo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione); stabilisce canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità; pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi; partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro aziendali/sovra-aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo, secondo e terzo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale; collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali; partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione, hospice. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • il paziente (è in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico/terapeutico, prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza); • i medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici; • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | SSu indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • specialisti del territorio • ATS • associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • società scientifiche • i media • organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. Attiva e mantiene relazioni esterne che richiedono capacità di coordinamento e gestionali. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificabilità e rintracciabilità • pertinenza • completezza e Veridicità • accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche la valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione al percorso di informatizzazione della documentazione sanitaria ed ai suoi sviluppi, in coerenza con le indicazioni della direzione aziendale e del direttore dell'UOC. |

Valutazione (1-12)



3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Partecipazione a studi clinici come collaboratore indiretto (case-finding, applicazione di protocolli operativi). Partecipazione esecutiva a progetti interni di audit clinico e miglioramento della qualità del lavoro. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come il precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> Attiva partecipazione a studi clinici con responsabilità delegate di tipo intermedio (ad esempio: elaborazione dei dati, interazione con CRF). Partecipazione a gruppi di lavoro dipartimentali ed aziendali. Attivazione e mantenimento di relazioni in ambito dipartimentale o aziendale a complessità media, quali: <ul style="list-style-type: none"> collaborazioni in progetti di ricerca; sperimentazioni. Preparazione di abstracts e presentazioni congressuali nazionali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come il precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> Partecipazione attiva a studi clinici con responsabilità delegate di tipo decisionale (ad esempio: elaborazione protocolli, co-investigatore). Partecipazione all'attivazione ed al mantenimento di relazioni esterne (territoriali, regionali) a complessità medio-alta: <ul style="list-style-type: none"> progetti di ricerca; protocolli d'intesa, tavoli tecnici, commissioni (AST, Regione, società scientifiche regionali). Preparazione di abstracts e presentazioni congressuali internazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come il precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promozione o gestione come principal investigator di studi clinici. Partecipazione all'attivazione e al mantenimento di relazioni esterne nazionali o internazionali a complessità elevata: <ul style="list-style-type: none"> progetti di ricerca; protocolli d'intesa, tavoli tecnici, commissioni (nazionali o internazionali). Preparazione di pubblicazioni internazionali. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC MALATTIE INFETTIVE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| | | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC MEDICINA DEL LAVORO

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. GIOVANNI PIETRO MOSCONI |
| <i>MATRICOLA</i> | 4447 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |



CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria: 70% nella disciplina. Partecipa a convegni pertinenti la disciplina, autorizzati dal direttore e ai gruppi di miglioramento organizzati all'interno della UOC. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Aggiornamento specifico su temi inerenti l'ambulatorio od il settore a cui è stato incaricato attraverso la partecipazione documentata a corsi, convegni, stages specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Aggiornamento specifico attraverso la partecipazione studi epidemiologici, aziendali o multicentrici in collaborazioni con altre UOC della AO o strutture territoriali (ATS, INAIL, Regione), nazionali ed internazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Docenza Universitaria e/o Appartenenza a Consiglio Direttivo di Società Scientifica Nazionale e/o regionale (attuale/ pregressa). |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Sviluppo e applicazione dei principi, delle conoscenze, dei modelli e dei metodi di base della Medicina del lavoro al fine di garantire all'utenza appropriati giudizi di idoneità al lavoro, di diagnosi di malattie lavoro correlate e di promozione della salute. Conosce ed applica i protocolli e le procedure nel rispetto delle regole interne e del SQ e ha la completa padronanza dei sistemi informatizzati della UOC. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Sviluppo e applicazione dei principi, delle conoscenze, dei modelli e dei metodi avanzati della disciplina per la gestione di giudizi di idoneità e di diagnosi di malattie lavoro correlate complesse e di attività di consulenza in ambito di sorveglianza sanitaria e valutazione del rischio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: presenza delle conoscenze per gestire l'interazione con ATS, aziende del territorio oltre che da altre UOC dell'AO sia per casi clinici sia per consulenze inerenti la disciplina. Presenza delle conoscenze per condurre analisi sistematiche dei risultati sanitari sia su singoli casi sia su popolazioni di esposti e su temi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Presenza delle conoscenze per condurre analisi sull'efficacia degli interventi e di proposta e gestione di nuovi progetti di intervento. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestisce l'attività di ambulatorio generale: visite giudizi di idoneità e di diagnosi di malattia professionale, ed è autonomo: nella refertazione di esami strumentali di screening, nella stesura di relazioni sanitarie su singoli casi, nelle segnalazioni di malattia professionale (procedure medico legali), nella gestione delle cartelle sanitarie. Osserva gli impegni e orari di servizio dell'organizzazione del lavoro della UOC. Supporta le attività e/o indagini di settore e/o lavoratori in collaborazione con ATS e Regione Lombardia e/o con organizzazioni rappresentanti le parti sociali del territorio provinciale. Collabora in qualità di medico competente alla valutazione del rischio in azienda. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Gestisce giudizi di idoneità (reinserimento al lavoro) e diagnosi di malattia professionale complesse. Referta esami strumentali complessi (II° livello: patologia psichiatrica, epilessia, cardiopatia, invalidi e comunque lavoratori difficilmente collocabili in ambito lavorativo). Redige relazioni sanitarie complesse su singoli casi e/o popolazioni di esposti a rischio. Partecipa a laboratori regionali o provinciali in rappresentanza della UOOML. Supporta il referente nelle attività del/ai laboratorio/i a cui è stato assegnato. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Referente di un laboratorio interno alla UOC: ne definisce le procedure di gestione e ne garantisce il coordinamento. Partecipa a laboratori regionali o provinciali in rappresentanza della UOC anche con compiti di coordinamento. Svolge attività di consulenza nella disciplina per ATS, aziende pubbliche e private e per associazioni rappresentanti le parti sociali Svolge attività peritali. Coordina indagini di settore e rischio nel territorio. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Responsabile di attività trasversali interne alla UOC (Ambulatori, qualità, consulenza specialistica ad aziende ed ATS su temi di igiene industriale e sorveglianza sanitaria, sistemi informatici...) o di alta specializzazione. Partecipa a laboratori regionali o provinciali in rappresentanza della UOC o con compiti di coordinamento. È in grado di svolgere attività di consulenza per valutazioni di impatto ambientale e sanitario. Progetta e coordina indagini di settore o rischio, anche per gli ambienti di vita, avendone la piena responsabilità. È in grado di svolgere attività didattica in scuole superiori, corsi di laurea e/o specializzazione, master. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestisce in autonomia visite e gli esami strumentali di screening sottoponendo al referente del laboratorio/ambulatorio/settore o al Direttore i casi dubbi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: È autonomo nelle diagnosi e nei giudizi di idoneità complessi ed è in grado di affrontare problematiche di tipo organizzativo-gestionale, nell'ambito del proprio laboratorio/ambulatorio/settore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: È autonomo nel coordinare l'attività ambulatoriale e consulenziale, interagendo con interlocutori aziendali ed esterni in prima persona o a supporto del responsabile della UOC. Partecipa e coordina laboratori regionali di settore o di rischio. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: È autonomo nel sviluppare e coordinare indagini di settore e di rischio in modo autonomo. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Svolge le attività ambulatoriali di screening e/o di media complessità, scrive le relazioni sanitarie a conclusione delle visite mediche, redige referti e/o segnalazioni di malattia professionale. Gestisce i rapporti con paziente e i suoi familiari. Collabora alla realizzazione di indagini di settore o rischio compilando questionari, visitando, effettuando stime del rischio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Svolge attività ambulatoriale su casi complessi. Tiene le relazioni con i medici di famiglia e gli specialisti di fiducia dei pazienti. Supporta il responsabile di settore/ambulatorio. Collabora alla elaborazione dei dati biostatistici e dei risultati di indagini di settore o rischio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Ha un ruolo di formazione ed aggiornamento nel percorso formativo dei colleghi a lui affidati. Coordina attività di valutazione del rischio o di sorveglianza sanitaria in popolazioni di esposti a rischio. Effettua visite parere per altri reparti. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Effettua la supervisione di apparecchiature, definisce ed aggiorna percorsi diagnostici e procedure inerenti al proprio settore/ambulatorio. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con il responsabile dell'ambulatorio, con il personale del comparto ed amministrativi e con i colleghi di altri reparti nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Nel caso di casi clinici di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne alla UOC ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altri reparti su indicazione del responsabile dell'ambulatorio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)



2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari.</p> <p>Comunica per quanto di competenza e previsto dalla normativa vigente con colleghi della ATS, INAIL e medici di famiglia.</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni.</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione e con referenti delle aziende esterne per il reinserimento al lavoro e gestione dei Gdl con limitazioni.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Alla precedente si aggiunge:</p> <p>Nella attività di consulenza specialistica garantisce le relazioni con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base • I Colleghi MC • I Colleghi di altri Ospedali • I referenti delle aziende che inviano il lavoratore per accertamenti o chiedono consulenze sulla valutazione e gestione del rischio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Alla precedente si aggiunge:</p> <p>gestisce i rapporti con</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colleghi del DP della ATS • Coordinatori di laboratori della RL o provinciali • Specialisti del territorio <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Alla precedente si aggiunge:</p> <p>Gestisce i rapporti a supporto del Direttore o in autonomia con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabili regionali della UO prevenzione della RL • Responsabile DP ATS • Società scientifiche • Università, scuole di specializzazione, centri di studio e ricerca • I media • Organismi regionali, nazionali e internazionali accreditati. |

Valutazione (1-12)



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Compilazione della cartella ambulatoriale informatizzata • Refertazione degli accertamenti strumentali e loro conservazione • Segnalazioni di malattia professionale ai sensi della normativa vigente • Inserimento delle segnalazioni di malattia professionale nel sistema regionale MAPI Per il Servizio Sanitario Aziendale • Tenuta della documentazione sanitaria secondo quanto disposto dal DLgs 81/08 e sua conservazione • Segnalazione di incidenti biologici. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Collabora alla realizzazione di indagini/studi e/o ricerche di settore tecnologico e/o rischio e/o ambientale e/o epidemiologiche. Collabora alla organizzazione di convegni e corsi. E' autore/coautore di 3 pubblicazioni scientifiche nell'ultimo quinquennio su riviste recensite o pubblicate su atti di convegni.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Alla precedente si aggiunge: E' autore/coautore di almeno 1 pubblicazione scientifica all'anno su riviste recensite o pubblicate su atti di convegni. Membro di GdL regionali e provinciali.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Alla precedente si aggiunge: E' autore, primo nome, di 1 pubblicazione scientifica ogni 2 anni su riviste recensite o pubblicate su atti di convegni nazionali ed internazionali. Coordina indagini di settore tecnologico e/o rischio e/o rischio e/o ambientale e/o epidemiologiche. È membro di GdL nazionali e/o internazionali su temi inerenti la disciplina.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Alla precedente si aggiunge: E' autore, primo nome, di almeno 1 pubblicazione scientifica all'anno su riviste recensite o pubblicate su atti di convegni nazionali ed internazionali. Organizza e/o Collabora alla realizzazione di convegni e corsi di valenza nazionale e/o internazionale.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC MEDICINA DEL LAVORO |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC MEDICINA INTERNA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|--------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ANTONIO LUCA BRUCATO |
| <i>MATRICOLA</i> | 8953 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Raggiungimento dei crediti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM. Conoscenza delle tecniche BLS-D (con certificazione di retraining in corso di validità). Partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> Raggiungimento dei requisiti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM; Sviluppo di un percorso formativo coerente con gli obiettivi dell'UOC, dipartimentali ed aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo e secondo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sviluppo di un percorso di formazione subspecialistico in uno o più settori. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo, secondo e terzo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promozione ed organizzazione iniziative di formazione ed aggiornamento di rilevanza almeno aziendale. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza dei principi del risk management ai fini della riduzione al minimo dei rischi per pazienti e operatori.</p> <p>Conoscenza dei principi internazionali per la sicurezza del paziente raccomandati dalla JCI, In particolare conoscenza della procedura del reparto per la gestione delle trasfusioni, corretta identificazione del paziente, consenso informato, gestione e prevenzione delle cadute, igienizzazione delle mani, gestione degli isolamenti.</p> <p>Conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda.</p> <p>Conosce le modalità di gestione della salma e del Tx di cornea e di tessuti e la relativa modulistica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre al precedente, può essere considerato "esperto" all'interno dell'UO, di una o più tecniche o ambiti terapeutici (malattie del pericardio, sarcoidosi, geriatria, oncologica, allergologia, malattie autoimmuni in gravidanza, diabetologia, ecografia internistica)</p> <p>Conoscenza del metodo clinico e dei vantaggi e limiti delle principali tecniche strumentali diagnostiche e terapeutiche.</p> <p>Conoscenza di come affrontare l'Urgenza complessa e convocare equipe di cura multidisciplinare.</p> <p>Conoscenza delle modalità più appropriate di interazione col paziente e con i parenti, compresi gli aspetti socio-assistenziali.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre al precedente, ha le conoscenze per essere il medico di riferimento per un gruppo di pazienti ricoverati o ambulatoriali affetti dalle patologie prima citate.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Possiede le conoscenze per essere riconosciuto punto di riferimento per alcune problematiche sia all'interno dell'UO sia all'interno dell'ospedale e all'esterno di esso.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Svolge turni di guardia diurna e notturna, accettando i nuovi pazienti e compilando la cartella clinica. Fa il giro al mattino in reparto nel settore indicato dal responsabile della turnistica. Si fa carico anche delle problematiche socio-assistenziali dei degenti che segue. Dimette i pazienti, compila la SDO e riordina la cartella. Partecipa a sedute di aggiornamento, casi clinici e organizzative. Utilizza la modulistica e gli applicativi aziendali Gestisce e assiste pazienti terminali. Delegato dal Direttore a chiudere e firmare le cartelle cliniche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre al precedente gestisce casi urgenti complessi (diagnosi difficili, con pluripatologia). Esegue consulenze su tematiche specifiche. Può essere indicato dal Direttore come referente di ambiti di particolare rilevanza (es. compilazione SDO, controllo infezioni). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre al precedente è tutor di riferimento per i pazienti del suo settore, sia per le problematiche cliniche sia per quelle socio-assistenziali, ed essere quindi referente per il Direttore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre al precedente è consulente per il reparto, per l'ospedale e anche all'esterno dell'ospedale relativamente a problematiche cliniche particolari. Suggerisce protocolli aziendali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conduce autonomamente le linee terapeutiche e gestionali concordate in equipe. Utilizza tecniche standardizzate; attua il trattamento sulla scorta di linee guida; per pazienti complessi si avvale del supporto di colleghi più esperti. E' in turno per guardie diurne e notturne. Esegue consulenze per altre UO, confrontandosi con colleghi senior per le decisioni terapeutiche più complesse. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre al precedente è autonomo nella gestione di casi urgenti o complessi; esegue consulenze di II livello. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomo in tutto, salvo l'obbligo di tenere aggiornato il Direttore delle scelte prese. Tutor di riferimento per un settore della degenza del reparto; tale figura di tutor è riconosciuta dai pazienti degenti. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' riferimento per il reparto per una specifica area clinica o di ricerca. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Casistica routinaria del reparto: paziente con pluripatologie fragili e casi complessi, per i quali si confronta con colleghi senior. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente, ma segue filoni di attività clinica e di ricerca clinica concordati dal reparto, in collaborazione col Direttore e con colleghi senior (es. attività geriatrica oncologica, pericarditi, sarcoidosi, gravidanza nelle malattie autoimmuni, ecografia internistica, diabete); interviene in supporto nel caso di casi urgenti o complessi in qualità di supervisore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Può essere il Tutor di riferimento per i pazienti ricoverati nel settore di cui è responsabile. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre al precedente è consulente per tutto il reparto e anche per altri reparti e all'esterno dell'ospedale relativamente a problematiche cliniche particolari. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| Declaratoria | |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Svolge la sua attività come raccogliitore di dati, rilevazione di parametri, analizzatore di cartelle cliniche; ricerca bibliografica. Prepara abstracts e posters. Stende drafts preliminari di lavori in Italiano o in Inglese, che vengono poi rivisti insieme al Direttore o al responsabile della ricerca.</p> <p>Svolge la sua attività come raccogliitore di dati, rilevazione di parametri, analizzatore di cartelle cliniche; recluta pazienti nei trials clinici.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Pubblicazione di 2-3 lavori all'anno (compresi abstracts a congressi).</p> <p>Partecipa alla elaborazione di protocolli.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Pubblicazione di 3-4 lavori all'anno (compresi gli abstracts ai congressi).</p> <p>Individuazione di trials di interesse del reparto cui partecipare. Individuazione di filoni di ricerca clinica e programmazione e conduzione di tale attività di ricerca.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Una pubblicazione all'anno con IF e partecipazione attiva a congressi e convegni, con relazioni e abstracts. Possibilmente a un livello non solo locale ma anche nazionale.</p> |
| Valutazione (1-12) | | |

| | | | |
|--------------------------------|-------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' PROFESSIONALI | [70%] | Media aritmetica | 0,00 |
|--------------------------------|-------|-------------------------|-------------|



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|----------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC MEDICINA INTERNA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC MEDICINA NUCLEARE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. ANDREA BRUNO |
| <i>MATRICOLA</i> | 9542 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiungimento dei Crediti Formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale ed extra-aziendale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Superamento dei Crediti Formativi minimi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stage intra ed extra-aziendali. E' relatore a convegni o corsi intra-extra aziendali a valenza locale e regionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Superamento dei Crediti Formativi minimi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stage intra ed extra-aziendali nell'ambito di un preciso percorso formativo specialistico (cardiologia nucleare, neurologia nucleare, oncologia nucleare, imaging multimodale, PET-SPECT, terapia radiometabolica); E' relatore a convegni o corsi intra ed extra-aziendali a valenza nazionale. Conoscenza dell'inglese scientifico con capacità di scrittura e di esposizione di relazioni scientifiche. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Superamento dei Crediti Formativi minimi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stage intra ed extra-aziendali nell'ambito della propria attività specialistica. E' relatore a convegni o corsi intra ed extra-aziendali a valenza internazionale. Progettazione corsi di formazione specialistici in ambito medico nucleare (cardiologia nucleare, neurologia nucleare, oncologia nucleare, imaging multimodale, PET-SPECT, terapia radiometabolica); responsabile scientifico di corsi e convegni a valenza nazionale e internazionale. Conoscenza avanzata dell'inglese scientifico. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza dei protocolli diagnostici e terapeutici di MN. Conoscenza della normativa di radioprotezione italiana. Conoscenza di base del Sistema Informativo di Struttura. Conoscenza dei documenti del Sistema Qualità e della normativa inerente riguardanti la MN e l'Azienda. Conoscenza della normativa di radioprotezione italiana ed europea. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza approfondita dei protocolli diagnostici e terapeutici di MN e aggiornamento delle procedure correnti. Conoscenza approfondita del Sistema Informativo di Struttura e degli applicativi in uso. Conoscenza approfondita dei documenti del Sistema Qualità e della normativa inerente riguardanti la MN e l'Azienda e loro aggiornamento. Conoscenza approfondita della normativa di radioprotezione italiana ed europea. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza approfondita dei protocolli diagnostici e terapeutici di MN, con competenze avanzate e possibilità di aggiornamento/modifica in un particolare ambito di MN (cardiologia nucleare, neurologia nucleare, oncologia nucleare, imaging multimodale, PET-SPECT, terapia radiometabolica); |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conoscenza dei protocolli diagnostici e terapeutici di MN con competenze avanzate in un preciso ambito di MN; Ideazione e/o modifica dei protocolli clinici (cardiologia nucleare, neurologia nucleare, oncologia nucleare, imaging multimodale, PET-SPECT, terapia radiometabolica). |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Anamnesi e somministrazione dei radiofarmaci in ambito diagnostico; visite ambulatoriali. Esegue esami di diagnostica Medico-Nucleare con radioisotopi a breve/media emivita (Tc99m; In111; I123, I131, ecc.) e positrone-emittenti (PET). Esegue terapie ambulatoriali e in degenza protetta (tiroide) con la supervisione del direttore. Refertazione autonoma di esami PET e di medicina nucleare tradizionale solo dopo valutazione positiva del direttore. Controllo delle attività di radiofarmacia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esegue autonomamente le seguenti attività in accordo con gli incarichi assegnati: <ul style="list-style-type: none"> Anamnesi e somministrazione dei radiofarmaci in ambito diagnostico e terapeutico; visite ambulatoriali. Refertazione in Diagnostica Medico-Nucleare in toto. Refertazione visite ambulatoriali. Terapia radiometabolica ambulatoriale ed in degenza protetta (tumori tiroidei). Gestione delle attività di radiofarmacia. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esegue in completa autonomia le seguenti attività: <ul style="list-style-type: none"> Anamnesi e somministrazione dei radiofarmaci sia in ambito diagnostico che terapeutico. Refertazione nella Diagnostica MN in toto. visite ambulatoriali. terapia radiometabolica in toto (tumori tiroidei, neuroblastomi, radioembolizzazione, radiosinovioresi). Propone modifiche ai protocolli diagnostico-terapeutici. Gestione delle attività di RF compresa l'implementazione e sintesi di nuovi RF. Referente Qualità. Partecipazione alla stesura dei documenti del Sistema Qualità. Organizzazione di Audit interni. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Può modificare o ideare nuovi protocolli diagnostico-terapeutici. Promotore/responsabile di nuovi percorsi diagnostico-terapeutici. Organizzazione-gestione di unità operativa in un preciso ambito MN (cardiologia nucleare, neurologia nucleare, oncologia nucleare, imaging multimodale, PET-SPECT, terapia radiometabolica). Gestione cartelle cliniche. Aggiornamento, proposta, valutazione e redazione di documenti del Sistema Qualità, di linee guida e di protocolli diagnostico-terapeutici innovativi. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Periodo di supervisione di 6 mesi, cui segue, dopo verifica del direttore, gestione autonoma della attività assegnate di diagnostica/terapia di Medicina Nucleare. Firma digitale sull'attività diagnostica e terapeutica della Medicina Nucleare. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestione in totale autonomia dei protocolli diagnostico-terapeutici in uso; firma digitale sull'attività diagnostica e terapeutica di Medicina Nucleare. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Può sostituire Colleghi professionalmente superiori. Gestione degli ordini di radiofarmaci e dispositivi medici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Completa autonomia nell'ambito Medico-Nucleare e Responsabilità nel settore di sua competenza (cardiologia nucleare, neurologia nucleare, oncologia nucleare, imaging multimodale, PET-SPECT, terapia radiometabolica). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Proporzionale ai carichi complessivi dell'attività Diagnostica affidatagli in rapporto al livello di autonomia. Almeno il 50% dei referti firmati autonomamente dopo i primi 6 mesi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Proporzionale ai carichi complessivi dell'attività Diagnostica e/o Terapeutica affidatagli in rapporto al livello di autonomia. Almeno l'80% dei referti firmati autonomamente. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Proporzionale ai carichi complessivi dell'attività Diagnostica e/o Terapeutica affidatagli. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Responsabile dell'attività Diagnostica e/o Terapeutica di sua competenza. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture autonomamente per casi di bassa complessità; in affiancamento o su autorizzazione del Direttore in altri casi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti. Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza e/o riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche. Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Attività diagnostica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Appropriately della richiesta del clinico • Valutazione radioprotezionistica (criterio di giustificazione). <p>Attività terapeutica (degenza protetta) (in affiancamento per il livello I)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente • Stesura della lettera di dimissione • Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: • Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Coautore di almeno 1 pubblicazione (articoli, presentazioni orali, poster). Raccoglitore dati clinici del Trial/Sperimentazione. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Almeno 3 tra le seguenti attività: pubblicazioni (articoli; review, abstract), moderazioni in meeting locali e regionali e correlatore tesi di laurea. Collaboratore del Trial/Sperimentazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Almeno 5 tra le seguenti attività: pubblicazioni (articoli; review, abstract), moderazioni in meeting nazionali e relatore/correlatore tesi di laurea. Supervisore del Trial/Sperimentazione |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Almeno 5 tra le seguenti attività: pubblicazioni (di cui almeno 1 come primo autore: articoli; review, abstract), moderazioni in meeting nazionali e internazionali, relatore/correlatore tesi di laurea. Propositore/organizzatore del Trial/Sperimentazione. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC MEDICINA NUCLEARE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| | | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC SMeL SPECIALIZZATO IN MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|---------------------------------------|-----|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|------------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. CLAUDIO FRANCESCO FARINA |
| <i>MATRICOLA</i> | 2521 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipa alla formazione obbligatoria e raggiunge i crediti formativi minimi ECM. 2. Partecipa a Convegni e Congressi 3. Possiede la formazione finalizzata all'approfondimento delle conoscenze in ambito microbiologico, in accordo con quanto indicato nell'item "Linee di attività". |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipa a corsi specifici mirati all'approfondimento delle conoscenze tecniche. 2. Partecipa a convegni e corsi finalizzati al miglioramento di competenze specifiche. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Collabora alla realizzazione di FAD e PDTA aziendali. 2. Partecipa a convegni e/o corsi quale docente. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Acquisisce competenze specifiche, secondo gli obiettivi di US/DML. 2. Ha svolto attività di aggiornamento presso centri specializzati o mediante frequenza a corsi e congressi. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Conosce le normative regionali e nazionali inerenti la disciplina (es.: leggi sulla privacy e sulla sicurezza sul lavoro). 2. Conosce il Sistema Qualità di M&V: mission, sicurezza operativa e ambientale, con particolare riferimento al rischio biologico e alle misure di prevenzione. 3. Conosce le PrS e le IO correlate alle attività assegnate e descritte all'item "Linee di attività" 4. Conosce il LIS di M&V. 5. Conosce le modalità di stesura di un articolo scientifico o di un case report. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Possiede le conoscenze per la gestione della Referenza Scientifica indicate all'item "Linee di attività". 2. Possiede le conoscenze per le Referenze Gestionali indicate all'item "Linee di attività". |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Possiede le conoscenze per il Coordinamento delle attività diagnostiche e di ricerca di Area Diagnostica indicate all'item "Linee di attività". 2. Possiede le conoscenze per l'attività di auditor interno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conosce le integrazioni del sistema informatico di M&V con quello aziendale. 2. Conosce i meccanismi di budget. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>1. Competenze generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizza i sistemi informatici (gestionale LIS, Office, Internet). • Partecipa alla stesura di articoli scientifici. <p>2. Competenze diagnostiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce la diagnostica di base nell'Area Diagnostica in cui svolge la sua attività routinaria, come descritto nella IOM&V042 "Organizzazione dei Dirigenti" e nelle PSp/IO di settore. • Svolge le attività diagnostiche in regime di pronta disponibilità e gestisce in autonomia le attività dei turni pomeridiani, del sabato e dei festivi, come descritto nella IOM&V042 "Organizzazione dei Dirigenti" e nelle PSp/IO di settore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>1. Competenze generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività didattica. • Partecipa ad iniziative di audit. <p>2. Competenze diagnostiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce la diagnostica nell'Area Diagnostica in cui svolge la sua attività routinaria, come descritto nella IOM&V042 "Organizzazione dei Dirigenti" e nelle PSp/IO di settore. <p>3. Competenze di Referenza Scientifica (in accordo con quanto dettagliato nelle RdUO-M&V):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procede alla revisione della letteratura. • Procede alla revisione delle casistiche di M&V. • Formula proposte di aggiornamento. • Produce report di attività/risultati. • Procede a attività di consulenza. • Definisce percorsi clinico-diagnostici • Procede alla revisione dell'iter diagnostico. • Collabora alla revisione delle IO. • Competenze di referenza gestionale (in accordo con quanto dettagliato nelle RdUO-M&V) |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>1. Competenze generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività di tutor. • Partecipa a gruppi di lavoro e/o a progetti di ricerca. <p>2. Competenze diagnostiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività di tipo epidemiologico, con l'estrazione e la valutazione dei dati. <p>3. Competenze di Coordinamento delle attività diagnostiche e di ricerca di Area Diagnostica (in accordo con quanto dettagliato nelle RdUO-M&V):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definisce le modalità organizzative dell'Area e gli obiettivi della stessa. • Verifica le procedure in uso ed i risultati. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conosce i meccanismi di budget e collabora alla gestione del budget finanziario, degli assetti strumentali e delle risorse umane • Propone aggiornamenti e migliorie al LIS. • Svolge, nell'ambito del Sistema Gestione Qualità, anche il ruolo di auditor interno. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Svolge in autonomia le attività previste in regime di pronta disponibilità e quelle previste per la realizzazione dei turni pomeridiani, del sabato e dei festivi. 2. Sottopone i casi "dubbi" o complessi all'attenzione del Coordinatore di Area Diagnostica o del Direttore di M&V. 3. Relaziona al Coordinatore di Area Diagnostica che gli comunica le relative disposizioni. 4. Svolge in autonomia le attività diagnostiche assegnate nell'Area diagnostica in cui svolge la sua attività, validando e firmando i referti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sottopone i casi complessi all'attenzione collegiale o del Direttore di M&V. 2. Monitora i risultati delle prove di Controllo Interno di Qualità (CQI) e verifica le cause di risultati non conformi (materiali di controllo, condizioni della seduta analitica, idoneità reagenti, ...). 3. Propone gli interventi correttivi alle riunioni di area diagnostica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. E' responsabile in prima persona della diagnostica e della ricerca nel proprio ambito specialistico, gestendo autonomamente un'Area Diagnostica, come Coordinatore di Area. 2. Valuta i risultati delle prove di Controllo Interno di Qualità (CQI) dell'Area Diagnostica. 3. Monitora e valuta i risultati degli esercizi di Valutazione Esterna di Qualità (VEQ) dell'Area Diagnostica. 4. Decide gli interventi correttivi. 5. Promuove iniziative di audit. 6. Propone e discute i casi complessi. 7. Svolge attività di tutoraggio e addestramento. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. E' autonomo nell'approfondimento e nella risoluzione di casi complessi. 2. Analizza eventuali segnalazioni/reclami dell'utenza e predispone la relazione per il Direttore di M&V. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestazioni diagnostiche dell'Area diagnostica cui è assegnato, per la routine di base. 2. Prestazioni diagnostiche previste in regime di pronta disponibilità e quelle previste nei turni pomeridiani, del sabato e dei festivi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestazioni diagnostiche dell'Area diagnostica cui è assegnato. 2. Attività di Referenza Scientifica e stesura di report al Direttore di M&V. 3. Attività di Referenza Gestionale e stesura di report al Direttore di UoC. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valutazione dei dati epidemiologici propri dell'Area Diagnostica e stesura di report al Direttore di M&V. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stesura di proposte di miglioramento al Direttore di M&V. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Interagisce e collabora con il Direttore di M&V, i colleghi e tutti gli operatori sanitari e amministrativi, rispettando i compiti assegnati ed essendo disponibile al lavoro di équipe. 2. Gestisce le prestazioni da effettuare in outsourcing e riceve quelle da enti esterni. 3. Nel caso si presentino situazioni diagnostiche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. 4. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. 5. Interagisce nelle attività normali e straordinarie con i colleghi del Dipartimento di Medicina di Laboratorio (DML). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interagisce e collabora con il Direttore di M&V, i colleghi e tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. 2. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. 3. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra-aziendali. 4. Collabora con le altre strutture intra ed extra-dipartimentali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordina attività sia cliniche che organizzativo-gestionali interagendo con il personale (colleghi, operatori sanitari e amministrativi). 2. Stabilisce canali di comunicazione "privilegiata" con i referenti di specialità. 3. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra-aziendali, con la consapevolezza di rappresentare anche il team. 4. Collabora alla realizzazione di studi aziendali, alla stesura di protocolli, alle rilevazioni epidemiologiche, all'analisi dei dati del database microbiologico. 5. Collabora alla realizzazione dei PDTA aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordina attività sia diagnostiche che organizzativo-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, operatori sanitari e amministrativi, Amministrazione) e con la Direzione Aziendale. 2. Collabora con il Direttore di M&V per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. 3. Partecipa come delegato a commissioni Aziendali o Dipartimentali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. 2. Gestisce l'invio in outsourcing e la ricezione dall'esterno dei campioni. 3. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantisce i sistemi di relazione e di comunicazione con: <ul style="list-style-type: none"> • i medici di base/PLS per consulenza, sull'iter diagnostico; • i colleghi di altre Strutture ospedaliere. 2. Partecipa con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti, su indicazione del Direttore di M&V:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestisce i sistemi di relazione e di comunicazione con gli Specialisti del territorio, l'AST, le Associazioni mediche, le Società Scientifiche, gli Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. 2. Partecipa all'attivazione e mantiene relazioni esterne nell'ambito di studi multicentrici e collaborazioni con società scientifiche. 3. Partecipa a Convegni e Congressi e presenta lavori scientifici del suo gruppo di lavoro. 4. Analizza eventuali segnalazioni/reclami dell'utenza e ne predispose la relazione per il Direttore di M&V. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti, su indicazione del Direttore di M&V:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantisce i sistemi di relazione e di comunicazione con i media. 2. Attiva e mantiene relazioni esterne che richiedono capacità di coordinamento gestionale. 3. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornendo consultazioni esterne. 4. Partecipa con delega decisionale a riunioni extra-aziendali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>operando in accordo con quanto dettagliato nelle RdUO-M&V. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verifica l'esatta identità del paziente (dati anagrafici) • verifica la congruenza tra esame inserito nel sistema informatico Concerto rispetto all'esame richiesto dal prescrittore • verifica la correttezza delle informazioni riportate sul referto e delle note di commento • referta nei tempi prestabiliti. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Provvede alla raccolta e alla registrazione dei dati e alla loro presentazione in M&V. 2. Provvede alla raccolta dei dati e della letteratura scientifica per la stesura di pubblicazioni scientifiche secondo le indicazioni del Direttore di M&V. 3. Provvede alla presentazione, all'interno di M&V, di quanto acquisito con la partecipazione a corsi/congressi extra-aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipa attivamente alla realizzazione di studi scientifici all'interno di M&V. 2. Propone e/o elabora progetti di ricerca interni a M&V. 3. Coordina all'interno di M&V la raccolta di dati. 4. Garantisce lo svolgimento di attività didattica in M&V (iniziative di formazione). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pubblica su riviste anche non indicizzate o presenta poster o comunicazioni orali a Convegni nazionali. 2. Propone e/o elabora progetti di ricerca interni all'ASST. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pubblica su riviste indicizzate o presenta poster o comunicazioni orali a Convegni anche internazionali. 2. Propone e/o elabora progetti di ricerca interaziendali. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/collegli. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|--|---|
| Sintesi della Valutazione di: | DR. |
| | UOC SMel SPECIALIZZATO IN MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC NEFROLOGIA - ABILITAZIONE AL TRAPIANTO DI RENE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. GIUSEPPE REMUZZI |
| <i>MATRICOLA</i> | 5757 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conosce le tecniche BLS.</p> <p>Formazione relativa a:</p> <p>Basi eziopatologiche e fisiopatologiche delle malattie glomerulari, vascolari, tubulo- interstiziali primarie e secondarie a malattie sistemiche, della calcolosi e infezioni delle vie urinarie, dell'insufficienza renale acuta e cronica, dell'ipertensione arteriosa primitiva e secondaria.</p> <p>Scelta della metodica di sostituzione della funzione renale.</p> <p>Modalità di intervento nelle emergenze dialitiche.</p> <p>Modalità di preparazione all'intervento di trapianto di rene; conoscenza delle procedure di assistenza post-operatoria.</p> <p>Formazione relativa alle tecniche di comunicazione con il paziente e i familiari.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come precedente più:</p> <p>Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico, a livello divisionale e dipartimentale</p> <p>Formazione relativa alle tecniche di counselling verso i pazienti e i loro familiari</p> <p>Conoscenza approfondita di un'area specialistica della nefrologia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Malattie glomerulari acute e croniche primitive - Malattie sistemiche con interessamento renale - Malattia renale policistica - Ipertensione arteriosa resistente, e/o secondaria - Nefropatie dell'età pediatrica - Calcolosi delle vie urinarie - Insufficienza renale in trattamento dialitico cronico - Trapianto di rene. <p>Come il precedente più:</p> <p>Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello aziendale</p> <p>Formazione nella gestione di aspetti organizzativi della degenza in regime di ricovero d'urgenza, ordinario, diurno ed ambulatoriale.</p> <p>Formazione teorica per stesura di protocolli clinici operativi.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come il precedente più:</p> <p>Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello aziendale</p> <p>Formazione nella gestione di aspetti organizzativi della degenza in regime di ricovero d'urgenza, ordinario, diurno ed ambulatoriale.</p> <p>Formazione teorica per stesura di protocolli clinici operativi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come il precedente più:</p> <p>Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello territoriale/regionale/nazionale.</p> <p>Formazione per sviluppare le capacità di coordinamento di un'equipe e/o per gestire gli aspetti organizzativi di un'unità nefrologica.</p> <p>Formazione inerente gli strumenti di gestione e prevenzione del rischio clinico.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza di livello specialistico della Nefrologia |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperto nella Unità operativa di una o più tecniche o ambito terapeutico |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' riconosciuto come punto di riferimento per specifici problemi clinici nell'ambito dell'unità operativa |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' riconosciuto come punto di riferimento per specifici argomenti clinici nell'ambito dell'intera azienda ospedaliera |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Svolge le mansioni indicate dal Direttore dell'UO in uno dei diversi settori in cui è articolata l'attività dell'UO stessa (Degenza, Ambulatorio, Dialisi, Trapianto). In ciascuno di questi settori svolge la sua attività clinica di base facendo riferimento ad un collega senior per la risoluzione delle problematiche più complesse. Svolge turni di guardia diurna e notturna, durante i quali accetta i nuovi pazienti in degenza, esegue visite urgenti di consulenza interna ed esterna, risponde alle richieste di assistenza a problemi emergenti in dialisi. Si fa carico anche delle problematiche socio-assistenziali dei degenti che segue. Partecipa a sedute di aggiornamento, discussione di casi clinici e organizzative. Conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda. E' in grado di gestire correttamente la documentazione sanitaria. Conosce e rispetta la normativa sul consenso informato, in particolare relativamente alle trasfusioni, biopsia renale, posizionamento CVC, e catetere per dialisi peritoneale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente. Può essere indicato dal Direttore come referente di ambiti di particolare rilevanza. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre a svolgere le mansioni assegnate dal direttore come nell'incarico professionale di secondo livello, è in grado: di organizzare l'attività dei colleghi, di assumere competenze gestionali complesse, di stendere protocolli diagnostico terapeutici assistenziali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività precedentemente descritte, è riferimento per tutto il reparto e anche per altri reparti relativamente a problematiche cliniche particolari. Suggestisce protocolli aziendali. Tutor e riferimento per tutti i colleghi. E' referente per strutture esterne all'azienda. Può svolgere attività di second opinion su casi complessi. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' autonomo nella gestione dei casi urgenti E' autonomo nella programmazione delle indagini diagnostiche nei casi semplici, mentre consulta i colleghi con incarico professionale di maggior livello nelle decisioni relative alle indagini più complesse in termini di invasività e/o di costo. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' autonomo nella gestione dei casi clinici urgenti e di media complessità. Svolge attività di supervisione dei colleghi con incarico di primo livello nella decisione relativa ad indagini invasive e costose. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' autonomo nella gestione di casi di ogni livello di complessità nell'ambito della sua area di competenza specifica. Può prendere decisioni terapeutiche alternative rispetto alle linee guida e ai protocolli seguiti nell'UO con adeguate motivazioni. Valuta l'eleggibilità dei pazienti ai protocolli di ricerca. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' autonomo in tutte le attività dell'UO. Può prendere decisioni terapeutiche alternative rispetto alle linee guida e ai protocolli seguiti nell'UO con adeguate motivazioni. Valuta l'eleggibilità dei pazienti ai protocolli di ricerca. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Svolge attività clinica di routine dell'Ambulatorio, Degenza e Dialisi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestisce casistica di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Gestisce casistica di alta complessità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' in grado di gestire tutta la casistica nefrologica. E' in grado di esprimere secondi pareri su casi complessi. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture inter dipartimentali ed extra dipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda o di altre Aziende e prime visite.</p> <p>In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale.</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: <ul style="list-style-type: none"> • interazione con gli sperimentatori |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alle precedenti si aggiunge: <ul style="list-style-type: none"> • proposizione di nuovi studi clinici e/o sperimentali Principal Investigator • controllo dello sviluppo di tutto il protocollo, interazione con lo sperimentatore e/o con il coordinatore (riunioni preparatorie, di monitoraggio); • collabora alla scrittura di articolo scientifici. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|---|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC NEFROLOGIA - ABILITAZIONE AL TRAPIANTO DI RENE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| | | RANGE: |
| | | • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI |
| | | • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII |
| | | • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII |
| | | • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC NEUROCHIRURGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. CLAUDIO BERNUCCI |
| <i>MATRICOLA</i> | 9992 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |



CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Frequenza in istituzioni straniere. Aggiornamento con congressi mirati. Lettura riviste specializzate.</p> <p>Partecipa alla formazione obbligatoria aziendale.</p> <p>Inizia un percorso di specializzazione in almeno uno dei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Neurochirurgia funzionale, del dolore, Radiochirurgia b. Neurochirurgia pediatrica c. Neurochirurgia del Sistema Nervoso Periferico d. Neurochirurgia oncologica e del basicranio e. Neurochirurgia vascolare f. Neurochirurgia spinale |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Sulla base del settore di specializzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frequenta corsi e stage in istituzioni nazionali e straniere. - partecipa a corsi pratici di dissezione - si aggiorna con corsi e congressi mirati <p>Partecipa alla formazione obbligatoria aziendale</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Sulla base dei settori di specializzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frequenta corsi e stage in istituzioni nazionali e straniere. - partecipa a corsi pratici di dissezione - si aggiorna con corsi e congressi mirati <p>Partecipa alla formazione obbligatoria aziendale</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Sulla base dei settori di specializzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docenze a corsi pratici - Collaborazione e interazione con centri di alta specialità, meglio se stranieri - Aggiornamento con corsi e congressi mirati. <p>Frequenza a corsi e seminari nazionali ed internazionali sul tema in oggetto e in cui si discutono casi complessi.</p> <p>Partecipa alla formazione obbligatoria aziendale.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |



1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza teorica delle patologie e delle tecniche chirurgiche applicate all'interno della Struttura.</p> <p>Conoscenza dei percorsi diagnostico-terapeutici delle patologie a media complessità.</p> <p>Conoscenza delle procedure burocratiche aziendali.</p> <p>Conoscenza dell'uso degli applicativi aziendali per il ricovero e la programmazione operatoria.</p> <p>Conoscenza delle direttive aziendali relative alla gestione della cartella clinica.</p> <p>Conoscenza di come redigere la lettera di dimissioni e la SDO.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Conoscenza dei percorsi diagnostico-terapeutici delle patologie a alta complessità.</p> <p>Conoscenza dei percorsi diagnostico-terapeutici specifici delle patologie del/dei settore/i di specializzazione.</p> <p>Conoscenza delle procedure burocratiche aziendali.</p> <p>Conoscenza dell'uso degli applicativi aziendali per il ricovero e la programmazione operatoria.</p> <p>Conoscenza delle direttive aziendali relative alla gestione della cartella clinica.</p> <p>Conoscenza di come redigere la lettera di dimissioni e la SDO.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Buona conoscenza pratica e teorica in 2 settori di specializzazione.</p> <p>Conoscenza delle procedure burocratiche aziendali.</p> <p>Conoscenza dell'uso degli applicativi aziendali per il ricovero e la programmazione operatoria.</p> <p>Conoscenza delle direttive aziendali relative alla gestione della cartella clinica.</p> <p>Conoscenza di come redigere la lettera di dimissioni e la SDO.</p> <p>Esperto a livello nazionale di un particolare settore con almeno 2 partecipazione/anno in qualità di relatore/tutor a congressi/corsi nazionali.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Ottima Conoscenza pratica e teorica in 3 settori di specializzazione.</p> <p>Conoscenza delle procedure burocratiche aziendali.</p> <p>Conoscenza dell'uso degli applicativi aziendali per il ricovero e la programmazione operatoria.</p> <p>Conoscenza delle direttive aziendali relative alla gestione della cartella clinica.</p> <p>Conoscenza di come redigere la lettera di dimissioni e la SDO.</p> <p>Esperto/Referente nazionale per il proprio settore di specializzazione con numerose partecipazioni/anno in qualità di relatore/tutor a congressi/corsi nazionali.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | SALA OPERATORIA Interventi: effettua in autonomia tutti gli interventi di seguito indicati. DEGENZA Compila correttamente la CC, la lettera di dimissione e la SDO. Programma il PDT delle patologie sotto riportate. Programma esami strumentali per i casi del livello superiore. Programma la gestione diagnostico-terapeutica della patologia a media complessità. AMBULATORIO Svolge visite ambulatoriali e consulenze di carattere generale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | SALA OPERATORIA Interventi: effettua in autonomia tutti gli interventi di seguito indicati. Svolge attività di tutoraggio e di supervisore nei confronti dei colleghi per gli interventi indicati nel livello precedente. DEGENZA segue autonomamente la gestione del PDT delle patologie sotto riportate. AMBULATORIO Svolge visite ambulatoriali e consulenze di carattere generale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | SALA OPERATORIA Interventi: effettua in autonomia e sotto tutoraggio quanto indicato di seguito. Svolge attività di tutoraggio e di supervisore nei confronti dei colleghi per gli interventi indicati nel livello precedente DEGENZA segue autonomamente la gestione dei PDT delle patologie più complesse AMBULATORIO Svolge visite ambulatoriali e consulenze ultraspecialistiche secondo il settore di specializzazione Documenta il trend di attività in un certo settore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | SALA OPERATORIA Interventi: effettua in autonomia quanto indicato di seguito. Svolge attività di tutoraggio e di supervisore nei confronti dei colleghi per gli interventi indicati nel livello precedente. DEGENZA supervisione la gestione dei PDT. Verifica criticamente le scelte fatte in ordine al PDT ed ai risultati ottenuti (rivalutazione dei casi). AMBULATORIO Svolge visite ambulatoriali e consulenze ultraspecialistiche secondo il settore di specializzazione. Documenta il trend di attività in un certo settore. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia decisionale e operativa nell'urgenza di bassa complessità Necessità di tutor nella pratica clinica e chirurgica di media complessità |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia decisionale e operativa nell'urgenza di media complessità Necessità di tutor nella pratica clinica e chirurgica di alta complessità |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia decisionale e operativa nell'urgenza di alta complessità Autonomia chirurgica in casi di alta complessità relativi a 2 settori di specializzazione Collabora alla programmazione dell'attività operatoria Supervisiona la completezza della documentazione clinica e ne autorizza l'archiviazione |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Autonomia chirurgica in 3 settori di specializzazione Ulteriore specializzazione su casi extra standard sia nel percorso globale che specialistico Gestisce in autonomia la programmazione operatoria Supervisiona la completezza della documentazione clinica e ne autorizza l'archiviazione |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>a. Traumatologia cranica semplice (EmEx, EmSot Cron)</p> <p>b. Derivazioni esterne/interne</p> <p>c. PIC</p> <p>d. Aperture e chiusure semplici (cranio/colonna) indipendentemente dalla diagnosi</p> <p>Organizzazione di un archivio nosologico della propria casistica trattata nell'U.O.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>a. Traumatologia cranica complessa (Lacero-contusioni, Fratture base cranica anteriore)</p> <p>b. Aperture e chiusure complesse (testa e colonna);</p> <p>c. Tumori cerebrali in aree non eloquenti e non alla base del cranio;</p> <p>d. Svuotamenti di ematomi intracerebrali spontanei;</p> <p>e. Ernia discale lombare/cervicale;</p> <p>f. Fratture vertebrali tipo A.</p> <p>Tratta casi complessi in altri settori di specializzazione con l'ausilio di un tutor</p> <p>Esegue numerosi interventi in un settore di specializzazione</p> <p>Ogni anno riporta la propria casistica operatoria e la valutazione dell'outcome dei casi trattati che deve essere in linea con il benchmark.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Esegue almeno 80% degli interventi in elezione in 2 settori di specializzazione applicando tecniche di recente introduzione.</p> <p>Secondo il/i settore/i di specializzazione, esegue, a tipo esemplificativo, i seguenti interventi:</p> <p>a. Craniotomie per Tumori in fossa cranica posteriore e del basicranio</p> <p>b. Craniotomie per Tumori cerebrali in aree eloquenti</p> <p>c. Craniotomie per Aneurismi semplici e MAV di 1-2°</p> <p>d. Stabilizzazioni e ricostruzioni per Fratture-lussazioni C0-C7</p> <p>e. Stabilizzazioni e ricostruzioni per Fratture dorso-lombari tipo B e C</p> <p>f. Innesti, trasposizioni, trapianti nervosi</p> <p>g. Endoscopia pediatrica</p> <p>h. Correzione difetti cranici congeniti</p> <p>Ogni anno riporta la propria casistica operatoria e la valutazione dell'outcome dei casi trattati che deve essere in linea con il benchmark.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Esegue almeno 80% degli interventi in elezione in 3 settori di specializzazione applicando tecniche di recente introduzione.</p> <p>Tratta casi complessi in più settori di specializzazione applicando tecniche di recente introduzione.</p> <p>Ogni anno riporta la propria casistica operatoria e la valutazione dell'outcome dei casi trattati che deve essere in linea con il benchmark.</p> |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdepartimentali ed extradepartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto.</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti.</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>• Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>• Stesura della lettera di dimissione</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | In collaborazione con un Incarico di Livello superiore istituzione e aggiornamento di un database specifico per patologia Deve avere all'attivo almeno 5 articoli o 10 relazioni a congressi Collabora a attività di ricerca |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In collaborazione con un Incarico di Livello superiore istituzione e aggiornamento di un database specifico per patologia Deve avere all'attivo almeno 7 articoli o 15 relazioni a congressi Referente per attività di ricerca Produzione di 1 articolo negli ultimi 3 anni |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Produzione di 2 articolo /o partecipazione a 1 trial/sperimentazione negli ultimi 3 anni Istituzione e aggiornamento di un database specifico per il/i settore/i di specializzazione Propone attività di ricerca Deve avere all'attivo almeno 10 articoli o 30 relazioni a congressi |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Produzione di 3 articoli e/o partecipazione a 1 trial/sperimentazione negli ultimi 3 anni Istituzione e aggiornamento di un database specifico per il/i settore/i di specializzazione Propone attività di ricerca Deve avere all'attivo almeno 10 articoli o 30 relazioni a congressi |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC NEUROCHIRURGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC NEUROLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA MARIA ROSA ROTTOLI |
| <i>MATRICOLA</i> | 6072 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | B2 Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Raggiungimento dei crediti formativi minimi richiesti dal programma nazionale ECM.</p> <p>Conoscenza delle tecniche BLS-D (con certificazione di retraining in corso di validità).</p> <p>Partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale.</p> <p>Conoscenza di base delle principali tecniche neuroradiologiche e neurofisiologiche e capacità di discutere con gli esperti del settore e di formulare corretti quesiti diagnostici.</p> <p>Percorso formativo di base per una o più delle seguenti metodiche Ecodoppler TSA EEG e EMG e potenziali evocati di base e conoscenza della normativa morte cerebrale (riservato agli assunti dopo il 2013).</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo livello:</p> <p>Sviluppo di un percorso formativo coerente con gli obiettivi dell'UOC, dipartimentali ed aziendali.</p> <p>Avvio di un percorso di formazione in uno o più ambiti specialistici della disciplina Neurologica come ad esempio nella patologia vascolare, degenerativa o autoimmune del sistema nervoso o delle cefalee o certificazione/percorso formativo per EMG adulto (almeno 600 esami refertati) e per i test vegetativi.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre a quanto previsto per gli incarichi professionali di primo e secondo livello:</p> <p>Sviluppo di un percorso di formazione in uno o più ambiti specialistici della disciplina Neurologica e in Neurofisiologia nei monitoraggi intraoperatori</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre ai precedenti:</p> <p>Progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello aziendale/territoriale/regionale</p> <p>Master/certificazioni in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione dell'ictus • Gestione e diagnosi di malattie immunologiche del SNC e SNP • Gestione e diagnosi malattie degenerative o extrapiramidali • Gestione e diagnosi della Sclerosi Multipla • Gestione e diagnosi delle Cefalee • Gestione e diagnosi dell'Epilessia • Gestione e diagnosi delle distonie e dei disturbi del movimento • Gestione e diagnosi dei disturbi del sonno • Gestione e diagnosi dei disturbi del sistema vegetativo <p>Partecipazione ai gruppi di studio della S.I.N. per i campi specifici di interesse.</p> <p>Oppure:</p> <p>Certificazione in:</p> <p>Monitoraggi intraoperatori e in terapia intensiva EMG adulti e pediatrico EEG adulti pediatrico e neonatale Certificazione nella gestione dello studio del Sistema Vegetativo o dei disturbi del sonno.</p> |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza dei principi del risk management ai fini della riduzione al minimo dei rischi per pazienti e operatori.</p> <p>Conoscenza dei principi internazionali per la sicurezza del paziente raccomandati dalla JCI.</p> <p>In particolare conoscenza della procedura del reparto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestione della salma • per la gestione delle trasfusioni • corretta identificazione del paziente, consenso informato • gestione e prevenzione delle cadute • igiene delle mani, gestione degli isolamenti. <p>Conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda.</p> <p>Conosce le modalità di gestione della salma e del Tx di cornea e di tessuti e la relativa modulistica.</p> <p>Conoscenza delle procedure aziendali codificate con linee guida.</p> <p>In particolare conoscenza del PDTA della gestione dell'ictus e della trombectomia e capacità di esecuzione di metodiche di base con tutor.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre al precedente, può essere considerato "esperto" all'interno dell'UO, di una o più tecniche o ambiti terapeutici (malattie cerebrovascolari, immunologiche del sistema nervoso centrale e periferico, degenerative del SNC in particolare Demenze e malattie Extrapiramidali, Cefalee).</p> <p>Conosce il metodo clinico e i vantaggi e limiti delle principali tecniche strumentali diagnostiche e terapeutiche.</p> <p>Conosce come affrontare l'urgenza complessa e convocare equipe di cura multidisciplinare.</p> <p>Conosce le modalità più appropriate di interazione col paziente e con i parenti, compresi gli aspetti socio-assistenziali.</p> <p>Conosce e pratica le metodiche di base Neurofisiologiche senza tutor.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre al precedente, ha conoscenze approfondite negli ambiti specialistici della disciplina neurologica per essere il medico di riferimento per un gruppo di pazienti ricoverati o ambulatoriali affetti dalle patologie prima citate.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre ai precedenti: completa conoscenza nelle aree settoriali specialistiche di elezione con elevata conoscenza dei processi diagnostici e terapeutici e delle norme nazionali e internazionali che li regolano (esperienza prolungata di attività nel settore).</p> <p>Possiede le conoscenze per essere riconosciuto punto di riferimento per alcune problematiche sia all'interno dell'UO sia all'interno dell'ospedale e all'esterno di esso.</p> |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>DEGENZA Svolge turni di guardia diurna e notturna, accettando i nuovi pazienti e compilando la cartella clinica. Partecipa al briefing. Gestisce il giro visita nel settore cui è destinato. Mantiene correttamente la cartella clinica: con particolare attenzione alla compilazione delle ipotesi diagnostiche del programma diagnostico e terapeutico della epicrisi, del diario clinico e della rivalutazione Neurologica. Utilizza la modulistica e gli applicativi aziendali. Utilizza le terapie secondo le normative Ministeriali e la corretta prescrivibilità. Gestisce e assiste i pazienti terminali. Utilizza i protocolli aziendali per valutazione e gestione del dolore. Si fa carico anche delle problematiche socio-assistenziali dei degenti che segue si fa carico e segue la corretta gestione della continuità assistenziale e post dimissione con l'attivazione dei canali aziendali. Nell'attività di servizio di reparto pomeridiano, verifica l'esecuzione e i referti degli esami, coadiuva i consulenti e completa le richieste quando serve. Esegue le visite parere all'interno dell'ospedale assegnate dal direttore nei tempi richiesti. Dimette i pazienti, compila la lettera di dimissione in modo chiaro e esaustivo con descrizione degli esami effettuati, discussione del processo diagnostico e terapeutico seguito, epicrisi, conclusioni diagnostiche, condizioni del paziente alla dimissione. Compila SDO entro i tempi richiesti dall'azienda e controlla la completezza della cartella.</p> <p>AMBULATORIO Gestisce in autonomia l'ambulatorio neurologico di primo livello con impegno a rispettare tempi e appuntamenti. Gestisce, con supervisione, l'ambulatorio neurologico di secondo livello. Oppure: attività di lettura EEG e EMG di base e Potenziali evocati.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>DEGENZA Oltre al precedente gestisce casi urgenti complessi (diagnosi difficili, con pluripatologia). Esegue consulenze su tematiche specifiche. Può essere indicato dal Direttore come referente di ambiti di particolare rilevanza (es: Controllo SDO, controllo infezioni, Agitazione Psicomotoria, etc.).</p> <p>AMBULATORIO Gestisce l'ambulatorio neurologico di secondo livello con impegno a rispettare tempi e appuntamenti e i MAC con l'attenzione alla compilazione della cartella, del diario clinico, della terapia e della lettera di dimissione in Galileo. Conosce e rispetta le normative AIFA sull'utilizzo dei farmaci sottoposti a registro. Oppure: esegue attività di lettura di EEG complessi. esegue Potenziali evocati.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>DEGENZA In aggiunta alle attività dei profili precedenti, è riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi nell'ambito di una delle aree specialistiche di elezione. Può proporre l'esecuzione di esami strumentali eseguibili esternamente. Può essere delegato dal Direttore a coordinare l'attività clinica di un settore del reparto. Delegato dal direttore a revisione e firma della cartella clinica.</p> <p>AMBULATORIO DI II LIVELLO Oppure: Monitoraggio intraoperatorio. Gestione della tossina botulinica. Medicina del sonno. Test autonomici.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>DEGENZA E AMBULATORIO DI II LIVELLO Gestisce casi nell'area settoriale specialistica di elezione con elevata conoscenza dei processi primari e delle linee guida nazionali e internazionali che le regolano. Gestisce problematiche organizzative. E' consulente per il reparto, per l'ospedale e anche all'esterno dell'ospedale relativamente a problematiche cliniche particolari. Svolge attività d'insegnamento e di supervisione ai colleghi. Valuta e propone linee guida terapeutiche e/o protocolli clinici innovativi.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' in turno per guardie diurne e notturne. Conduce autonomamente le linee terapeutiche e gestionali concordate in equipe. Utilizza tecniche standardizzate; attua il trattamento sulla scorta di linee guida; per pazienti complessi si avvale del supporto di colleghi più esperti. Esegue consulenze per altre UO, confrontandosi con colleghi senior per le decisioni terapeutiche più complesse. Oppure: Esegue metodiche neurofisiologiche semplici e di routine. Richiede, qualora necessario, la supervisione di un collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre al precedente è autonomo nella gestione di casi complessi; esegue consulenze di II livello. Pone indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche e le sottopone a discussione interna. Per Neurofisiopatologia: Capacità di eseguire le metodiche neurofisiologiche sopra indicate senza necessità di tutoraggio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomo in tutto, salvo l'obbligo di tenere aggiornato il Direttore delle scelte prese. Tutor di riferimento per un settore della degenza del reparto; tale figura di tutor è riconosciuta dai pazienti degenti. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche anche su richiesta di altre strutture per casi complessi. Per Neurofisiopatologia: Svolge attività di tutoraggio E' capace di: - Progettare protocolli clinico-terapeutici - Progettare l'organizzazione di reparto - Gestire il budget |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori); non solo nell'ambito della propria area specialistica. Gestisce le emergenze organizzative Anche per Neurofisiopatologia: Totale autonomia nell'ambito di tutta l'attività clinico-organizzativa |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Casistica routinaria del reparto: pazienti con pluripatologie fragili e casi complessi, per i quali si confronta con colleghi senior. Neurofisiopatologia: EEG, EMG e potenziali dell'adulto Con supervisione dell'età pediatrica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente, ma segue filoni di attività clinica e di ricerca clinica concordati dal reparto, in collaborazione col Direttore e con colleghi senior (es. patologia degenerativa, immunologica, cefalee); interviene in supporto nel caso di casi urgenti o complessi in qualità di supervisore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Può essere il Tutor di riferimento per i pazienti ricoverati nel settore di cui è responsabile. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre al precedente è consulente per tutto il reparto e anche per altri reparti e all'esterno dell'ospedale relativamente a problematiche cliniche particolari. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente. È in grado di spiegare al paziente e quando richiesto ai familiari, l'iter diagnostico/ terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza. Gestisce le comunicazioni e gli incontri con i medici di medicina generale e della continuità assistenziale per consulenza clinica, sugli iter diagnostici. Gestisce la comunicazione con Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Propone mensilmente un caso clinico all'interno del reparto per audit clinico coinvolgendo anche il personale infermieristico.</p> <p>Svolge la sua attività come raccogliatore di dati, rilevazione di parametri, analizzatore di cartelle cliniche, ricerca bibliografica.</p> <p>Prepara abstracts e posters. Stende drafts preliminari di lavori in Italiano o in Inglese, che vengono poi rivisti insieme al Direttore o al responsabile della ricerca.</p> <p>Recluta pazienti nei trials clinici.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Propone audit clinici su casistica di interesse per discussione collegiale all'interno del Dipartimento.</p> <p>Partecipa a studi clinici (protocolli e sperimentazioni).</p> <p>E' autore di Comunicazioni o posters a Congressi nazionali che discute e concorda con il Direttore.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Pubblicazione di 2/3 lavori all'anno (compresi gli abstracts ai congressi).</p> <p>Individuazione di trials di interesse del reparto cui partecipare. Individuazione di filoni di ricerca clinica e programmazione e conduzione di tale attività di ricerca.</p> <p>Organizza attività di aggiornamento all'interno dell'azienda.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Relatore a Congressi nazionali/Internazionali</p> <p>Almeno 2 pubblicazioni indexate con IF</p> <p>Coordinatore di studi clinici Multicentrici.</p> |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|----------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC NEUROLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | <small>RANGE:</small> • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| | | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC NEUROPSICHIATRIA INFANTILE E DELL'ADOLESCENZA - MEDICI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA LAURA SALVONI |
| <i>MATRICOLA</i> | 6785 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | CIII Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Formazione relativa ai principi generali di: <ul style="list-style-type: none"> • Neurologia dell'età evolutiva • Epilettologia dell'età evolutiva (principi di diagnosi e terapia) • Psichiatria dell'infanzia e adolescenza (diagnosi e terapia farmacologica) conoscenza teorica dei principali indirizzi psicoterapici in età evolutiva. • Riabilitazione neurologica dell'età evolutiva. Assolvimento degli obblighi dettati dalla normativa sulla educazione continua in medicina con l'acquisizione dei crediti minimi previsti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta al precedente, formazione specifica teorica e pratica in una delle linee di indirizzo della specialità: patologia neurologica, patologia psichiatrica, neuroriabilitazione dell'età evolutiva, per acquisire competenze di referente scientifico all'interno della UOC e/o dipartimento. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta: Formazione specifica in una branca subspecialistica per acquisire competenze scientifiche a livello aziendale e/o interaziendale provinciale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Formazione specifica in una branca subspecialistica per acquisire competenze scientifiche riconosciute a livello nazionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza teorico-pratica nel campo della semeiotica funzionale e strumentale della metodologia clinica e dei trattamenti (farmacologici, riabilitativi, psicoterapici) per effettuare la presa in carico dei soggetti affetti da patologia neuropsichica in età evolutiva. Conoscenza atta ad acquisire l'inquadramento diagnostico-nosografico delle malattie neurologiche, dei disturbi psichiatrici e dei disturbi delle funzioni superiori. Conoscenza dei protocolli clinici in uso alla UOC. Conoscenza delle regole di unità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta: approfondimento di conoscenze specialistiche specifiche in un settore: neurologia epilettologia psichiatria neuroriabilitazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In aggiunta: ruolo di riferimento, per le conoscenze acquisite, all'interno della UOC per quanto riguarda un settore specialistico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta: per le conoscenze acquisite, ruolo di riferimento intraaziendale ed extraaziendale in uno o più settori specialistici. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Attività ambulatoriale nell'ambito della disciplina (neurologia e psichiatria) con presa in carico del paziente cronico: stesura del piano di intervento terapeutico/riabilitativo, monitoraggio dell'evoluzione clinica, mantenimento dei rapporti periodici concordati con agenzie esterne che si occupano di minori Coordina le riunioni di equipe multiprofessionali all'interno della UOC per la gestione del paziente attività di D.H. Consulenza nei reparti e in pronto soccorso per situazioni di normale complessità gestione del paziente ricoverato nei reparti pediatrici e in SPDC (ruolo attivo e diretto nella gestione del paziente, stesura di relazioni cliniche) nei casi di normale complessità. Pronta disponibilità secondo le regole della UOC. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge la gestione di un ambulatorio specialistico specifico. Consulenza nei reparti pediatrici e in pronto soccorso e gestione diretta dei pazienti ricoverati anche per casi più complessi. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | All'attività precedente si aggiunge: Propone e compila protocolli operativi di riferimento per tutta l'UOC, in merito alla propria area di riferimento specialistica. È di riferimento per gli altri colleghi in caso di urgenza clinica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle precedenti: È riferimento per casi complessi e controversi sia nell'ambito della propria area sub specialistica che nelle altre aree. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestione in autonomia dell'ambulatorio delle prime visite e della consulenza specialistica nei reparti. Gestione dei casi più complessi in collaborazione con colleghi esperti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre al precedente è autonomo nella gestione del paziente ambulatoriale dalla presa in carico al trattamento previsto; autonomo nella gestione delle consulenze ospedaliere ai reparti pediatrici e pronto soccorso. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Totalmente autonomo nell'attività routinaria. Punto di riferimento per i colleghi dell'UOC rispetto ad un'area specifica o settore subspecialistico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | È autonomo anche nelle situazioni di elevata complessità clinica su tutta l'attività dell'UOC, non solo della propria area subspecialistica. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività ambulatoriale e di consulenza, nei casi complessi o imprevisti riceve il supporto di un collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Attività ambulatoriale specifica in un ambito subspecialistico svolta in autonomia. Consulenza ospedaliera in autonomia. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività clinica in almeno un ambito subspecialistico di provata esperienza. Riferimento per i colleghi in una o più specifica materia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza di lunga durata con totale autonomia decisionale nell'attività clinica sia in ambito intra che extraospedaliero. Riferimento all'interno della UOC per la verifica della qualità del lavoro svolto. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico-terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione, comunità educative e terapeutiche Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio e NPI delle altre AO della provincia • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa a revisioni bibliografiche per analisi della letteratura specifica in rapporto a singoli casi o per specifica patologia e alla raccolta e inserimento dati in database. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | È riferimento all'interno della UOC per l'analisi della casistica di unità in un settore subspecialistico. Partecipa a gruppi di lavoro aziendali e interaziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Propone la partecipazione a protocolli regionali e/o nazionali e ne promuove la partecipazione all'interno dell'UOC. Partecipa a gruppi di lavoro interaziendali/regionali con responsabilità di tipo decisionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Promuove e gestisce in autonomia trials clinici. Partecipa a gruppi di lavoro interaziendali a livello regionale/nazionale con responsabilità decisionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|--|---|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC NEUROPSICHIATRIA INFANTILE E DELL'ADOLESCENZA - MEDICI |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC NEUROPSICHIATRIA INFANTILE E DELL'ADOLESCENZA - PSICOLOGI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA LAURA SALVONI |
| <i>MATRICOLA</i> | 6785 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | CIII Direttore f.f. |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a corsi di formazione relativi al campo di interesse riferito sia all'età evolutiva che all'adulto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Aver progettato e collaborato alla realizzazione di percorsi formativi in tema di relazione/comunicazione con il paziente. Essere stato tutor di uno psicologo post laurea. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Aver gestito in autonomia in qualità di formatore percorsi rivolti al personale ospedaliero. In alternativa aver curato percorsi di formazione neuropsicologica rivolti a colleghi psicologi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Svolgere attività di supervisione in ambito: <ul style="list-style-type: none"> • di consultazione psicologica • di sostegno psicologico • di psicoterapia • di neuropsicologia. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza teorico-pratica della conduzione del colloquio clinico in particolare nell'area della valutazione e della diagnosi in età evolutiva (Scale di livello Wechsler e test proiettivi di personalità). Conoscenza dei processi primari dell'Unità e delle Regole di Unità. Conoscenza delle norme regionali, nazionali e internazionali che regolamentano la professione. Sviluppo e applicazione dei principi, delle conoscenze, dei modelli e dei metodi psicologici, in modo etico e scientifico, al fine di promuovere lo sviluppo, il benessere e l'efficacia degli individui. Conosce le pratiche burocratico amministrative. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Conoscenza teorica e pratica: Dell'intervento psicologico in contesto riabilitativo e terapeutico (percorsi brevi di sostegno psicologico individuale) |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla presente si aggiunge: Conoscenza teorica e pratica: Dell'attività di supervisione clinica ad altro personale dell'UOC Dell'attività di conduzione terapeutica di gruppi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Conoscenza teorica e pratica dell'attività di supervisione istituzionale Conoscenza teorica e pratica: per condurre analisi sistematiche relativamente ai bisogni, trarre conclusioni sull'efficacia degli interventi e proporre nuovi progetti di intervento. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Lo psicologo garantisce l'attività richiesta in collaborazione con gli altri Specialisti dell'UOC. Gestisce i rapporti con i pazienti ed i parenti. Eroga autonomamente attività di ordine generale (cliniche e strumentali) attenendosi alle Linee Guida e applica le procedure come previsto dalle Regole di Unità. Partecipa alle riunioni d'équipe. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come livello precedente più: - Gestisce casi complessi - laddove previsto coordina riunioni d'équipe. - effettua supervisione individuale e di gruppo. - gestisce percorsi terapeutici con pazienti e loro genitori. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come livello precedente più: - È il referente per alcune tipologie di pazienti - È riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi - Gestisce terapeutamente il gruppo di pazienti e di genitori - Svolge attività di supervisione clinica alle altre figure professionali presenti nella UOC. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: È riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi a prescindere dalle aree di competenza. Gestisce problematiche organizzative nell'ambito specialistico dell'attività psicologica dell'UOC. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | È stabilmente supervisionato o supervisionabile nello svolgimento della propria attività |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo nella gestione di aree specialistiche assegnate |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Totalmente autonomo nella gestione dell'attività dell'Unità e autonomo nella supervisione di colleghi nelle aree di specifica competenza |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totalmente autonomo nella gestione dell'attività di psicologia della UOC e autonomo nell'attività di supervisione |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Valutazione psicodiagnostica e/o neuropsicologica di pazienti in età evolutiva |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In aggiunta al precedente: Svolge in autonomia funzioni di diagnosi e cura prendendo in carico il paziente |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività clinica di provata esperienza nella presa in carico terapeutica del paziente |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta: Gestisce con provata esperienza casi clinici da solo o in équipe multiprofessionale con ruolo di referente del caso |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione, comunità educative e terapeutiche. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio e NPI delle altre AO della provincia • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Revisione bibliografia, analisi della letteratura, raccolta e inserimento dati in database. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raccolta dati, verifica della documentazione, partecipazione o conduzione di studi clinici e/o progetti di ricerca. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Promozione di almeno un progetto di studio clinico e/o di almeno un progetto di ricerca intervento. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Promozione di più studi clinici e/o progetti di ricerca. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC NEUROPSICHIATRIA INFANTILE E DELL'ADOLESCENZA - PSICOLOGI |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|---|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|-------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC RADIOLOGIA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI 2 - NEURORADIOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. GIUSEPPE BONALDI |
| <i>MATRICOLA</i> | 821 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Neoassunto - Dirigente di base < 5 anni (ex profilo D) |
| Incarico professionale di primo livello (ex profilo C) |
| Incarico professionale di secondo livello - elevata competenza (ex profilo C4) |
| Incarico professionale di terzo livello - elevata specializzazione (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale di alta specializzazione (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Formazione finalizzata all'approfondimento delle conoscenze in ambito neuroradiologico, in accordo con gli obiettivi di Struttura Partecipazione alla formazione obbligatoria e raggiungimento dei crediti formativi minimi |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> Formazione e aggiornamento con acquisizione dei crediti formativi. Partecipazione a corsi specifici nell'ambito della patologia neuroradiologica oppure mirati all'approfondimento delle conoscenze tecniche relative alle metodiche TC, RM, Angiografia digitale Partecipazione a convegni e corsi finalizzati al miglioramento di competenze specifiche secondo gli obiettivi di Struttura, dipartimentali e aziendali. Partecipazione a stage extraospedalieri Formazione nell'ambito del Sistema Gestione Qualità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> Formazione e aggiornamento con acquisizione dei crediti formativi. Partecipazione a convegni e corsi finalizzati al miglioramento di competenze specifiche secondo gli obiettivi di Struttura, dipartimentale e aziendali. Partecipazione a corsi specifici "dedicati" a metodiche avanzate in ambito diagnostico e/o interventzionale. Partecipazione a convegni e/o corsi quale docente. Formazione e aggiornamento nell'ambito del Sistema Gestione Qualità anche in qualità di auditor interno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> Formazione e aggiornamento con acquisizione dei crediti formativi. Aggiornamento nell'ambito del Sistema Gestione Qualità Aggiornamento all'estero sia presso centri specializzati sia mediante frequenza a corsi e congressi in sede internazionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Conoscenze di base relativamente alla diagnostica TAC/Risonanza Magnetica e alla diagnostica angiografica. Conoscenze adeguate per lo svolgimento del servizio di Pronto Disponibilità . Conoscenza delle Regole di Unità Conosce le modalità di stesura di un articolo scientifico o di un case report. Conosce il sistema informatico di Struttura. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> Conoscenze avanzate relativamente alla diagnostica TAC, Risonanza Magnetica e diagnostica angiografica con autonomia di gestione del paziente utilizzando i protocolli definiti . Conoscenze di base relativamente all'attività interventzionale vertebrale. Conosce e utilizza i documenti del SGQ. Conosce il sistema informatico di Struttura. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> Conosce in modo approfondito uno o più settori specialistici nell'ambito della diagnostica per immagini (TAC - RM - Angiografia) o dell'attività interventzionale (spinale - vascolare) . Conosce e utilizza i documenti del SGQ; possiede le conoscenze per l'attività di auditor interno Conosce l'organizzazione dei turni di lavoro e delle guardie Conosce il sistema informatico di Struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> Conosce come gestire un settore specifico nell'ambito della diagnostica per immagini (TAC - RM - Angiografia) e/o nell'attività interventzionale (spinale - vascolare). Conosce come pianificare e organizzare un settore diagnostico o interventzionale Conoscenze nella definizione dei turni di lavoro dei dirigenti medici in ottemperanza alle disposizioni del Direttore e in funzione dell'attività svolta in forma d'urgenza e ordinaria Conosce il sistema informatico di Struttura e la sua integrazione con il sistema informatico aziendale. Conoscenza di base teorica (non operativa) dell'attività interventistica vascolare. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Refertazione di esami TC e RM, anche in urgenza. • Percorso di addestramento manuale in angiografia (almeno 1 anno) per apprendimento del cateterismo arterioso selettivo dei vasi del collo e dei vasi intracranici. • Apprendimento della diagnostica angiografica. • Raccolta dati clinici e anamnestici e applicazione dei protocolli d'esame. • Utilizzo dei documenti del SGQ. • Validazione dei referti e firma elettronica. • Partecipa alla stesura di articoli scientifici. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Gestione dell'attività diagnostica ordinaria e in urgenza in TAC e RM . Refertazione esami di tipo specialistico. • Attività interventistica vertebrale con tutoraggio • Refertazione esami angiografici con la supervisione di tutor interno. • Raccolta dati clinici e anamnestici • Attività ambulatoriale e/o di consulenza. • Attività in qualità di RQ. • Attività didattica. • Scrive e pubblica articoli scientifici in collaborazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • Gestione/organizzazione di un settore di attività (diagnostico o interventzionale) con ruolo di referente. • Attività interventistica vascolare con tutoraggio. • Esecuzione e refertazione di esami angiografici. • Esecuzione e refertazione esami di tipo specialistico e di metodiche avanzate. • Attività ambulatoriale e/o di consulenza • Attività di visita ambulatoriale • Attività interventistica vertebrale e/o vascolare. • Attività di tutor interno. • Attività in qualità di RQ. • Attività didattica. • Scrive e pubblica articoli scientifici. • Partecipa a gruppi di lavoro e/o a progetti di ricerca. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • Gestione/organizzazione di un settore di attività (diagnostico o interventzionale) con ruolo di referente. • Esecuzione e refertazione esami di tipo specialistico e di metodiche avanzate. • Esecuzione e refertazione di esami angiografici. • Attività ambulatoriale e/o di consulenza • Attività di visita ambulatoriale • Attività didattica e di tutoraggio. • Partecipazione alla stesura di protocolli aziendali . • Scrive e pubblica articoli scientifici. • Propone e organizza gruppi di lavoro e/o a progetti di ricerca. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Referta e firma esami TAC e RM, ordinari e urgenti. • Sottopone i casi "dubbi" o complessi all'attenzione del referente o del direttore. • Refertazione angiografica supervisionata da tutor. • Dopo 1 anno di formazione con tutor e previa autorizzazione del direttore è autonomo nell'esecuzione del cateterismo arterioso selettivo. • Svolge l'attività attenendosi alle indicazioni dei tutor e/o del direttore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Gestione autonoma del paziente e refertazione di esami TAC e RM, ordinari o urgenti. • Gestione e refertazione autonoma di esami di tecnologia avanzata (TC perfusione, AngioTC, RM avanzata) • Refertazione autonoma di angiografia diagnostica. • Sottopone i casi complessi all'attenzione collegiale o del direttore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Gestione autonoma di una specifica attività diagnostica, anche dal punto di vista organizzativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propone e discute i casi complessi. • Svolge in autonomia le attività specialistiche avanzate. • E' responsabile in prima persona della diagnostica e della ricerca nel proprio ambito specialistico • Svolge attività di tutoraggio e addestramento. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia nell'approfondimento e nella risoluzione di casi complessi. • E' responsabile in prima persona della diagnostica e della ricerca nel proprio ambito specialistico. • Svolge attività di tutoraggio e addestramento. • Autonomia clinico-diagnostica in: <ul style="list-style-type: none"> - neuroradiologia pediatrica - e/o interventistica vertebrale - e/o interventistica vascolare - e/o neuroradiologia funzionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • TAC 1.500 ref/anno • RM base 1.000 ref/anno • 50 angiografie diagnostiche con tutoraggio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • TAC 2.000 ref/anno • RM base e specialistica 1.500 ref/anno • Angiografie 30/anno e/o interventistica vertebrale 30/anno. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ul style="list-style-type: none"> • TAC 2.500 ref/anno • RM base e specialistica 2.000 ref/anno • Angiografie 50/anno e/o interventistica vertebrale - vascolare 80/anno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ul style="list-style-type: none"> • TAC 2.500 ref/anno • RM base e specialistica 2.000 ref/anno • Angiografie Intervenzionali vertebrali e vascolari 150/anno • Visite 100 anno • Attività di consulenza 4ore/sett. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e, in caso di particolari problematiche, ne discute con il collega più esperto.</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti.</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico-terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari.</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni.</p> <p>Gestisce rapporti per l'affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione.</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il paziente (è in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico-terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza), • i medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici, • colleghi di altre Strutture Ospedaliere, <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • specialisti territorio • ATS • associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • società scientifiche • media • organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestione.</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |

Valutazione (1-12)



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>In particolare per la UOC Neuroradiologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verifica dell'esatta identità del paziente (nome, cognome, data di nascita), • verifica della congruenza tra esame inserito nel sistema informatico Polaris rispetto all'esame richiesto dal medico curante e rispetto a quanto si va ad eseguire (eventualmente è necessario introdurre la modifica in Polaris), • verifica della modulistica eventualmente allegata (esami ematici, consenso informato, foglio dei metalli), • corretta intestazione del materiale iconografico, • corretta registrazione del MDC eventualmente utilizzato, • corretta emissione della seconda impegnativa per gli eventuali esami aggiuntivi, • corretta informazione al paziente sulla possibilità di un ticket aggiuntivo, • corretta gestione dei precedenti radiografici e della documentazione sanitaria portati in visione dal paziente, • necessità di riportare con precisione nell'intestazione del referto l'esatta tipologia dell'esame eseguito (la successiva rendicontazione effettuata dal personale amministrativo si basa su quanto riportato nell'intestazione), • refertazione nei tempi prestabiliti. • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Attività di raccolta dati e della bibliografia e di collaborazione per la stesura di pubblicazioni scientifiche secondo le disposizioni del Direttore |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Attività di raccolta dati e della bibliografia e di collaborazione per la stesura di pubblicazioni scientifiche. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Coautore di pubblicazioni scientifiche Partecipazione a studi clinici e trial |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Coautore di pubblicazioni (minimo 1 pubblicazione/anno) Promotore di studi clinici e trial |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|--------------------------------------|--|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC RADIOLOGIA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI 2 - NEURORADIOLOGIA |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC OCULISTICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-----------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. MIROSLAV KACERIK |
| <i>MATRICOLA</i> | 9776 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | BLS (certificazione e ricertificazioni) Mantenimento ECM. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Master subspecialty (Diploma universitario II livello) e/o Stage almeno 1 mese in centro di riferimento nazionale o estero. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Certificazione European Board of Ophthalmology. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Dottorato di ricerca e/o Docenza Universitaria e/o Appartenenza a Consiglio Direttivo di Società Scientifica Nazionale (attuale/pregressa). |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conosce la clinica generale oftalmica + una subspecialty (Cornea, Glaucoma, Ipovisione, Oftalmoplastica, Oft. Pediatrica, Oncologia, Refrattiva, Retina). Da poter essere autonomo in un ambulatorio di II livello (diagnostica strumentale, percorso terapeutico). Conosce le linee guida nazionali e locali, la gestione del file F e la normativa delle esenzioni. Conosce la chirurgia oftalmica: piccola chirurgia ambulatoriale (calazio, pterigio, entropion, ectropion, xantelasma), chirurgia di cataratta, cornea, glaucoma, strabismo, vitreo retina, interventi demolitivi, chirurgia d'urgenza quanto necessario per: -la sua attività in ambulatorio, in reparto, e come secondo in sala operatoria -il suo ruolo di primo operatore autonomo per la piccola chirurgia ambulatoriale, la chirurgia della cataratta non complicata e le iniezioni intravitreali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In più rispetto al Primo Livello (Base): Conosce almeno una seconda subspecialty Conosce le tecniche chirurgiche indicate dalle linee guida da poter essere primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti interventi: - chirurgia della cataratta complicata - chirurgia strabismo - chirurgia glaucoma - chirurgia cornea - oftalmoplastica - enucleazione/eviscerazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In più rispetto al Secondo livello (Medio): Conosce le tecniche chirurgiche indicate dalle linee guida da poter essere primo operatore autonomo nei seguenti interventi: -chirurgia vitreo-retinica (eccetto proliferazione vitreo-retinica) -chirurgia d'urgenza (eccetto rimozione corpo estraneo endobulbare posteriore e ricostruzioni/re interventi post trauma) e/o Conosce il Sistema Gestione della Qualità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Nella alta professionalità in più rispetto al Terzo Livello (Medio Alto) ha conoscenza per poter essere autonomo chirurgicamente anche per gli interventi di proliferazione vitreo-retinica, rimozione corpo estraneo endobulbare posteriore, interventi dopo chirurgia d'urgenza e la exenteratio orbitae. Ricerca la conoscenza per mantenere la UOC in costante aggiornamento su nuove tecnologie e tecniche. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Pronto Soccorso Oculistico+ Reperibilità secondo norma nazionale e locale.</p> <p>Ambulatorio Oculistica: corretta indicazione percorso diagnostico/terapeutico + referente ambulatorio di II° livello + consulenza alle altre UOC + attività percorso preoperatorio, compresa prescrizione file F per le iniezioni intravitreali.</p> <p>Degenza: attività cliniche e amministrative correlate al percorso di ricovero, terapia, medicazione, dimissione, gestione medica complicanze chirurgiche.</p> <p>Sala Operatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> -primo operatore per piccoli interventi ambulatoriali, chirurgia della cataratta non complicata, iniezioni intravitreali -secondo operatore per il resto della chirurgia comprese la chirurgia H24 -primo operatore in addestramento con tutor per interventi del livello professionale superiore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In piu' rispetto al primo livello é:</p> <p>Referente di almeno un altro ambulatorio di secondo livello.</p> <p>Primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - chirurgia della cataratta complicata - chirurgia strabismo - chirurgia glaucoma - chirurgia cornea - oftalmoplastica - enucleazione/eviscerazione <p>Primo operatore in addestramento con tutor per interventi del livello professionale superiore.</p> <p>Secondo chirurgo tutor per colleghi del livello professionale inferiore.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In piu' rispetto al secondo livello é:</p> <p>Primo operatore autonomo nei seguenti interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -chirurgia vitreo-retinica (eccetto proliferazione vitreo retinica) -chirurgia d'urgenza H24 (eccetto rimozione corpo estraneo endobulbare posteriore) <p>Primo operatore in addestramento con tutor per interventi del livello professionale superiore</p> <p>Secondo chirurgo tutor per colleghi del livello professionale inferiore</p> <p>e/o</p> <p>E' referente per il Sistema Gestione della Qualità.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In piu' rispetto al terzo livello é:</p> <p>Primo operatore autonomo per la chirurgia della proliferazione vitreo retinica (distacco retina e recidiva), rimozione corpo estraneo endobulbare posteriore anche H24, reinterventi ricostruttivi dopo chirurgia d'urgenza, reinterventi per la gestione delle complicanze chirurgiche differibili.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Sala operatoria e degenza: autonomia nelle attività descritte nel riquadro "cosa fa". Pronto Soccorso: In caso di urgenza chirurgica H24 condivide il caso con collega reperibile per la chirurgia di livello superiore. Gestione in ambulatorio del caso complesso fuori dalla propria autonomia clinica: condivide il caso complesso con collega dell'ambulatorio di livello superiore competente per la patologia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come nel livello precedente. E' autonomo per gli interventi descritti al punto "cosa fa", nonché Tutor per quelli descritti al livello inferiore. E' in addestramento per gli interventi del livello superiore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' autonomo dal punto di vista decisionale e chirurgico per la gestione delle urgenze (PS, H24) per quanto descritto al punto "cosa fa". E' Tutor per chirurghi del livello inferiore e si addestra a quello superiore. e/o Autonomo nell'incarico di referente del Sistema Gestione Qualità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' autonomo dal punto di vista decisionale e chirurgico per la gestione delle urgenze (PS, H24) per quanto descritto al punto "cosa fa". E' Tutor per chirurghi del livello inferiore. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Almeno 15 interventi/anno in autonomia |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Almeno 30 interventi/anno in autonomia |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Almeno 150 interventi/anno in autonomia |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Almeno 300 interventi/ anno in autonomia |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, prescrizione terapia in FarmaSafe, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>Dimissione paziente: Stesura della lettera di dimissione+Modulo Costo Ricovero+Programmazione controllo postoperatorio quando necessario</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. <p>Corretta gestione amministrativa del paziente ambulatoriale per quanto di competenza salvo malfunzionamento sistemi informatici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referto digitale+ Prenotazione diretta in programma Book se indicato nuovo accesso • Compilazione a PC di ricetta SSN se dovuta • Corretta applicazione del sistema di esenzione (ambulatorio e Pronto Soccorso). | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raccoglie ed elabora dati nell'ambito di almeno un trial clinico Esegue ricerche bibliografiche con analisi della letteratura Almeno una presentazione della UOC a convegni nazionali Almeno una partecipazione a pubblicazioni censite. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In piu': Formula e diffonde linee guida e protocolli interni Almeno due presentazioni della UOC a convegni nazionali Almeno due partecipazioni a pubblicazioni censite. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In piu': Collabora al disegno di protocolli di studio Almeno un totale di 3 presentazioni/anno della UOC a convegni nazionali Coautore di almeno 1 pubblicazione/anno accettata da riviste peer review. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In piu': Disegna e conduce protocolli di studio pubblicandone i risultati Almeno 1 presentazione/anno della UOC a convegni internazionali Autore di almeno 1 pubblicazione/anno accettata da riviste peer review. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|----------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC OCULISTICA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC ONCOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. CARLO TONDINI |
| <i>MATRICOLA</i> | 7402 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria | |
|---|-------|--|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione documentabile negli ultimi 3 anni come discente alle attività formative aziendali ed extra-aziendali sui temi della pratica clinica, della ricerca scientifica e innovazione in oncologia, di aspetti di comunicazione, di palliazione, di umanizzazione dell'attività clinica e ai principi di gestione della Sperimentazione Clinica. | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Attività formativa documentata: Partecipazione come docente negli ultimi 3 anni ad attività formative aziendali ed extra-aziendali sui temi della pratica clinica, della ricerca scientifica e innovazione in oncologia, di aspetti di comunicazione, di palliazione, di umanizzazione dell'attività clinica e ai principi di gestione della Sperimentazione Clinica. | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiungono: Attività formativa documentata: Organizzazione negli ultimi 3 anni eventi formativi aziendali ed eventi scientifici extra-aziendali a livello provinciale o regionale per la diffusione dei risultati della ricerca scientifica oncologica e di pratica clinica oncologica. Elementi migliorativi opzionali: - eventuale seconda specialità affine - formazione universitaria post-specialistica certificata (master, dottorati) - esperienza formativa/lavorativa presso Centri Oncologici di riferimento nazionali. | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiungono: Attività formativa: Organizzazione negli ultimi 3 anni in prima persona di eventi scientifici per la diffusione dei risultati della ricerca scientifica oncologica di valenza nazionale od internazionale Elementi migliorativi opzionali: - esperienza formativa / lavorativa all'estero presso Centri Oncologici di riferimento internazionali. | |
| | | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria | |
|---|-------|---|--------------------|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza di livello specialistico dei protocolli di diagnostica e di follow-up delle patologie oncologiche Conoscenza degli schemi terapeutici protocollati per le neoplasie Conoscenza dei farmaci oncologici, dei loro meccanismi di azione e degli effetti collaterali a breve e a lungo termine Conoscenza di livello specialistico oncologico di elementi di biologia molecolare clinica a valenza terapeutica Conoscenza e capacità di gestione delle emergenze oncologiche e delle sindromi paraneoplastiche. | |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Conoscenza delle GCP Conoscenza base di elementi di statistica e di epidemiologia Conoscenza approfondita in almeno una patologia oncologica dei farmaci oncologici, dei loro meccanismi di azione e degli effetti collaterali a breve e a lungo termine Conoscenza approfondita delle linee guida e protocolli diagnostico-terapeutici nazionali e internazionali di almeno una patologia oncologica Conoscenza approfondita di tutti gli elementi di biologia molecolare e dei loro meccanismi di azione di almeno una patologia oncologica formulazione di programmi terapeutici individuali e indirizzi terapeutici di Unità nell'ambito di almeno una patologia oncologica. | |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Conoscenza delle GCP e di tutte le procedure per la conduzione delle sperimentazioni cliniche Conoscenza approfondita dei farmaci oncologici, dei loro meccanismi di azione e degli effetti collaterali a breve e a lungo termine di più patologie oncologiche Conoscenza approfondita delle linee guida e protocolli diagnostico-terapeutici nazionali e internazionali di più patologie oncologiche Conoscenza approfondita degli elementi di biologia molecolare e dei loro meccanismi di azione di più patologie oncologiche formulazione di linee guida e indirizzi terapeutici nell'ambito di una patologia oncologica Conoscenza delle procedure necessarie nel disegno e nella sottomissione progetti di ricerca e protocolli sperimentali ad organismi nazionali. | |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Conoscenza della normativa nazionale ed europea relativa a più settori clinico-gestionali dell'attività dell'Oncologia Medica Conoscenza delle specifiche di organizzazione di sessioni di aggiornamento scientifico e auditing in più branche delle disciplina Conoscenza della gestione di tutti gli aspetti tecnico-scientifici e socio-economici di più branche della disciplina Conoscenza delle procedure necessarie nel disegno e nella sottomissione progetti di ricerca e protocolli sperimentali ad organismi internazionali. | |
| | | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestisce l'accettazione e la dimissione del paziente, il giro visita, visite di controllo ambulatoriale, visite per terapia oncologica, le modalità di prescrizione e somministrazione di farmaci oncologici. Gestisce e assiste il paziente oncologico in tutte le fasi diagnostica, terapeutica, e di supporto sia durante le terapie attive sia durante la terminalità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Gestisce la programmazione e la pianificazione dei programmi terapeutici di pazienti afferenti alla propria area superspecialistica: - Valuta casi complessi in autonomia e in ambito multidisciplinare - Predisporre e aggiorna le linee guida diagnostico-terapeutiche, di programmi terapeutici innovativi e di linee terapeutiche "fuori indicazione" e programmazione dell'attività clinica nella propria area superspecialistica anche in funzione delle valutazioni di proposta di budget. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Le stesse competenza applicabili a più di un'area superspecialistica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: In aggiunta alle attività dei profili precedenti, è riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi non solo nell'ambito della sua area specialistica. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Capacità di gestione autonoma nelle situazioni di normale attività nei vari Settori dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori) con necessità di fare riferimento ai colleghi referenti di area superspecialistica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Capacità di gestione autonoma anche in situazioni di emergenza e in tutti i settori dell'oncologia e particolarmente nella propria area superspecialistica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Capacità di gestione autonoma anche in situazioni di emergenza e in tutti i settori dell'oncologia e particolarmente nella propria area superspecialistica e in almeno altre due aree superspecialistiche. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori); nell'ambito di più aree superspecialistiche. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Inquadramento diagnostico e gestione delle attività cliniche correnti per le patologie oncologiche seguite dall'Unità di Oncologia |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Funge da riferimento per le conclusioni diagnostiche e le programmazioni terapeutiche dei pazienti afferenti alle patologie di cui il professionista funge da referente per l'Unità di Oncologia |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Funge da riferimento per le conclusioni diagnostiche, le programmazioni terapeutiche, la gestione di situazioni cliniche controverse o complesse, nonché l'inserimento in protocolli di ricerca dei pazienti afferenti alle patologie di cui il professionista funge da referente per l'Unità di Oncologia |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Funge da riferimento per le conclusioni diagnostiche, le programmazioni terapeutiche. la gestione di situazioni cliniche controverse o complesse, nonché l'inserimento in protocolli di ricerca dei pazienti anche al di fuori della nostra azienda ospedaliera (responsabilità di collaborazione esterna o studi collaborativi multiistituzionali) |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extra-dipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda o di altre Aziende e prime visite. In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente • Stesura della lettera di dimissione Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Co-investigatore in studi clinici, con responsabilità nella raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, interazione con gli sperimentatori principali a livello aziendale. Il Dirigente professional coinvolto in studi clinici di fase I, II e III mantiene un aggiornamento continuo e documentato sulle GCP e sulle emergenze mediche (tramite superamento, almeno ogni 2 anni, di corso di Basic Life Support - BLS/D). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente almeno una delle seguenti: Svolge l'incarico di local principal investigator in studi clinici cooperativi cui partecipa la nostra azienda: controlla lo sviluppo di tutto il protocollo, interagendo con il centro coordinatore (riunioni preparatorie, investigator meeting, riunioni di monitoraggio, audit); Inoltre, Pubblicazioni scientifiche: Almeno 1 pubblicazione di dati originali negli ultimi 3 anni su riviste scientifiche indicizzate (come autore o coautore). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alla precedente almeno una delle seguenti: - Svolge o ha svolto negli ultimi 5 anni l'incarico di principal investigator per studi clinici promossi e coordinati dalla nostra azienda - E' o è stato negli ultimi 3 anni titolare di un progetto di ricerca finanziato da organismi pubblici o privati a valenza nazionale - E' o è stato negli ultimi 3 anni propositore e responsabile di progetti clinico-scientifici attuati nella nostra azienda - Partecipa e propone nuovi studi clinici e/o sperimentali in board clinici o gruppi cooperativi in ambito nazionale - E' parte di board nazionali (aziendali/accademici) orientati a produrre linee guida su patologia/temi scientifici di interesse oncologico Inoltre, Pubblicazioni scientifiche: Almeno 2 pubblicazioni di dati originali negli ultimi 3 anni su riviste scientifiche indicizzate (come autore o coautore) ovvero, Indice H >3 (calcolato su intera produzione scientifica) Svolge o ha svolto negli ultimi 3 anni il ruolo di Revisore per riviste scientifiche a valenza nazionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente almeno una delle seguenti: - Propone (writing committee) o è Ricercatore Principale in studi clinici sperimentali in ambito cooperativo nazionale e internazionale - Fa parte o ha fatto parte negli ultimi 3 anni di board specialistici oncologici in ambito internazionale - Possiede capacità autonoma di attrazione di fondi internazionali per la ricerca (clinica/traslazionale) - E' o è stato negli ultimi 3 anni titolare di un progetto di ricerca finanziato da organismi pubblici o privati a valenza internazionale - E' o è stato negli ultimi 3 anni propositore e responsabile di progetti clinico-scientifici europei attuati nella nostra azienda Inoltre, Pubblicazioni scientifiche: Almeno 3 pubblicazioni di dati originali negli ultimi 3 anni su riviste scientifiche indicizzate (come autore o coautore) ovvero, Indice H >6 (calcolato su intera produzione scientifica) Svolge o ha svolto negli ultimi 3 anni il ruolo di Revisore per riviste scientifiche a valenza internazionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|---------------|
| Sintesi della Valutazione di: | UOC ONCOLOGIA |
| | MED MEDICO1 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

| |
|--|
| |
|--|

Commento valutato

| |
|--|
| |
|--|

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-----|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. CLAUDIO CASTELLI |
| <i>MATRICOLA</i> | 7499 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI**1. Competenze che utilizza****1.a Formazione richiesta nel ruolo**

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a corsi accreditati nazionali e internazionali. Partecipazione a corsi accreditati di base. (ATLS). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Auspicabile frequenza in istituzioni straniere (Fellow Ship). Aggiornamento a corsi e congressi nazionali e internazionali. Auspicabile diplomi universitari di II livello (Master). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Sulla base del settore di specializzazione: auspicabile frequenza c/o istituzioni straniere. Auspicabile dottorato di ricerca. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Frequenza c/o istituzioni straniere con l'obiettivo di migliorare performance e condividere protocolli. Auspicabile docenza in corsi universitari. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conosce le attività di base di una UO chirurgica: - Valutazione clinica, diagnosi e terapia - Consulenze in altre divisioni - Attività ambulatoriale di visita e follow-up - Medicazioni - Attività di Pronto Soccorso - Autonomia sugli interventi di piccola chirurgia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conosce le attività di valutazione clinica, diagnosi e terapia dei casi traumatologici urgenti. Conosce l'attività specialistica ambulatoriale e super specialistica. Conosce i principi di esecuzione della chirurgia ortopedico traumatologica di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conosce le attività di valutazione clinica, diagnosi e terapia dei casi traumatologici urgenti. Conosce l'attività specialistica ambulatoriale e super specialistica. Ha le conoscenze per gestire progetti a valenza aziendali (es. Joint Commission) e attività dipartimentali (controllo qualità, redazione protocolli diagnostico-terapeutici, informatizzazione blocco). Ha le conoscenze per eseguire come primo operatore (anche se con Tutor) o coadiuvare il primo operatore in interventi chirurgici di alta complessità operatoria. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ha conoscenze specifiche in attività super specialistica. Ha le conoscenze per gestire progetti a valenza aziendali (es. Joint Commission) e attività dipartimentali (controllo qualità, redazione protocolli diagnostico-terapeutici, informatizzazione blocco). Ha le conoscenze per eseguire come primo operatore o coadiuvare il primo operatore in interventi chirurgici di alta complessità. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di "base" di reparto: giro-visita, medicazioni, compilazione di cartelle cliniche, lettere di dimissione, S.D.O, Ambulatorio di reparto, turni di guardie interne e reperibilità come 2° operatore.</p> <p>Trattamento delle fratture semplici delle estremità e chirurgia ortopedica di base. Pronto Soccorso incluso il trattamento incruento delle fratture lussazioni e la piccola chirurgia. Secondo e terzo operatore nella chirurgia di media e alta complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Attività superiori di reparto quali: il coordinamento la supervisione il tutoraggio</p> <p>Ambulatorio di reparto e consulenze specialistiche in ambiti specifici di: chirurgia della mano chirurgia del piede chirurgia della spalla ortopedia pediatrica chirurgia del ginocchio chirurgia ricostruttiva e sostitutiva articolare in base alle specifiche competenze super specialistiche reperibilità come 1° operatore.</p> <p>Trattamento delle lesioni traumatiche dell'apparato locomotore escluse la pelvi e le fratture articolari complesse. Primo operatore in chirurgia ortopedica elettiva di media complessità. chirurgica artroscopica minore e ricostruttiva e sostitutiva articolare semplice.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Attività di reparto incluso il programma terapeutico, previa consultazione, nei casi complessi Ambulatorio di reparto e consulenza super specialistica Reperibilità come 1° operatore o come tutor Esegue il trattamento delle lesioni traumatiche dell'apparato locomotore Esegue come primo operatore: chirurgia ortopedica di complessità medio alta Chirurgia artroscopica e ricostruzione articolare complessa Chirurgia sostitutiva articolare complessa con tutoraggio</p> <p>E' responsabile di progetti aziendali su delega del Direttore.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Attività di capo reparto o gestione in autonomia dell'attività clinica in assenza del Direttore Ambulatorio di reparto e consulenza super specialistica</p> <p>Reperibilità come 1° operatore o tutor</p> <p>Esegue il trattamento di tutte le lesioni traumatiche dell'apparato locomotore incluse la pelvi e le fratture articolari complesse.</p> <p>Esegue come primo operatore la chirurgia ortopedica elettiva ad alta complessità inclusa la ricostruzione/sostituzione articolare E' responsabile di progetti aziendali su delega del Direttore E' responsabile delle riunioni di inizio attività giornaliera (ore 7.30).</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia in tutte le attività di base come indicato nell'item "Cosa fa" |
| | | Autonomia nell'esercizio dell'attività chirurgica come indicato nell'item "Cosa fa" |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia in tutte le attività di base come indicato nell'item "Cosa fa" |
| | | Autonomia nell'esercizio dell'attività chirurgica come indicato nell'item "Cosa fa" |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia nella attività di reparto di "alta" responsabilità come descritto nell'item "Cosa fa" |
| | | Autonomia nell'esercizio dell'attività chirurgica come indicato nell'item "Cosa fa" |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Autonomia nelle attività di reparto di "alta" responsabilità compresa autonomia decisionale come descritto nell'item "Cosa fa" |
| | | Autonomia nell'esercizio dell'attività chirurgica come indicato nell'item "Cosa fa" |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esperienza nella piccola e media chirurgia ortopedico-traumatologica come indicato nell'item "Cosa fa": |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Come 1° operatore (almeno 30 interventi/anno) • Come 2° operatore (almeno 100 interventi/anno) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperienza nella piccola e media chirurgia ortopedico-traumatologica come indicato nell'item "Cosa fa": |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Come 1° operatore (almeno 50 interventi/anno) • Come 2° operatore (almeno 100 interventi/anno) |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esperienza nella media e alta chirurgia ortopedico-traumatologica come indicato nell'item "Cosa fa": |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Come 1° operatore (almeno 50 interventi/anno) • Come 2° operatore (almeno 150 interventi/anno) |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza nella media e alta chirurgia ortopedico-traumatologica come indicato nell'item "Cosa fa": |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Come 1° operatore (almeno 100 interventi/anno) • Come 2° operatore (almeno 200 interventi/anno) |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extra dipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>Stesura della lettera di dimissione</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raccoglie ed elabora dati. Esegue ricerche bibliografiche ed analizza la letteratura. N. di pubblicazioni 1 (solo censite no abstracts nell'ultimo triennio). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Formula ipotesi, analizza dati, trae conclusioni. Scrive abstracts accettati a convegni internazionali. N. di pubblicazioni 2 (solo censite no abstracts nell'ultimo triennio). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Scrive articoli accettati da riviste per review. Collabora al disegno di protocolli. N. di pubblicazioni 3 (solo censite no abstracts nell'ultimo triennio) |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Disegna e conduce protocolli di studio pubblicandone i risultati. N. di pubblicazioni 5 (solo censite no abstracts nell'ultimo triennio) |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|-------------------------|-------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI [30%] | Totale ponderato | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | UOC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA |
| | DR. |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL****UOC OSTETRICIA E GINECOLOGIA****DATI DEL VALUTATO**

| | |
|-----------------------------------|--------------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------------|
| NOME E COGNOME | DR. LUIGI FRIGERIO |
| MATRICOLA | 7582 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | A3 |

| | |
|--|---------------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|---------------------------|

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI**1. Competenze che utilizza****1.a Formazione richiesta nel ruolo**

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a corsi accreditati, BLS, ATLS. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a convegni nazionali e internazionali e/o stage di almeno 3 mesi presso Centri di eccellenza in Italia o all'Estero. Lo specialista e' in grado di porre indicazione a chirurgia semplice. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Master a livello nazionale o dottorato di ricerca e/o certificazione esame manageriale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Docente in corsi universitari e/o relatore congressi nazionali e internazionali. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conosce la clinica generale ostetrico-ginecologica in modo da poter essere autonomo in un ambulatorio di I livello (diagnostica strumentale, percorso terapeutico).</p> <p>Conosce le linee guida nazionali e locali, la gestione del file F e la normativa delle esenzioni. E' in grado di porre indicazione chirurgica semplice.</p> <p>Conosce la chirurgia ginecologica: piccoli interventi ambulatoriali, chirurgia di base e taglio cesareo non complicato, chirurgia d'urgenza in ambito ostetrico-ginecologico oppure conoscenza ecografia di base in ostetricia-ginecologia.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Conosce almeno una seconda subspecialty</p> <p>Conosce le tecniche chirurgiche indicate dalle linee guida da poter essere primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti interventi: - chirurgia taglio cesareo e laparoscopia per gravidanza ectopica.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In piu' rispetto al Secondo livello:</p> <p>Conosce le tecniche chirurgiche indicate dalle linee guida in modo da poter essere primo operatore autonomo nei seguenti interventi: - isterectomia addominale, - isterectomia vaginale, - taglio cesareo demolitore oppure ecografie di terzo livello oppure gestione medica di casi gineco-oncologici complessi.</p> <p>Conosce gli aspetti gestionali e organizzazione turnistica dei colleghi della UOC in modo da poter supplire a una assenza prolungata del Direttore.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In piu' rispetto al Terzo Livello ha conoscenza in modo da poter essere autonomo chirurgicamente anche per gli interventi di chirurgia complessa ostetrico-ginecologica oppure esegue ecografi ostetriche di III° livello oppure esegue procedure di PMA di III° livello.</p> <p>Ricerca la conoscenza per mantenere la UOC in costante aggiornamento su nuove tecnologie e tecniche.</p> |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Svolge attività di guardia e di pronta disponibilità con l'aiuto del collega esperto.</p> <p>Esegue taglio cesareo non complicato.</p> <p>Gestione completa della paziente con urgenze e/o emergenze del pronto soccorso.</p> <p>Gestisce in prima persona il timing diagnostico e terapeutico guidando i colleghi a lui referenti.</p> <p>Gestisce la decisione dell'iter terapeutico nell'urgenza-emergenza delle principali patologie ostetrico-ginecologiche.</p> <p>1a Reperibilità nelle guardie Ostetriche Ginecologiche.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Svolge attività di guardia e di pronta disponibilità con l'aiuto del collega esperto.</p> <p>Esegue come secondo operatore gli interventi di isterectomia addominale e/o interventi di isterectomia vaginale e/o taglio cesareo</p> <p>Esegue ecografie di II° livello in ambito specialistico</p> <p>Gestisce le gravidanze ad alto rischio</p> <p>Gestisce la procreazione Medicalmente Assistita (PMA)</p> <p>1a Reperibilità nelle guardie Ostetriche Ginecologiche.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Svolge attività di guardia e di pronta disponibilità senza l'aiuto del collega esperto.</p> <p>Gestione 3° livello P.M.A. (preservazione fertilità in donne con patologia oncologica)</p> <p>Esegue intervento urgente per gravidanza extrauterina.</p> <p>Esegue interventi come primo operatore relativi alla gestione patologica fetale complessa.</p> <p>Esegue come primo operatore interventi di Isterectomia addominale vaginale e laparoscopica.</p> <p>Esprime pareri di operabilità e il tipo di intervento più adatto per la paziente sia in campo di chirurgia che in campo di terapia medica.</p> <p>E' tutor nei confronti dei colleghi meno esperti.</p> <p>Gestisce tutto l'iter diagnostico, chirurgico e terapeutico di ogni patologia ostetrico-ginecologica, valutazione e eventuale gestione del rischio terapeutico.</p> <p>Esegue interventi complessi (chirurgia radicale, oppure chirurgia robotica oppure chirurgia fetale in utero) come primo operatore, guida i colleghi meno esperti a condurre nel miglior modo l'attività diagnostica e terapeutica.</p> <p>Collabora con l'aiuto di Colleghi più esperti alla risoluzione delle problematiche gestionali del reparto in particolare nella programmazione dell'attività ostetrico-ginecologica settimanale.</p> <p>Capacità dirimere situazioni conflittuali con con familiari e pazienti trattati.</p> <p>2a Reperibilità nelle guardie Ostetriche Ginecologiche.</p> <p>Super reperibilità nelle guardie Ostetriche Ginecologiche.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alle precedenti attività elencate:</p> <p>Esegue intervento di chirurgia ricostruttiva e di chirurgia radicale onco-ginecologici.</p> <p>Gestione clinica e chirurgica delle emorragie ostetrico-ginecologiche.</p> <p>Si occupa prevalentemente di un'area ostetrico-ginecologica nella materia di sua competenza.</p> <p>Svolge le attività direzionali a lui affidate anche in sostituzione del Direttore.</p> <p>Si occupa della gestione del rifornimenti dei materiali e della pianificazione dei consumi, nel rispetto del budget assegnato alla struttura complessa.</p> <p>Svolge la programmazione dell'attività ostetrico-ginecologica settimanale.</p> <p>Capacità dirimere situazioni conflittuali con familiari, pazienti e medici.</p> <p>1a Reperibilità nelle guardie Ostetriche Ginecologiche.</p> <p>2a Reperibilità in ambito specialistico Ostetrico Ginecologico.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esegue percorsi diagnostico-terapeutici di casi non complicati oppure tratta casi complessi con il supporto di colleghi dotati di maggiore autonomia clinico-gestionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Viene presidiato per interventi chirurgici da primo operatore, ha facoltà di scegliere la tecnica più adatta e di porre indicazione chirurgica corretta per la cura di quella data patologia. Svolge attività di guardia e di pronta disponibilità con l'aiuto del collega esperto. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Ha autonomia decisionale e autonomia chirurgica. Viene presidiato solo nei casi più complessi. Ha completa autonomia decisionale sorveglia l'andamento dell'attività, prepara le liste operatorie e decide il timing degli interventi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ha completa autonomia gestionale nell'ambito di una sottodisciplina in ostetricia-ginecologia. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esecuzione annua: del 2% dell'attività diagnostica ambulatoriale o di pronto soccorso ostetrico-ginecologico e/o esecuzione del 2% di attività chirurgica a bassa complessità come primo operatore oppure come a media complessità come secondo operatore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipa al 2% degli interventi di chirurgia di medio-alta complessità in qualità di 2° operatore. Esegue il 2% dell'attività di chirurgia medio/bassa complessità in qualità di 1° operatore. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esegue come 1° operatore il 5% dell'attività di chirurgia medio alta. Gestione casi clinici alta complessità. Esecuzione annua di tutta la possibile casistica operatoria e medica in sostituzione anche del Direttore della struttura complessa con la pronta disponibilità ad intervenire durante le complicanze intraoperatorie di altri colleghi quando vi sia richiesto aiuto. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esegue come primo operatore interventi di alta specializzazione nell'ambito di una sottodisciplina in ostetricia-ginecologia. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Collegi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raccoglie ed elabora dati nell'ambito di almeno un trial clinico Esegue ricerche bibliografiche con analisi della letteratura e ne fa oggetto di presentazione ai colleghi membri di società scientifiche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Formula ipotesi, analizza dati, trae conclusioni Scriva Abstracts accettati a congressi Organizza meeting all'interno della Unità operativa e membro di società scientifica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore. Partecipa a studi clinici con strutture aziendali inerente ad aspetti clinici comuni. Partecipa a studi clinici con strutture interaziendali nazionali ed internazionali. 1 articolo su riviste nazionali - internazionali, 2 abstract congressuale. Organizza meeting nella unità operativa e nel Dipartimento, membro società scientifica e/o membro effettivo. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Attività congressuali di partecipazione attiva come relatore, investigatore durante gli studi Clinici farmacologici o chirurgici. 1 articolo su riviste nazionali - internazionali, 2 abstract congressuale. Organizza meeting in ospedale e in collaborazione con altre istituzioni. Membro effettivo o emerito direttivo società scientifica nazionale e internazionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | | [30%] | Totale ponderato |
| | | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | UOC OSTETRICIA E GINECOLOGIA |
| | MED MEDICO1 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--------------------------------------|------|---|
| Totalità punteggi capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC OTORINOLARINGOIATRIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. GIOVANNI DANESI |
| <i>MATRICOLA</i> | 2201 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | BLS (certificazione) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Mantenimento ECM con aggiornamento continuo in corsi di anatomia e tecniche chirurgiche. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Stage di almeno 1 mese in centro di riferimento nazionale o estero con approfondimento di aspetti complessi della specialità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Dottorato di ricerca e/o Docenza Universitaria e/o Appartenenza a Consiglio Direttivo di Società Scientifica Nazionale (attuale/ pregressa) e/o Collaborazione ed interazione con Centri di alta specialità. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza della clinica generale ORL ed in linea teorica delle procedure e tecniche chirurgiche applicate all'interno della Struttura Conoscenza delle procedure burocratiche aziendali Conoscenza dell'uso degli applicativi aziendali Conoscenza delle direttive aziendali relative alla gestione della cartella clinica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In piu' rispetto al Primo Livello: Conosce almeno una subspecialty Conosce le tecniche chirurgiche indicate dalle linee guida da poter essere primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti interventi: - FESS - Microchirurgia otologica (MPL, TPL e stapidotomia) - Chirurgia minore del collo (scialectomia sm, parotidectomia, biopsie cervicotomiche, exeresi cisti e neof. benigne). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In piu' rispetto al Secondo livello: Conosce le tecniche chirurgiche indicate dalle linee guida da poter essere primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti interventi: - Chirurgia maggiore del collo (svuotamenti lc, chirurgia laringea demolitiva/ricostruttiva etc.) - Chirurgia del massiccio facciale di media difficoltà (maxillectomie inferiori, maxillectomie mediali etc.) - Urgenza di alta complessità (emorragie massive delle VADS, esclusa base cranica) - Chirurgia ricostruttiva mediante lembi locali e/o peduncolati Conosce il Sistema Gestione della Qualità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Nella alta professionalità in piu' rispetto al Terzo Livello ha conoscenza per poter essere autonomo chirurgicamente anche negli interventi di base cranica anteriore- laterale e/o nelle resezioni cranio-facciali e/o nella chirurgia ricostruttiva mediante lembi microvascolari. Ricerca la conoscenza per mantenere la UOC in costante aggiornamento su nuove tecnologie e tecniche. |
| | | Valutazione (1-12) |



2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Pronto Soccorso ORL + Reperibilità secondo norma nazionale e locale</p> <p>Ambulatorio ORL: corretta indicazione percorso diagnostico/terapeutico + consulenza alle altre UOC + attività percorso preoperatorio</p> <p>Degenza: attività cliniche e amministrative correlate al percorso di ricovero, terapia, medicazione, dimissione, gestione medica complicanze chirurgiche.</p> <p>Sala Operatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - primo operatore per chirurgia di base (tonsillectomia, settoplastica e microlaringoscopia) e urgenze di bassa complessità (rimozione di ce, epistassi anteriori etc) - primo operatore in addestramento con tutor per interventi del livello professionale superiore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FESS - Microchirurgia otologica (MPL, TPL, stapedotomia) - Chirurgia minore del collo - Urgenza di media complessità (dispnee con necessità di tracheotomia, epistassi posteriori etc.) <p>Primo operatore in addestramento con tutor per interventi del livello professionale superiore</p> <p>Secondo chirurgo tutor per colleghi del livello professionale inferiore.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In più rispetto al secondo livello è:</p> <p>Primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chirurgia maggiore del collo (svuotamenti lc, chirurgia laringea demolitiva/ricostruttiva etc.) - Chirurgia del massiccio facciale di media difficoltà (maxillectomie inferiori/mediali etc.) - Urgenza di alta complessità (emorragie massive delle vads, esclusa base cranica) - Lembi ricostruttivi locali/peduncolati <p>Primo operatore in addestramento con tutor per interventi del livello professionale superiore</p> <p>Secondo chirurgo tutor per colleghi del livello professionale inferiore.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In più rispetto al terzo livello è:</p> <p>Primo operatore autonomo in almeno uno dei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - chirurgia della base cranica anteriore- laterale - resezioni cranio-facciali - chirurgia ricostruttiva mediante lembi microvascolari. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Sala operatoria e degenza: autonomia nelle attività descritte nel riquadro "cosa fa". Pronto Soccorso: In caso di urgenza chirurgica condivide il caso con collega reperibile per la chirurgia di livello superiore. Gestione in ambulatorio del caso complesso fuori dalla propria autonomia clinica: condivide il caso complesso con collega dell'ambulatorio di livello superiore competente per la patologia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come nel livello precedente. E' autonomo per gli interventi descritti al punto "cosa fa", nonché Tutor per quelli descritti al livello inferiore. E' in addestramento per gli interventi del livello superiore |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' autonomo dal punto di vista decisionale e chirurgico per la gestione delle urgenze (PS, H24) per quanto descritto al punto "cosa fa". E' Tutor per chirurghi del livello inferiore e si addestra a quello superiore. e/o Autonomo nell'incarico di referente del Sistema Gestione Qualità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' autonomo dal punto di vista decisionale e chirurgico per la gestione delle urgenze (PS, H24) per quanto descritto al punto "cosa fa". E' Tutor per chirurghi del livello inferiore. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Almeno 15 interventi/anno in autonomia |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Almeno 30 interventi/anno in autonomia |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Almeno 100 interventi/anno in autonomia |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Almeno 150 interventi/ anno in autonomia |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)



2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, prescrizione terapia in FarmaSafe, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>Dimissione paziente: Stesura della lettera di dimissione+Modulo Costo Ricovero+Programmazione controllo postoperatorio quando necessario</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. <p>Corretta gestione amministrativa del paziente ambulatoriale per quanto di competenza salvo malfunzionamento sistemi informatici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referto digitale+ Prenotazione diretta in programma Book se indicato nuovo accesso • Compilazione a PC di ricetta SSN se dovuta • Corretta applicazione del sistema di esenzione (ambulatorio e Pronto Soccorso). |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Esegue ricerche bibliografiche con analisi della letteratura. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | In piu': Formula e diffonde linee guida e protocolli interni Almeno 1 presentazione della UOC a convegni nazionali Almeno 1 partecipazione a pubblicazioni accettate da riviste nazionali/internazionali ogni 3 anni. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | In piu': Collabora al disegno di protocolli di studio Almeno 2 presentazioni/anno della UOC a convegni nazionali Almeno 1 partecipazione a pubblicazioni accettate da riviste nazionali/internazionali ogni 2 anni. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In piu': Disegna e conduce protocolli di studio pubblicandone i risultati Almeno 3 presentazioni/anno della UOC a convegni internazionali Almeno 1 pubblicazione ogni 2 anni accettata da riviste nazionali/internazionali in qualità di Autore/Coautore. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 2 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI [30%] | | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | UOC OTORINOLARINGOIATRIA |
| | MED MEDICO1 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--------------------------------------|------|---|
| Totalità punteggi capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC PATOLOGIA NEONATALE

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA GIOVANNA MANGILI |
| <i>MATRICOLA</i> | 3916 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Corso di Rianimazione neonatale Corso allattamento al seno. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Corso di base in disciplina neonatologica |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Stage formativo presso altre strutture nazionali o estere Corso formativo in disciplina specialistica in ambito neonatologico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Diploma di specializzazione in altra disciplina (diversa da Pediatria) Master universitario in disciplina neonatologica Corso di formazione inerente gli aspetti organizzativi dell'Unità Operativa. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza teorica delle patologie dell'età neonatale. Conoscenza di base di clinica ostetrica con particolare riferimento alla gravidanza fisiologica e patologica. Conoscenza dei principi di ventilazione meccanica invasiva e non invasiva. Conoscenza di tutte le modalità di assistenza ventilatoria (compresa HFOV) e conoscenza delle caratteristiche tecniche e delle modalità di impiego dei ventilatori meccanici in dotazione al reparto. Conoscenza delle tecniche di somministrazione di surfattante e di ossido nitrico. Capacità di gestione della rianimazione primaria in sala parto. Conoscenza della tecnica di intubazione tracheale e posizionamento di un accesso venoso periferico e centrale (CVO e CVC). Conoscenza teorica della interpretazione degli esami strumentali e dei parametri di monitoraggio cardiorespirografico. Conosce protocolli diagnostico-terapeutici in uso. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza approfondita di tutte le patologie dell'età neonatale. Conoscenza approfondita delle problematiche cliniche del neonato altamente prematuro. Conoscenza approfondita di un'area specialistica (medico referente per l'intera équipe). Conoscenza teorica di: • gestione del neonato fisiologico dal momento della nascita fino alla dimissione • interpretazione dei dati di meccanica polmonare • rachicentesi al neonato pretermine e al neonato a termine • drenaggio pleurico e pericardiocentesi. Conoscenza tecnica ecografica per diagnosi: • emorragia intraventricolare. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza approfondita della fisiopatologia delle malattie dell'età neonatale. Conoscenza approfondita di una area specialistica (medico referente per tutte le altre unità operative). Conoscenza approfondita delle cardiopatie congenite e dei percorsi diagnostico-terapeutici Conoscenza teorica di gestione del neonato critico dal momento della nascita durante l'intero periodo di degenza in Terapia Intensiva fino al suo passaggio in Terapia intermedia. Conoscenza tecnica ecografica per diagnosi: • di malattia membrane ialine • di versamento pericardico e pleurico • di pervietà del Dotto di Botallo. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conoscenza approfondita di tutti i percorsi diagnostico-terapeutici del reparto. Conoscenza di tutti gli aspetti burocratici amministrativi, medico-legali dell'unità operativa. Conoscenza delle tecniche di gestione delle situazioni cliniche più critiche e problematiche sia in Sala Parto che in Terapia Intensiva. Conoscenza dei principi e applicazione dell'ecocardiografia funzionale in TIN. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestisce l'accettazione e la dimissione del paziente. Gestisce la modulistica e gli applicativi utilizzati dall'azienda. Gestisce correttamente la documentazione medica. Gestisce la prescrizione e somministrazione di farmaci che richiedono specifiche procedure. Esegue le richieste e stabilisce la somministrazione di emocomponenti ed emoderivati. Gestisce l'assistenza al neonato fisiologico. Gestisce il neonato fisiologico dal momento della nascita fino alla dimissione. Acquisizione di autonomia nella tecnica di intubazione tracheale e nel posizionamento di un accesso venoso periferico e centrale (CVO e CVC). Acquisizione di una corretta capacità di interpretazione degli esami strumentali e dei parametri di monitoraggio cardiorespirografico. Gestisce l'assistenza al neonato critico con una figura di riferimento. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestisce autonomamente l'assistenza al neonato in Terapia intermedia. Gestisce l'assistenza in urgenza al neonato critico. Provvede alla stesura di protocolli diagnostici e terapeutici. Interpreta i dati di meccanica polmonare. Effettua rachicentesi al neonato pretermine e al neonato a termine. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipa a tutte le attività di reparto. Ricopre un ruolo di responsabilità di un'area specifica. Attivo nella revisione di protocolli diagnostico terapeutici specifici, dopo revisione della letteratura. Affianca come tutor i colleghi in formazione. Effettua drenaggio pleurico e pericardiocentesi. E' referente per la Qualità dell'UOC. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | È punto di riferimento per i colleghi nella gestione di casi complessi. Gestisce le problematiche organizzative. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia nella gestione del neonato fisiologico degente al Nido dal ricovero alla dimissione. Autonomia nella gestione del follow-up clinico ambulatoriale. Autonomia nell'attività di trasporto del neonato critico con una figura di riferimento. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia nella gestione del neonato in Terapia Intermedia dal momento del ricovero alla sua dimissione. Autonomia nella gestione del paziente non critico in Terapia Intensiva Neonatale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia nella gestione dell'attività ambulatoriale di follow-up specialistico. Autonomia nella gestione di tutta l'attività assistenziale e burocratica del neonato fisiologico. Autonomia nella gestione dell'assistenza al neonato critico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totalmente autonomo nell'attività di tutta l'Unità. Autonomia nella gestione dell'attività di Terapia Intensiva Neonatale. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di routine di reparto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nido • Terapia intensiva • Terapia subintensiva • Terapia intermedia • Attività ambulatoriale • Attività di DH <p>Ricopre i turni di guardia, per tutta l'Unità Operativa, con un collega più esperto reperibile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutti i pazienti degenti al Nido (44 culle per più di 4.000 nati/anno) e in Patologia Neonatale (terapia intensiva e subintensiva 20 posti letto; 17 posti letto terapia intermedia-degenza) con compiti definiti • I pazienti ambulatoriali (ambulatorio di follow up e ambulatori specialistici) • N° 5 posizionamenti di cateteri vescicali • N° 15 intubazioni di pazienti non particolarmente complessi • N° 5 posizionamenti corretti di cateteri percutanei • N° 10 isolamento della vena ombelicale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ul style="list-style-type: none"> • Neonati con complicanze non gravi ricoverati nei vari settori dell'unità operativa • Tutti i pazienti degenti in Patologia Neonatale e parzialmente i pazienti di Terapia Intensiva • N° 10 intubazioni di pazienti complessi (neonati di peso < 1.500 gr.; neonati con malformazioni, neonati con anomalie delle alte vie respiratorie) • posizionamento di almeno 20 cateteri percutanei • 20 isolamenti di vena ombelicale |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Tratta casi difficili o rari e complicanze.</p> <p>Tratta sia in ambito ambulatoriale che di degenza le principali patologie riguardanti un'area specifica di cui è referente riconosciuto.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Referente per la gestione di ogni paziente ricoverato in Patologia Neonatale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il Responsabile di Struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda o di altre Aziende e prime visite.</p> <p>In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto.</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti.</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente interagisce e collabora con i colleghi, il Responsabile di Struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione).</p> <p>È in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti:</p> <p>coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (collegi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente - l'iter diagnostico terapeutico - prospettando le varie opzioni - anche in caso di intervento d'urgenza. • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici. • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società Scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>• Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>• Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>• Stesura della lettera di dimissione.</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Partecipazione a riunioni di aggiornamento scientifico. Partecipazione a un corso di base in disciplina neonatologica. Raccolta dati di attività specifica di reparto relativi ad area specifica.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional.</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract Nazionali ≤1/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤1/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Partecipa a un gruppo di lavoro scientifico in area specifica. Raccolta dati di ampia casistica e revisione della letteratura. Proposizione e organizzazione di riunione di aggiornamento su temi specifici per tutta l'équipe.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional.</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract Nazionali ≤1/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤1/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Partecipazione a sperimentazioni o trials clinici o terapeutici. Partecipazione a attività di Società scientifiche. Proposizione e organizzazione di riunioni di aggiornamento con altre unità operative dell'Azienda o di altre Strutture.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract Nazionali ≤1/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤1/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Partecipazione a attività di Società scientifiche. Proposizione di studi clinici e/o sperimentali. Revisione della letteratura internazionale su argomenti specifici e presentazione all'équipe.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional.</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract Nazionali ≤1/anno=0,5 Abstract Internazionali ≤1/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 1 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | | [30%] | Totale ponderato |
| | | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC PATOLOGIA NEONATALE |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC PEDIATRIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|--------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. LORENZO D'ANTIGA |
| <i>MATRICOLA</i> | 9253 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Formazione continua in pediatria mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages anche extra-aziendali o tramite e-learning. - Corso PALS aggiornato. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Formazione in una delle seguenti sottospecialità pediatriche: -Endocrinologia -Gastroenterologia -Allergologia e Pneumologia -Infettivologia -Diabetologia -Onco-ematologia -Nefro-urologia -Urgenza ed Emergenza -Reumatologia -Neurologia -Cardiologia -Difetti congeniti del metabolismo -Genetica clinica e dismorfologia Fa riferimento alle linee guida nazionali ed internazionali basate sull'evidenza scientifica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Collabora al progetto formativo aziendale per: a) corsi di formazione aziendale b) linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative (quali clinical governance, risk management). -E' relatore/organizzatore di convegni, corsi e stages anche extra-aziendali, in coerenza con gli obiettivi dipartimentali ed aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: -E' coinvolto in qualità di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello divisionale, dipartimentale, aziendale. -E' relatore/organizzatore di convegni, corsi e stages a livello internazionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | -Conoscenza di tutti gli applicativi informatici necessari agli aspetti assistenziali ed amministrativi di competenza - Conoscenza dell'epidemiologia pediatrica - Conoscenza dei percorsi diagnostico-terapeutici disponibili presso l'unità da applicare in PS e in regime di ricovero - Conoscenza delle Norme di Buona Pratica Clinica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Al precedente si aggiunge: -Conoscenza e utilizzo delle risorse online per la formazione e l'aggiornamento, con particolare riferimento a strumenti come Pubmed, Cochrane database, uptodate. Conoscenza applicativa dei percorsi diagnostici-terapeutici relativi alla sottospecialità intrapresa. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Al precedente si aggiunge: -Conoscenza delle indicazioni e delle modalità di esecuzione delle procedure invasive -Conoscenza dei percorsi clinici decisionali di alta complessità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Al precedente si aggiunge: -Funge da riferimento per altri colleghi e per l'esterno relativamente all'attività sub specialistica |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Pronto Soccorso: gestisce il paziente acuto in codice bianco verde e giallo. Partecipa alla gestione del codice rosso.</p> <p>Degenza: Applica i percorsi diagnostico-terapeutici aziendali Gestisce l'accettazione e la dimissione del paziente Gestisce il giro visita</p> <p>Ambulatorio: partecipa all'attività specialistica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre al precedente: Pronto Soccorso: gestisce il paziente acuto in codice bianco verde e giallo. Partecipa alla gestione del codice rosso.</p> <p>Degenza: Applica i percorsi diagnostico-terapeutici aziendali. Segue percorsi multidisciplinari in collaborazione con consulenti esterni.</p> <p>Ambulatorio: partecipa all'attività specialistica e funge da vicario in alcune sottospecialità pediatriche.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre al precedente: Pronto Soccorso: gestisce il paziente acuto in codice bianco verde e giallo. E' attivo nella gestione del codice rosso.</p> <p>Degenza: Applica i percorsi diagnostico-terapeutici aziendali. Guida il percorso diagnostico nei casi complessi.</p> <p>Ambulatorio: Guida l'attività nella sottospecialità intrapresa.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre al precedente: Pronto Soccorso: gestisce il paziente acuto in codice bianco verde e giallo. E' attivo nella gestione del codice rosso.</p> <p>Degenza: E' responsabile di un'area o di una attività specialistica.</p> <p>Ambulatorio: Guida l'attività specialistica. Organizza l'attività ambulatoriale.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Presidia (con supervisione da parte di un collega più esperto) uno dei Settori dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | E' autonomo nella gestione delle attività correlate all'area specialistica di competenza in uno dei Settori dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori); fa riferimento ad un collega più esperto solo per i casi più complessi. E' abile, attento ed efficace nella comunicazione con il paziente e i genitori. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori), e nell'ambito della sua area specialistica E' in grado di comunicare efficacemente a paziente e genitori la diagnosi di patologia grave, di prognosi infausta, di morte imminente o occorsa. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' totalmente autonomo su tutta l'attività dell'Unità (Degenza, DH o Ambulatori), e nell'ambito della sua area specialistica. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa attivamente alla diagnosi e alla cura del paziente pediatrico acuto e cronico |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Guida la diagnostica e le decisioni terapeutiche relative al paziente pediatrico acuto e cronico |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Guida la diagnostica e le decisioni terapeutiche relative al paziente pediatrico acuto e cronico, anche in area subspecialistica |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' punto di riferimento per la diagnostica e le decisioni terapeutiche relative al paziente pediatrico complesso, inclusa la consulenza in area intensiva pediatrica |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdepartimentali ed extradepartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca**3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni**

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> Partecipa attivamente a studi di coorte retrospettivi, studi osservazionali, trial clinici. Esegue correttamente la raccolta dati, verifica della documentazione, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: <ul style="list-style-type: none"> E' in grado di preparare l'abstract per un congresso nazionale E' in grado di presentare i risultati di uno studio clinico a livello nazionale Partecipa alla stesura di articoli scientifici. Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: <ul style="list-style-type: none"> E' in grado di disegnare uno studio clinico retrospettivo E' in grado di preparare la documentazione necessaria per l'approvazione di un protocollo di studio da parte del comitato etico. E' in grado di presentare i risultati di studi clinici a congressi internazionali Conosce i principi della statistica applicata ai trial clinici e utilizza con familiarità programmi di analisi dei dati (EpiInfo, SPSS, STATA, SAS, etc) Esegue la prima stesura di articoli scientifici in lingua inglese. Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: <ul style="list-style-type: none"> E' sperimentatore principale di trial clinici prospettici nazionali ed internazionali. Ha familiarità con le regole della compilazione di trial clinici (CONSORT, PRISMA, STARD, STROBE), inclusi studi randomizzati sulla sperimentazione di nuovi farmaci Guida e finalizza la stesura di articoli in lingua inglese Ha una produzione scientifica continuativa su riviste internazionali recensite Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 0 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|---------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC PEDIATRIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: - DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI - DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII - DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII - DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC PNEUMOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA ANTONIETTA MINIO |
| <i>MATRICOLA</i> | 4336 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | CIII Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale. Partecipa a convegni di carattere generale nell'ambito della disciplina. Corsi di aggiornamento preferibilmente monotematici. Acquisizione BLS.D. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Supera i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione secondo le indicazioni nazionali e regionali, scegliendo la partecipazione a convegni di carattere specifico, mirati all'approfondimento di conoscenze finalizzate alla specializzazione in una branca di casistica seguita dalla UOC in coerenza con gli obiettivi dipartimentali e aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Supera i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione secondo le indicazioni nazionali e regionali, con partecipazione a convegni, corsi e/o stages anche extra-aziendali. Partecipa come relatore a corsi e/o congressi aziendale e/o nazionali, in coerenza con gli obiettivi dipartimentali e aziendali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' coinvolto come ideatore formativo responsabile scientifico a livello divisionale e/o dipartimentale e/o aziendale in collaborazione con l'ufficio formazione per l'organizzazione di corsi di formazione aziendale. Collabora alla stesura di linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza di base riguardo i diversi settori della specialità pneumologica (patologia infettiva, neoplastica, ostruttiva, pleurica, interstiziopatie), tale da permettere l'esecuzione, di base, delle principali procedure-esami specialistici e sufficiente ad interpretare le problematiche relative all'attività ordinaria ed in guardia. Conoscenze dei software utilizzati in AO. Conoscenza delle pratiche burocratico-amministrative. Conoscenza delle tecniche di BLS.D. Conoscenza delle linee guida. Conoscenza di base delle varie tecniche diagnostiche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre al precedente anche: conoscenze specifiche in aree selezionate della Pneumologia (Patologie ostruttive o Interstiziopatie o Oncologia pleuropolmonare o insufficienza respiratoria). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conoscenza clinica approfondita di settori sub-specialistici (Patologie ostruttive o Interstiziopatie o Oncologia pleuropolmonare o insufficienza respiratoria). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Riferimento per la UOC e per l'ospedale e/o per l'esterno relativamente ad un settore sub-specialistico (Patologie ostruttive o Interstiziopatie o Oncologia pleuropolmonare o insufficienza respiratoria). Oppure: Conoscenza delle tecniche di esecuzione di procedure o percorsi decisionali clinici ad alta complessità. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività di ordine generale sia ambulatoriale che di Day Service/Day Hospital che di degenza con applicazione delle linee guida. Gestione dei turni di guardia interna e interdivisionale in collaborazione con gli altri specialisti. Utilizzo del software utilizzati in AO. Rispetto delle pratiche burocratico-amministrative. Osservazione e segnalazione casi imprevisti e complicità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come livello precedente più: Gestione dei casi che richiedono un approccio multidisciplinare Consulenze per altre UO Addestramento dei colleghi meno esperti nell'ambito del proprio campo specialistico. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come livello precedente più: Programmazione dell'attività Si occupa principalmente di attività specifiche sub-specialistiche (Patologie ostruttive o Interstiziopatie o Oncologia pleuropolmonare o insufficienza respiratoria) Applicazione di metodiche innovative Predisposizione di protocolli aziendali. Svolge attività di addestramento e tutoraggio al personale medico e tecnico per le attività di loro competenza nello svolgimento del lavoro d'equipe in alta specializzazione. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come livello precedente più. Gestione paziente critico Si rapporta con strutture esterne all'azienda relativamente a attività specifiche sub-specialistiche (Patologie ostruttive o Interstiziopatie o Oncologia pleuropolmonare o insufficienza respiratoria). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestione in autonomia e firma di referti di casi di bassa complessità (vedi sotto). Gestione di casi più complessi in collaborazione con i referenti di patologia. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestisce in autonomia tutti gli esami pneumologici di media complessità (spirometria, broncoscopia), con specifiche competenze all'interno della disciplina. Riferisce al proprio Referente di metodica le eventuali problematiche. Svolge attività di addestramento e tutoraggio al personale medico e tecnico, per le attività di loro competenza nello svolgimento del lavoro di media complessità d'equipe nel settore specifico. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Gestisce autonomamente attività specialistiche avanzate (polissonografie, esami con pletismografo, endoscopie con prelievi transbronchiali). Riferisce al Direttore le problematiche gravi e le relative decisioni, indicando le opportune azioni correttive e di miglioramento da apportare nel proprio ambito specialistico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Autonomia decisionale clinica nell'ambito delle Patologie ostruttive o Interstiziopatie o Oncologia pleuropolmonare o insufficienza respiratoria. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Attività di routine ambulatoriale, day service, Day Hospital e degenze. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Tratta casi difficili o rari e complicanze. Tratta sia in ambito ambulatoriale che di degenza le principali patologie (Patologie ostruttive o Interstiziopatie o Oncologia pleuropolmonare o insufficienza respiratoria). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre al precedente tratta, sia in ambito ambulatoriale che di degenza, le patologie del sonno, trapianto polmonare, casi oncologici da gestire nell'ambulatorio collegiale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre al precedente è riferimento aziendale e extraaziendale per le patologie del sonno, trapianto polmonare, casi oncologici da gestire nell'ambulatorio collegiale o per la scelta della corretta metodica diagnostica. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Effettua in autonomia prestazioni a consulenza per le Strutture interne all'Azienda o di altre Aziende e prime visite. In caso di situazioni ad alta complessità (interpretazioni diagnostiche o scelte terapeutiche) collabora con collega esperto Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>Stesura della lettera di dimissione.</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Partecipazione a studi clinici come collaboratore indiretto (case-finding, applicazione protocolli operativi)</p> <p>Conoscenza degli strumenti statistico-epidemiologici e di software data base per archiviazione di percorsi e di outcome clinici. Attitudine ad adottare nella pratica clinica i risultati acquisiti.</p> <p>Partecipazione esecutiva a progetti interni di audit clinico e miglioramento della qualità del lavoro.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professionale.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Inoltre</p> <p>Partecipazione a studi clinici attiva come co-investigatore.</p> <p>Raccolta bibliografica e partecipazione ai colleghi relativamente alla gestione dei pazienti trapiantati o della ventilazione non invasiva o dell'endoscopia respiratoria o della fisiopatologia respiratoria o dello studio del sonno.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professionale.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Inoltre</p> <p>Partecipazione a studi clinici attiva come co-investigatore.</p> <p>Partecipazione come componente di gruppi di lavoro dipartimentali, aziendali.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professionale.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Inoltre</p> <p>Partecipazione a studi clinici attiva come co-investigatore.</p> <p>Partecipazione come componente di gruppi di lavoro dipartimentali, aziendali, regionali.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professionale.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC PNEUMOLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC PSICHIATRIA 1 - PSICOLOGI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | PSICOLOGO 1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA EMI BONDI |
| <i>MATRICOLA</i> | 9601 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

*PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE*

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Assolvimento degli obblighi dettati dalla normativa sulla EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA con l'acquisizione dei crediti minimi previsti. Formazione specifica (aziendale o extra aziendale) inerente aspetti legali, conoscenza della legislazione nazionale e del Piano Regionale lombardo per la Salute Mentale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Formazione al lavoro di equipe; capacità di gestire l'interazione con le reti sociali naturali dei pazienti e con le strutture di base dei contesti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Formazione necessaria per gestire ed incrementare l'ambito del lavoro di rete, l'attivazione di cataloghi delle risorse e di case management. Formazione necessaria per gestire i casi complessi in totale autonomia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Formazione necessaria per comprendere ed analizzare i complessi processi psicologici intervenienti nel lavoro di equipe. Formazione necessaria per contribuire ad analizzare gestire ed incrementare l'interazione con la generalità dei soggetti extra clinici coinvolti nei percorsi di aiuto alla persona. Formazione psicologica e psicoterapeutica necessaria per gestire casi clinici particolarmente complessi (anche mediante l'utilizzo di tecniche innovative) tale da essere di riferimento per i colleghi. Formazione teorica per la stesura di protocolli clinici operativi. Buona conoscenza della letteratura internazionale. Formazione necessaria per svolgere attività di supervisione. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenze psicologiche di base (rispetto al ruolo, al setting etc.) necessarie per gestire operativamente la relazione terapeutica con il paziente. Conoscenze psicologiche specifiche relative alla capacità di lettura della storia del paziente, delle dinamiche famigliari, dei fattori socio-ambientali (stigma, esclusione sociale etc.) e altri elementi che possono avere una significativa incidenza nell'origine e nel mantenimento dei disturbi psichici. Competenze professionali nel gestire in modo autonomo interventi di tipo psicologico (psicodiagnosi, sostegno, consulenza, psicoterapia, conduzione di gruppi etc.). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Conoscenza delle modalità di stesura di un piano di trattamento individualizzato per il paziente, nelle loro specificità psicologiche, dei diagrammi di flusso delle azioni da compiere e dei soggetti deputati ad attuarle. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Conoscenza necessaria per comprendere l'interazione dei contesti e dei sistemi complessi e multipli (famiglia, scuola, enti e strutture di assistenza, datori di lavoro, enti pubblici). Approfondimento di conoscenze specialistiche rispetto ad alcune aree di patologia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conosce, individua e mette in atto percorsi di interazione originale e specifica tra tutti i soggetti e le reti coinvolte nel processo terapeutico-riabilitativo. Ha conoscenze approfondite rispetto alle dinamiche relazionali nel lavoro in equipe. Ha conoscenze su modalità specifiche di trattamento psicologico di patologie complesse, tale da esser anche di riferimento per i colleghi. Ha conoscenza approfondita rispetto alla conduzione e gestione di gruppi psicoterapeutici, riabilitativi, di sostegno. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | DEGENZA/AMBULATORIO Eroga autonomamente diversificate attività di tipo psicologico orientate al paziente (psicodiagnosi, psicoterapia, consulenza etc.), al sostegno dei familiari, ai contesti socioambientali nell'ambito della micro équipe. Collabora, con contributi di carattere psicologico, ad un buon funzionamento del lavoro di équipe, alla progettazione ed alla stesura in équipe del Piano di Trattamento Individuale (PTI). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Eroga attività coinvolgenti percorsi riabilitativi complessi nella loro componente psicologica, redigendo il relativo Piano di Trattamento Riabilitativo (PTR) e gestendo le interazioni con le reti coinvolte. Si propone come tutor a tirocinanti psicologi in formazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Valuta la coerenza, l'opportunità e l'efficacia tra le differenziate offerte terapeutico-riabilitative delle strutture accreditate e le necessità concrete del singolo paziente. Applica particolari competenze psicologiche e modalità di trattamento su specifiche patologie con riferimento anche alle problematiche multiculturali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Offre formazione attraverso contributi psicologici originali e specifici inerenti anche il buon funzionamento del lavoro di équipe (gli aspetti relazionali, la valorizzazione e l'integrazione tra i diversificati apporti multiprofessionali, la proposizione degli atteggiamenti collaborativi, la risoluzione dei conflitti etc.). Promuove e gestisce interazioni complesse e progetti strutturati orientati anche verso una pluralità di pazienti e coinvolgenti enti, soggetti e strutture sanitarie, sociali ed imprenditoriali. Gestisce sul piano clinico casi complessi, o po particolari, fungendo da riferimento per i coi colleghi. Collabora con enti istituzionali privato sociale, volontariato, fornendo conoscenze, supporto, supervisione inerente, in particolare la gestione della relazione con il paziente psichiatrico. Progetta ed organizza attività di gruppo con pazienti particolarmente complessi, con famigliari di pazienti psichiatrici particolarmente problematici e con volontari. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Sa muoversi in modo autonomo rispetto al trattamento del singolo paziente e alla definizione del Piano di Trattamento Individuale (PTI). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Costruisce autonomamente percorsi gestionali più complessi che coinvolgono altre professionalità nell'ambito del lavoro di équipe. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Costruisce e gestisce autonomamente percorsi di trattamento psicologico individuale che coinvolgano reti esterne all'Azienda. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Gestisce percorsi innovativi coinvolgenti enti, strutture e servizi dell'intero ambito sanitario, sociale e assistenziale. E' punto di riferimento per i colleghi per la gestione delle problematiche psicologiche connesse ai casi difficili o rari o per le complicità. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | L'intero case mix afferente, nei differenti livelli di gravità e acuzie, a tutte le strutture del DSM. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: supporto psicologico-clinico e psico-educazionale ai familiari ed al volontariato. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Gestisce le problematiche psicologiche connesse a casi complessi e le loro complicanze. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | CCome il precedente più: Svolge azioni di supervisione. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. |

Valutazione (1-12)

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Collabora a trial clinici individuando i pazienti potenzialmente idonei e seguendoli nelle valutazioni psico-diagnostiche. Segue i pazienti inseriti in trials che richiedono valutazioni psicodiagnostiche e strumentali locali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Gestisce dati finalizzati alla pubblicazione scientifica di single case, reports o di studi clinici semplici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Contribuisce a gestire e ordinare statisticamente insiemi di dati complessi concernenti studi clinici ossevazionali o sperimentali. Offre un apporto nel gestire trials con valutazioni strumentali centralizzate e che prevedano l'inter rater reliability. Eventuale stesura di abstract o poster per convegni scientifici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Propone studi locali e partecipa a trials multicentrici di fase 2 con la pubblicazione di abstract e /o articoli. Partecipa a convegni come relatore. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

1. Capacità di rispettare la linea gerarchica.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità,
- presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure,
- realizza il proprio lavoro nei tempi previsti,
- presta attenzione alla applicazione delle procedure,
- presta attenzione alla applicazione delle normative.

Punteggio
assegnato

2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari.

Peso Item

7

Declaratoria

Il dirigente:

- dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari,
- è disponibile per eventuali chiarimenti,
- sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura.

Punteggio
assegnato

3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità.

Peso Item

6

Declaratoria

Il dirigente:

- è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi,
- accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale,
- è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti.

Punteggio
assegnato

4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo.

Punteggio
assegnato

5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- identifica i fattori critici di processi ad esito negativo,
- si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento,
- è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali,
- accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza.

Punteggio
assegnato

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | PSICOLOGO 1 |
| | UOC PSICHIATRIA 1 - PSICOLOGI |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | <small>RANGE:</small> • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC PSICHIATRIA 1 - MEDICI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| NOME E COGNOME | MED MEDICO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|------------------|
| NOME E COGNOME | DR.SSA EMI BONDI |
| MATRICOLA | 9601 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | A3 |

**PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE**

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Assolvimento degli obblighi dettati dalla normativa sulla EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA con l'acquisizione dei crediti minimi previsti conseguiti con almeno 1-2 congressi di rilevanza nazionale. Formazione necessaria a gestire in modo autonomo le patologie psichiche in acuto e nel mantenimento. Formazione specifica (aziendale o extra aziendale) inerente: aspetti medico legali (consenso informato, rischio clinico, procedure off label). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Formazione al lavoro in équipe; capacità di gestire l'interazione con le reti sociali naturali dei pazienti e con le strutture di base dei contesti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Formazione necessaria per gestire ed incrementare l'ambito del lavoro di rete, l'attivazione di cataloghi delle risorse e di case management. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Formazione necessaria per gestire ed incrementare l'interazione con la generalità dei soggetti extra clinici coinvolti nei percorsi di aiuto alla persona. Formazione necessaria per gestire casi clinici particolarmente complessi mediante tecniche innovative, tale da essere di riferimento per i colleghi. Formazione teorica per la stesura di protocolli clinici operativi. Buona conoscenza della letteratura internazionale. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenze necessarie per gestire la relazione terapeutica con il paziente e i familiari. Conoscenza del Piano Regionale lombardo per la Salute Mentale. Conoscenza delle procedure e dei protocolli operativi in uso presso la UOC di riferimento (contenzione, gestione del rischio suicidiario etc.). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Conoscenza delle modalità di stesura di un piano di trattamento individualizzato per il paziente, dei diagrammi di flusso delle azioni da compiere e dei soggetti deputati ad attuarle. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Conoscenza necessaria per gestire contesti complessi e multipli (famiglia, scuola, enti e strutture di assistenza, datori di lavoro, enti pubblici). Approfondisce conoscenze specialistiche in alcune aree di patologia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conosce, individua e mette in atto percorsi di interazione originale e specifica tra tutti i soggetti e le reti coinvolte nel processo terapeutico-riabilitativo. Ha conoscenze su modalità specifiche di trattamento di patologie, tale da esser anche di riferimento per i colleghi. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Eroga autonomamente l'attività clinica direttamente orientata al paziente od al sostegno dei familiari nell'ambito della micro équipe. Redige il Piano di Trattamento Individuale (PTI). Fornisce consulenze ordinarie ad altri reparti. Garantisce l'attività di guardia attiva in SPDC. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Eroga attività cliniche coinvolgenti percorsi riabilitativi complessi, redigendo il relativo Piano di Trattamento Riabilitativo (PTR) e gestendo le interazioni con le reti coinvolte. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Valuta la coerenza tra le offerte terapeutico-riabilitative delle strutture accreditate e le necessità del singolo paziente. Applica tecniche di trattamento farmacologico, psicoterapeutico e/o riabilitativo per il trattamento di patologie complesse. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Promuove e gestisce interazioni complesse e progetti strutturati orientati anche verso una pluralità di pazienti e coinvolgenti enti, soggetti e strutture sanitarie, sociali ed imprenditoriali. Gestisce sul piano clinico casi complessi, o particolari, fungendo da riferimento per i colleghi. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | E' autonomo ed ha responsabilità clinica esclusiva rispetto al trattamento del singolo paziente ed alla definizione del Piano di Trattamento Individuale (PTI). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Costruisce autonomamente percorsi gestionali più complessi che coinvolgono altre professionalità nell'ambito del lavoro di équipe. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Costruisce e gestisce autonomamente percorsi di trattamento individuale che coinvolgano reti esterne all'Azienda. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Gestisce percorsi innovativi coinvolgenti enti, strutture e servizi dell'intero ambito sanitario, sociale e assistenziale. E' punto di riferimento per i colleghi per la gestione delle problematiche connesse ai casi difficili o rari o per le complicanze. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | L'intero case mix afferente, nei differenti livelli di gravità e acuzie, a tutte le strutture del DSM. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Competenza nel supporto psicologico-clinico e psico-educazionale ai familiari. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Gestisce le problematiche connesse a casi complessi e le loro complicanze. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Avere piena conoscenza, accesso e capacità di utilizzo dell'intero catalogo delle risorse socio assistenziali disponibili. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'emergenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| Declaratoria | |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Collabora a trial clinici individuando i pazienti potenzialmente idonei e seguendoli nelle valutazioni psico-diagnostiche. Segue i pazienti inseriti in trials che richiedono valutazioni psicodiagnostiche e strumentali locali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Gestisce dati finalizzati alla pubblicazione scientifica di single case, reports o di studi clinici semplici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Gestisce e ordina statisticamente insiemi di dati complessi concernenti studi clinici osservazionali o sperimentali. Gestisce trials con valutazioni strumentali centralizzate e che prevedano l'inter raters reliability. Eventuale stesura di abstract o poster per convegni scientifici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Propone studi locali e partecipa a trials multicentrici di fase 2 con la pubblicazione di abstract e /o articoli. Partecipa a convegni come relatore. |
| Valutazione (1-12) | | |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. Peso Item 4

Declaratoria

Il dirigente:

- conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità,
- presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure,
- realizza il proprio lavoro nei tempi previsti,
- presta attenzione alla applicazione delle procedure,
- presta attenzione alla applicazione delle normative.

Punteggio
assegnato

2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. Peso Item 7

Declaratoria

Il dirigente:

- dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari,
- è disponibile per eventuali chiarimenti,
- sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura.

Punteggio
assegnato

3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. Peso Item 6

Declaratoria

Il dirigente:

- è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi,
- accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale,
- è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti.

Punteggio
assegnato

4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. Peso Item 5

Declaratoria

Il dirigente:

- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo.

Punteggio
assegnato

5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. Peso Item 5

Declaratoria

Il dirigente:

- identifica i fattori critici di processi ad esito negativo,
- si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento,
- è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali,
- accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza.

Punteggio
assegnato



| | | |
|---|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|--|----------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC PSICHIATRIA 1 - MEDICI |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC PSICHIATRIA 2 - MEDICI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. MASSIMO RABBONI |
| <i>MATRICOLA</i> | 8275 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Assolvimento degli obblighi dettati dalla normativa sulla EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA con l'acquisizione dei crediti minimi previsti conseguiti con almeno 1-2 congressi di rilevanza nazionale. Formazione necessaria a gestire in modo autonomo le patologie psichiche in acuto e nel mantenimento. Formazione specifica (aziendale o extra aziendale) inerente: aspetti medico legali (consenso informato, rischio clinico, procedure off label). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Formazione al lavoro in équipe; capacità di gestire l'interazione con le reti sociali naturali dei pazienti e con le strutture di base dei contesti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Formazione necessaria per gestire ed incrementare l'ambito del lavoro di rete, l'attivazione di cataloghi delle risorse e di case management. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Formazione necessaria per gestire ed incrementare l'interazione con la generalità dei soggetti extra clinici coinvolti nei percorsi di aiuto alla persona. Formazione necessaria per gestire casi clinici particolarmente complessi mediante tecniche innovative, tale da essere di riferimento per i colleghi. Formazione teorica per la stesura di protocolli clinici operativi. Buona conoscenza della letteratura internazionale. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenze necessarie per gestire la relazione terapeutica con il paziente e i familiari. Conoscenza del Piano Regionale lombardo per la Salute Mentale. Conoscenza delle procedure e dei protocolli operativi in uso presso la UOC di riferimento (contenzione, gestione del rischio suicidiario etc.). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Conoscenza delle modalità di stesura di un piano di trattamento individualizzato per il paziente, dei diagrammi di flusso delle azioni da compiere e dei soggetti deputati ad attuarle. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Conoscenza necessaria per gestire contesti complessi e multipli (famiglia, scuola, enti e strutture di assistenza, datori di lavoro, enti pubblici). Approfondisce conoscenze specialistiche in alcune aree di patologia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conosce, individua e mette in atto percorsi di interazione originale e specifica tra tutti i soggetti e le reti coinvolte nel processo terapeutico-riabilitativo. Ha conoscenze su modalità specifiche di trattamento di patologie, tale da esser anche di riferimento per i colleghi. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | DEGENZA/AMBULATORIO Eroga autonomamente l'attività clinica direttamente orientata al paziente od al sostegno dei familiari nell'ambito della micro équipe. Redige il Piano di Trattamento Individuale (PTI). Fornisce consulenze ordinarie ad altri reparti. Garantisce l'attività di guardia attiva in SPDC. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Eroga attività cliniche coinvolgenti percorsi riabilitativi complessi, redigendo il relativo Piano di Trattamento Riabilitativo (PTR) e gestendo le interazioni con le reti coinvolte. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Valuta la coerenza tra le offerte terapeutico-riabilitative delle strutture accreditate e le necessità del singolo paziente. Applica tecniche di trattamento farmacologico, psicoterapeutico e/o riabilitativo per il trattamento di patologie complesse. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Promuove e gestisce interazioni complesse e progetti strutturati orientati anche verso una pluralità di pazienti e coinvolgenti enti, soggetti e strutture sanitarie, sociali ed imprenditoriali. Gestisce sul piano clinico casi complessi, o particolari, fungendo da riferimento per i colleghi. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | E' autonomo ed ha responsabilità clinica esclusiva rispetto al trattamento del singolo paziente ed alla definizione del Piano di Trattamento Individuale (PTI). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Costruisce autonomamente percorsi gestionali più complessi che coinvolgono altre professionalità nell'ambito del lavoro di équipe. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Costruisce e gestisce autonomamente percorsi di trattamento individuale che coinvolgono reti esterne all'Azienda. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Gestisce percorsi innovativi coinvolgenti enti, strutture e servizi dell'intero ambito sanitario, sociale e assistenziale. E' punto di riferimento per i colleghi per la gestione delle problematiche connesse ai casi difficili o rari o per le complicanze. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | L'intero case mix afferente, nei differenti livelli di gravità e acuzie, a tutte le strutture del DSM. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Competenza nel supporto psicologico-clinico e psico-educazionale ai familiari. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Gestisce le problematiche connesse a casi complessi e le loro complicanze. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Avere piena conoscenza, accesso e capacità di utilizzo dell'intero catalogo delle risorse socio assistenziali disponibili. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | SSu indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>Stesura della lettera di dimissione.</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Collabora a trial clinici individuando i pazienti potenzialmente idonei e seguendoli nelle valutazioni psico-diagnostiche. Segue i pazienti inseriti in trials che richiedono valutazioni psicodiagnostiche e strumentali locali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Gestisce dati finalizzati alla pubblicazione scientifica di single case, reports o di studi clinici semplici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Gestisce e ordina statisticamente insieme di dati complessi concernenti studi clinici osservazionali o sperimentali. Gestisce trials con valutazioni strumentali centralizzate e che prevedano l'inter raters reliability. Eventuale stesura di abstract o poster per convegni scientifici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Propone studi locali e partecipa a trials multicentrici di fase 2 con la pubblicazione di abstract e /o articoli. Partecipa a convegni come relatore. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento.

Peso Item

6

Declaratoria

Il dirigente:

- sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro,
- è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto,
- trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita.

Punteggio
assegnato

7. Capacità e spirito di iniziativa.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile,
- ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano,
- attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale.

Punteggio
assegnato

8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- promuove scambi informativi,
- collabora a fornire opportunità di crescita professionale,
- per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo,
- è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro.

Punteggio
assegnato

9. Autocontrollo e Gestione dello stress.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate,
- reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro,
- mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali,
- conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire.

Punteggio
assegnato

10. Capacità di membership.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore,
- distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro,
- documenta puntualmente il lavoro in itinere,
- utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro.

Punteggio
assegnato

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

[30%]

Totale ponderato

0,00



| | |
|----------------------------------|----------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC PSICHIATRIA 2 - MEDICI |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC PSICHIATRIA 2 - PSICOLOGI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| NOME E COGNOME | PSICOLOGO 2 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| NOME E COGNOME | DR. MASSIMO RABBONI |
| MATRICOLA | 8275 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Assolvimento degli obblighi dettati dalla normativa sulla EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA con l'acquisizione dei crediti minimi previsti. Formazione specifica (aziendale o extra aziendale) inerente aspetti legali, conoscenza della legislazione nazionale e del Piano Regionale lombardo per la Salute Mentale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Formazione al lavoro di equipe; capacità di gestire l'interazione con le reti sociali naturali dei pazienti e con le strutture di base dei contesti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Formazione necessaria per gestire ed incrementare l'ambito del lavoro di rete, l'attivazione di cataloghi delle risorse e di case management. Formazione necessaria per gestire i casi complessi in totale autonomia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Formazione necessaria per comprendere ed analizzare i complessi processi psicologici intervenienti nel lavoro di equipe. Formazione necessaria per contribuire ad analizzare gestire ed incrementare l'interazione con la generalità dei soggetti extra clinici coinvolti nei percorsi di aiuto alla persona. Formazione psicologica e psicoterapeutica necessaria per gestire casi clinici particolarmente complessi (anche mediante l'utilizzo di tecniche innovative) tale da essere di riferimento per i colleghi. Formazione teorica per la stesura di protocolli clinici operativi. Buona conoscenza della letteratura internazionale. Formazione necessaria per svolgere attività di supervisione. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenze psicologiche di base (rispetto al ruolo, al setting etc.) necessarie per gestire operativamente la relazione terapeutica con il paziente. Conoscenze psicologiche specifiche relative alla capacità di lettura della storia del paziente, delle dinamiche famigliari, dei fattori socio-ambientali (stigma, esclusione sociale etc.) e altri elementi che possono avere una significativa incidenza nell'origine e nel mantenimento dei disturbi psichici. Competenze professionali nel gestire in modo autonomo interventi di tipo psicologico (psicodiagnosi, sostegno, consulenza, psicoterapia, conduzione di gruppi etc.). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Conoscenza delle modalità di stesura di un piano di trattamento individualizzato per il paziente, nelle loro specificità psicologiche, dei diagrammi di flusso delle azioni da compiere e dei soggetti deputati ad attuarle. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Conoscenza necessaria per comprendere l'interazione dei contesti e dei sistemi complessi e multipli (famiglia, scuola, enti e strutture di assistenza, datori di lavoro, enti pubblici). Approfondimento di conoscenze specialistiche rispetto ad alcune aree di patologia. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conosce, individua e mette in atto percorsi di interazione originale e specifica tra tutti i soggetti e le reti coinvolte nel processo terapeutico-riabilitativo. Ha conoscenze approfondite rispetto alle dinamiche relazionali nel lavoro in equipe. Ha conoscenze su modalità specifiche di trattamento psicologico di patologie complesse, tale da esser anche di riferimento per i colleghi. Ha conoscenza approfondita rispetto alla conduzione e gestione di gruppi psicoterapeutici, riabilitativi, di sostegno. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | DEGENZA/AMBULATORIO Eroga autonomamente diversificate attività di tipo psicologico orientate al paziente (psicodiagnosi, psicoterapia, consulenza etc.), al sostegno dei familiari, ai contesti socioambientali nell'ambito della micro équipe. Collabora, con contributi di carattere psicologico, ad un buon funzionamento del lavoro di équipe, alla progettazione ed alla stesura in équipe del Piano di Trattamento Individuale (PTI). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Eroga attività coinvolgenti percorsi riabilitativi complessi nella loro componente psicologica, redigendo il relativo Piano di Trattamento Riabilitativo (PTR) e gestendo le interazioni con le reti coinvolte. Si propone come tutor a tirocinanti psicologi in formazione. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Valuta la coerenza, l'opportunità e l'efficacia tra le differenziate offerte terapeutico-riabilitative delle strutture accreditate e le necessità concrete del singolo paziente. Applica particolari competenze psicologiche e modalità di trattamento su specifiche patologie con riferimento anche alle problematiche multiculturali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | DEGENZA/AMBULATORIO Come il precedente più: Offre formazione attraverso contributi psicologici originali e specifici inerenti anche il buon funzionamento del lavoro di équipe (gli aspetti relazionali, la valorizzazione e l'integrazione tra i diversificati apporti multiprofessionali, la proposizione degli atteggiamenti collaborativi, la risoluzione dei conflitti etc.). Promuove e gestisce interazioni complesse e progetti strutturati orientati anche verso una pluralità di pazienti e coinvolgenti enti, soggetti e strutture sanitarie, sociali ed imprenditoriali. Gestisce sul piano clinico casi complessi, o particolari, fungendo da riferimento per i colleghi. Collabora con enti istituzionali privato sociale, volontariato, fornendo conoscenze, supporto, supervisione inerente, in particolare la gestione della relazione con il paziente psichiatrico. Progetta ed organizza attività di gruppo con pazienti particolarmente complessi, con famigliari di pazienti psichiatrici particolarmente problematici e con volontari. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Sa muoversi in modo autonomo rispetto al trattamento del singolo paziente e alla definizione del Piano di Trattamento Individuale (PTI). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Costruisce autonomamente percorsi gestionali più complessi che coinvolgono altre professionalità nell'ambito del lavoro di équipe. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Costruisce e gestisce autonomamente percorsi di trattamento psicologico individuale che coinvolgano reti esterne all'Azienda. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Gestisce percorsi innovativi coinvolgenti enti, strutture e servizi dell'intero ambito sanitario, sociale e assistenziale. E' punto di riferimento per i colleghi per la gestione delle problematiche psicologiche connesse ai casi difficili o rari o per le complicità. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | L'intero case mix afferente, nei differenti livelli di gravità e acuzie, a tutte le strutture del DSM. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: supporto psicologico-clinico e psico-educazionale ai familiari ed al volontariato. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Gestisce le problematiche psicologiche connesse a casi complessi e le loro complicanze. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Svolge azioni di supervisione. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Collabora a trial clinici individuando i pazienti potenzialmente idonei e seguendoli nelle valutazioni psico-diagnostiche. Segue i pazienti inseriti in trials che richiedono valutazioni psicodiagnostiche e strumentali locali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Gestisce dati finalizzati alla pubblicazione scientifica di single case, reports o di studi clinici semplici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Contribuisce a gestire e ordinare statisticamente insiemi di dati complessi concernenti studi clinici osservazionali o sperimentali. Offre un apporto nel gestire trials con valutazioni strumentali centralizzate e che prevedano l'inter rater reliability. Eventuale stesura di abstract o poster per convegni scientifici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Propone studi locali e partecipa a trials multicentrici di fase 2 con la pubblicazione di abstract e /o articoli. Partecipa a convegni come relatore. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. Peso Item 4

Declaratoria

Il dirigente:

- conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità,
- presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure,
- realizza il proprio lavoro nei tempi previsti,
- presta attenzione alla applicazione delle procedure,
- presta attenzione alla applicazione delle normative.

Punteggio
assegnato

2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. Peso Item 7

Declaratoria

Il dirigente:

- dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari,
- è disponibile per eventuali chiarimenti,
- sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura.

Punteggio
assegnato

3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. Peso Item 6

Declaratoria

Il dirigente:

- è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi,
- accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale,
- è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti.

Punteggio
assegnato

4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. Peso Item 5

Declaratoria

Il dirigente:

- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo.

Punteggio
assegnato

5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. Peso Item 5

Declaratoria

Il dirigente:

- identifica i fattori critici di processi ad esito negativo,
- si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento,
- è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali,
- accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza.

Punteggio
assegnato

6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento.

Peso Item

6

Declaratoria

Il dirigente:

- sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro,
- è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto,
- trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita.

Punteggio
assegnato

7. Capacità e spirito di iniziativa.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile,
- ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano,
- attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale.

Punteggio
assegnato

8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- promuove scambi informativi,
- collabora a fornire opportunità di crescita professionale,
- per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo,
- è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro.

Punteggio
assegnato

9. Autocontrollo e Gestione dello stress.

Peso Item

4

Declaratoria

Il dirigente:

- dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate,
- reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro,
- mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali,
- conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire.

Punteggio
assegnato

10. Capacità di membership.

Peso Item

5

Declaratoria

Il dirigente:

- accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore,
- distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro,
- documenta puntualmente il lavoro in itinere,
- utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro.

Punteggio
assegnato

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

[30%]

Totale ponderato

0,00



| | |
|--|-------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | PSICOLOGO 2 |
| | UOC PSICHIATRIA 2 - PSICOLOGI |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOSD PSICOLOGIA CLINICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-----|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA SIMONETTA SPADA |
| <i>MATRICOLA</i> | 6430 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | B1 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Aver effettuato 100 ore di supervisione sui propri casi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Aver progettato e collaborato alla realizzazione di percorsi formativi in tema di relazione/comunicazione con il paziente Essere stato tutor di uno psicologo post laurea. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Aver gestito in autonomia in qualità di formatore percorsi rivolti al personale ospedaliero. In alternativa aver curato percorsi di formazione neuropsicologica rivolti a colleghi psicologi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Svolgere attività di supervisione in ambito: <ul style="list-style-type: none"> • di consultazione psicologica o • di sostegno psicologico o • di psicoterapia o • di neuropsicologia. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza teorico-pratica della conduzione del colloquio clinico in particolare nell'area della valutazione e della diagnosi. Conoscenza teorico-pratica di test di livello: - WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale), le Matrici di Raven e la WISC-R. Conoscenza teorico-pratica di test proiettivi di personalità: - Rorschach metodo exner e TAT Conoscenza dei processi primari dell'Unità e delle Regole di Unità Conoscenza delle pratiche burocratico amministrative. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Alla precedente si aggiunge: Conoscenza teorica e pratica |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Presenza delle conoscenze per gestire l'interazione con le unità invianti allo scopo di definire gli obiettivi dell'attività erogata all'interno di specifici progetti. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Presenza delle conoscenze per condurre analisi sistematiche relativamente ai bisogni, trarre conclusioni sull'efficacia degli interventi e proporre nuovi progetti di intervento. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>DEGENZA Garantire l'attività richiesta dalla altre Unità dell'Azienda in collaborazione con gli altri Specialisti. Si attiene alle Linee Guida e applica le procedure come previsto dalle Regole di Unità. Gestisce i rapporti con i pazienti ed i parenti.</p> <p>AMBULATORIO Eroga autonomamente attività di ordine generale (cliniche e strumentali) attenendosi alle Linee Guida e applica le procedure come previsto dalle Regole di Unità. Gestisce i rapporti con i pazienti ed i parenti.</p> <p>Partecipa a studi clinici. Partecipa alle riunioni d'équipe.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come livello precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestisce casi complessi - Laddove previsto coordina riunioni d'équipe. - Effettua supervisione individuale e di gruppo. - Gestisce gruppi formativi in ambito ospedaliero. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come livello precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> - È il referente per alcune tipologie di pazienti. - È riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come livello precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> - È riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi a prescindere dalle aree di competenza. - Gestisce problematiche organizzative. - Organizza e rivede periodicamente i processi primari dell'Unità. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | E' in grado di svolgere in autonomia sia funzioni di diagnosi e cura di competenza A posteriori è stabilmente supervisionato o supervisionabile nello svolgimento della propria attività. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo nella gestione di aree specialistiche assegnate. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Totalmente autonomo nella gestione dell'attività dell'Unità e autonomo nella supervisione di colleghi nelle aree di specifica competenza. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totalmente autonomo nella gestione dell'attività dell'Unità e autonomo nell'attività di supervisione. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Valutazione psicodiagnostica e neuropsicologica di pazienti in tutte le fasi del ciclo di vita. Sostegno psicoterapico, psicoterapia. Valutazione pazienti affetti dalle patologie trattate all'interno dell'azienda ospedaliera (dal trapianto al percorso violenza....) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Espressioni di parere su richiesta della diagnosi prenatale, chirurgia senologica, chirurgia plastica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Interfaccia con richieste provenienti dal pronto soccorso. Risposta alle richieste del Servizio Sanitario Aziendale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Gestione di casi complessi, anche senza intervento diretto sul paziente. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extra dipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali È in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|--|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione. <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | Valutazione (1-12) |



3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raccolta dati, verifica della documentazione, partecipazione a studi clinici o partecipazione a progetti di ricerca intervento. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione di studi clinici e/o progetti di ricerca intervento. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Alla precedente si aggiunge: Promozione di almeno un progetto di studio clinico e/o di almeno un progetto di ricerca intervento. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Alla precedente si aggiunge: Promozione di più studi clinici e/o progetti di ricerca intervento. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|-----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 10 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | | [30%] | Totale ponderato |
| | | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | 0 |
| | UOSD PSICOLOGIA CLINICA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: - DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI - DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII - DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII - DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC RADIOLOGIA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI 1

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| NOME E COGNOME | DR. |
| MATRICOLA | 62701 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE 1^a ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| NOME E COGNOME | PROF. SANDRO SIRONI |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | Direttore UOC |

**PERIODO A CUI SI
RIFERISCE LA
VALUTAZIONE**

DAL _____ AL _____

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria. Partecipa a convegni di carattere generale, non mirati all'approfondimento specifico di conoscenze, né finalizzati alla specializzazione in un campo applicativo specifico. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raggiunge i crediti formativi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages di carattere specifico, aggiornandosi secondo un percorso finalizzato al miglioramento di competenze specialistiche, secondo gli obiettivi di UOC. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Si aggiorna seguendo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista, finalizzato al miglioramento di competenze specifiche, secondo gli obiettivi di Struttura, dipartimentali ed aziendali. Può possedere la qualifica di auditor interno. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Si aggiorna seguendo un percorso congruo con il suo ruolo di "super-specialista", acquisendo le competenze necessarie per redigere linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza della diagnostica radiologica sufficiente a gestire le problematiche relative agli esami "di base" che possono essere richiesti in attività ordinaria ed in guardia (Radiologia tradizionale, ecografia e TC). Conoscenza sull'utilizzo dei documenti del Sistema Qualità. Conosce il sistema informatico di Struttura. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Affronta quesiti diagnostici più complessi relativi alla radiologia tradizionale, ecografia e TC. Ha competenza in settori radiologici di maggiore specializzazione (es. mammografia, RM, interventistica). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Conosce un settore diagnostico con competenze tecnico-professionali connesse alla produzione di prestazioni qualitative complesse. Conosce l'organizzazione dei turni delle guardie e delle griglie di lavoro. Conosce il sistema informatico della Struttura. Conosce le competenze che il personale neo-inserito deve acquisire nel proprio settore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Conosce i metodi e gli strumenti atti a razionalizzare l'uso delle risorse disponibili. Conosce il sistema informatico di Struttura e la sua integrazione con il sistema informatico aziendale. |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività diagnostica prevalentemente di "base" (Radiologia tradizionale, ecografia e TC). Validazione dei referti e loro firma elettronica digitale. Applicazione dei protocolli di Struttura. Utilizzo dei documenti del Sistema Qualità. Osservanza degli orari di servizio. Gestione di attività e problematiche di base per garantire lo svolgimento delle prestazioni previste per il servizio in guardia.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Attività diagnostica anche di livello specialistico, almeno in un settore (es. mammografia, RM, interventistica). Stesura di percorsi diagnostici interni. Collabora alla gestione del Sistema Qualità compresa la gestione delle situazioni non conformi e la stesura di protocolli tecnici e istruzioni operative di UOC. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Svolge attività di docenza al corso di laurea per Tecnici di Radiologia. Ha un ruolo di supporto nel percorso formativo (Tutor) degli specializzandi in Radiologia dell'Università.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Attività diagnostica e/o interventistica, con ruolo di referente. Svolge attività specialistiche di alta complessità, con attività di consulenza e discussione di casi clinici per tutte le strutture di Diagnosi e Cura dell'Azienda. Sviluppa e migliora settori strategici per la disciplina di competenza. E' in grado di coordinare ed organizzare i turni di lavoro e delle guardie. Può essere Referente per la gestione del sistema Informatico della Radiologia. Partecipa a riunioni di reparto, aziendali, esterne, ed a Gruppi di studio. Partecipa all'attività didattico-formativa della scuola di specializzazione in Radiologia dell'Università. Ha un ruolo di responsabilità nel percorso formativo (Tutor) degli specializzandi in Radiologia dell'Università.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Attività (clinica od organizzativo-gestionale) di particolare rilevanza per l'Azienda, con connotazioni strategiche intra ed extra aziendali. Può esercitare il ruolo di Sostituto del Direttore in caso di assenza temporanea dello stesso. Partecipa alla realizzazione di Protocolli Aziendali. Valida le competenze acquisite dal personale medico e di supporto neo- inserito. Svolge attività specialistiche avanzate, assumendo decisioni operative atte a garantire lo svolgimento del lavoro nel proprio settore. Valuta le apparecchiature diagnostiche di nuova acquisizione. E' in grado di partecipare a commissioni tecniche per gare di aggiudicazione di apparecchiature. Redige relazioni per la Direzione Aziendale. Svolge attività di docenza per la scuola di specializzazione in Radiologia dell'Università. Ha un ruolo importante nella validazione del percorso formativo degli specializzandi in Radiologia in accordo con la Direzione della Scuola di Radiologia dell'Università.</p> |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestisce in autonomia e firma gli esami radiologici di "base" (Radiologia tradizionale, eco, TC), salvo i casi dubbi che devono essere verificati dal referente per la metodica, o dal Direttore. Nello svolgimento della propria attività si attiene alle indicazioni del referente ed agli indirizzi del Direttore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestisce in autonomia anche esami più specialistici (es. mammo, RM, Interventistica), con specifiche competenze all'interno della disciplina. Riferisce al proprio Referente di metodica le eventuali problematiche. E' autonomo nell'attività di addestramento e tutoraggio del personale medico e tecnico, per le proprie attività specialistiche. E' in grado di svolgere un ruolo di carattere organizzativo nella gestione della propria diagnostica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | E' referente di attività specialistiche (es TC, RM, ecografia, mammografia, interventistica). Riferisce al Direttore le problematiche di particolare rilevanza e le relative decisioni, indicando le opportune azioni correttive e di miglioramento da apportare nel proprio ambito specialistico. Svolge attività di addestramento e tutoraggio al personale medico e tecnico per le attività di loro competenza nello svolgimento del lavoro d'equipe in alta specializzazione. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | E' responsabile in prima persona della diagnostica e ricerca nell'ambito del proprio settore specialistico. E' in grado di svolgere funzioni di coordinamento ed integrazione con dirigenti appartenenti a diverse strutture interne o ad altre Aziende/Enti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Ogni dirigente esegue un'attività lavorativa "standard" propria della diagnostica che giornalmente gli viene assegnata sulla base di griglie di lavoro stabilite dalla Direzione di UOC. I carichi di lavoro di ogni diagnostica sono sostanzialmente pre-impostati dal Direttore nel rispetto di un'attività globale di reparto che deve essere indirizzata al raggiungimento dei budget aziendali e degli obiettivi concordati. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Il dirigente esegue in "extra-time" esami al di fuori della normale griglia di lavoro: esami ecografici al letto nelle terapie intensive, refertazione dello screening mammografico, esami radiologici della Casa Circondariale, ecografie da eseguirsi presso la Casa Circondariale, esami di supporto al collega in attività di guardia, attività di RQ. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Il dirigente gestisce esami specialistici (es. TC cardio-vascolare, TC delle malformazioni cranio-facciali, RM dei pazienti pediatrici, esami di RM osteoarticolare superselettivi, esami di radiologia tradizionale pediatrica, studi radiologici di patologia ossea rara, gestione dei richiami dello screening mammografico, condivisione dell'iter diagnostico-terapeutico per pazienti con patologia oncologica). Stesura dei piani di lavoro settimanali, dei turni di guardia e gestione dei turni di ferie. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Svolge attività di alta complessità, con consulenza e discussione di casi clinici di particolare complessità nell'ambito del proprio settore specialistico. Valutazione e relazione sui sistemi diagnostici. Decisioni operative per garantire lo svolgimento del lavoro nel proprio settore. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e, in caso di particolari problematiche, ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura e con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico-terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari. Partecipa a gruppi di lavoro esterni. Gestisce rapporti per l'affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • il paziente (è in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico-terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza), • i medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici, • colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • specialisti territorio • ATS • associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • società scientifiche • media • organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali. E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestione. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestione. Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| Declaratoria | |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>In particolare per la UOC Radiologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verifica dell'esatta identità del paziente (nome, cognome, data di nascita), • verifica della congruenza tra esame inserito nel sistema informatico Polaris rispetto all'esame richiesto dal medico curante e rispetto a quanto si va ad eseguire (eventualmente è necessario introdurre la modifica in Polaris), • verifica della modulistica eventualmente allegata (esami ematici, consenso informato, foglio dei metalli), • corretta intestazione del materiale iconografico, • corretta registrazione del MDC eventualmente utilizzato, • corretta emissione della seconda impegnativa per gli eventuali esami aggiuntivi, • corretta informazione al paziente sulla possibilità di un ticket aggiuntivo, • corretta gestione dei precedenti radiografici e della documentazione sanitaria portati in visione dal paziente, • necessità di riportare con precisione nell'intestazione del referto l'esatta tipologia dell'esame eseguito (la successiva rendicontazione effettuata dal personale amministrativo si basa su quanto riportato nell'intestazione), • refertazione nei tempi prestabiliti. <p>• Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Presentazione e relazione all'interno della propria UOC di quanto acquisito con la partecipazione a corsi di aggiornamento. Raccolta dati e casistica per eventuali lavori scientifici. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Presentazione e relazione all'interno della propria UOC di quanto acquisito con la partecipazione a corsi di aggiornamento, con capacità di presentazione di piani di miglioramento. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Relazione all'interno della propria UOC di quanto acquisito con la partecipazione a corsi di aggiornamento, con capacità di organizzazione ed applicazione di piani di miglioramento. E' relatore a convegni o corsi intra aziendali o extra aziendali. Collabora con l'ufficio formazione per l'organizzazione di corsi di formazione aziendale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Relazione all'interno della propria UOC di quanto acquisito con la partecipazione a corsi di aggiornamento, con capacità di presentazione, organizzazione ed applicazione di piani di miglioramento anche di alta complessità ed elevato contenuto professionale, con innovazioni tecnologiche. E' relatore a convegni o corsi extra-aziendali. Può essere coinvolto come promotore formativo in collaborazione con l'ufficio formazione per l'organizzazione di corsi aziendali. E' autore e/o coautore di pubblicazioni scientifiche in letteratura nazionale ed internazionale, come riconosciuto e certificato da Enti Terzi (PUB MED). |
| Valutazione (1-12) | | |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|---|
| Sintesi della Valutazione di: | DR. |
| | UOC RADIOLOGIA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI 1 |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC RADIOTERAPIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. LUIGI FRANCO CAZZANIGA |
| <i>MATRICOLA</i> | 9702 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria. Partecipa a convegni di carattere generale, non necessariamente mirati all'approfondimento specifico di conoscenze radioterapiche o oncologiche o finalizzati alla specializzazione in un campo applicativo specifico. Partecipazione ad eventi scientifici o corsi di aggiornamento almeno inerenti la patologia di cui è referente. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Raggiunge i crediti formativi mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages di carattere specifico radioterapico o genericamente oncologico, aggiornandosi secondo un percorso finalizzato al miglioramento di competenze specialistiche, secondo gli obiettivi assegnati dal direttore. La partecipazione ad eventi in tema non oncologico deve costituire una quota minore. Frequenza di altri Centri per apprendimento- affinamento delle tecniche di radioterapia utilizzate nel centro. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente: Può possedere la qualifica di auditor interno. Il livello formativo raggiunto sia nello studio, sia nella pratica, lo mette in grado di svolgere attività di docenza. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Si aggiorna seguendo un percorso congruo con il suo ruolo di "super-specialista", acquisendo le competenze necessarie per redigere linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative. Il livello formativo raggiunto sia nello studio, sia nella pratica, lo mette in grado di essere riferimento per l'equipe o per l'esterno. Può al bisogno essere chiamato ad una formazione "attiva" nella disciplina. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza specialistica dei principi di radioprotezione. Conoscenza specialistica della fisica delle radiazioni e della radiobiologia, con particolare approfondimento sui vari tipi di frazionamento della dose. Conoscenza della oncologia clinica e radioterapica delle neoplasie a maggiore incidenza. Capacità di interpretazione di esami di radiodiagnostica tradizionale e per immagini per quanto riguarda le neoplasie più frequenti. Conoscenza della anatomia umana normale "cross sectional" per immagini TACe, RMN e TC-PET: Conoscenza delle caratteristiche peculiari dei vari tipi di acceleratore lineare e dei loro accessori. Conoscenza dei sistemi di contenzione e di riposizionamento. Conoscenza dei razionali e delle indicazioni delle varie tecniche radioterapiche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Al precedente si aggiungono: Completa e consolidata conoscenza della oncologia clinica e radioterapia. Approfondita conoscenza della "radiodiagnostica oncologica" e dell'anatomia "cross sectional" per immagini TAC – RMN – TC-PET Conoscenza approfondita di tutte le tecniche di base di radioterapia con fasci esterni. Conoscenza delle basi teoriche e delle indicazioni alla brachiterapia interstiziale, intracavitaria e metabolica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Al precedente si aggiungono: Conoscenza di tutte le tecniche di radioterapia applicate nel centro e capacità esecutiva di quelle principali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Al precedente si aggiungono: Conoscenze oncologiche e specificamente radioterapiche, particolarmente approfondite su patologie oncologiche speciali o su tecniche speciali applicate nel centro. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Centratura con la tecnica della Simulazione virtuale, della lesioni di ogni distretto anatomico, utilizzando i sistemi di contenzione più adeguati. Definizione del bersaglio e degli organi a rischio al TPS, ricorrendo all'ausilio di colleghi più esperti nella maggior parte delle situazioni. Controlli di qualità del set-up on-line e off-line. Visite di follow-up e visite in corso di trattamento. Prime visite le cui scelte, discusse collegialmente devono essere approvate dai colleghi più esperti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Trattamenti con tecniche 3D-CRT e IMRT (ricorre saltuariamente all'intervento di colleghi più esperti come descritto sopra). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Al precedente si aggiungono: l'esecuzione in prima persona di tutti i trattamenti. Opera anche come tutor per i colleghi di livello più basso. Ricorre all'ausilio di colleghi più esperti solo per le patologie di cui non è referente. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | A precedente si aggiungono: L'esecuzione in prima persona di trattamenti di tecnica speciale (IORT, TBI, stereotassica). Collabora con il direttore a definire, organizzare, controllare i carichi e flussi di lavoro. Collabora con il Direttore e con il Coordinatore alla gestione dei pazienti e delle liste di attesa. Organizza o/e è referente di attività integrate intra ed extradipartimentali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Costantemente tutorato da collega esperto. Può prendere decisioni autonome da confermare in seconda battuta da colleghi esperti con le modalità consuete (briefing o consultazione personale). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo in tutte le attività di visita (prima visita, visita di controllo), nella gestione dei trattamenti di radioterapia transcutanea tranne le tecniche speciali, nella gestione delle emergenze differibili. Tutorato al bisogno da collega esperto. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Totalmente autonomo in tutte le attività salvo quelle relative alle tecniche speciali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente, completamente autonomo nelle decisioni strategiche sia del piano di trattamento sia della gestione clinica del paziente. E' riferimento per pareri vincolanti per casi controversi. Gestisce le emergenze organizzative. Formula ed analizza protocolli di radioterapia sia dal punto di vista prettamente tecnico che da quello della loro integrazione con le altre discipline oncologiche. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Una quota proporzionale dei pazienti che affluiscono al centro data dal rapporto tra numero di nuovi casi e dirigenti medici in servizio, ponderata in base alle eventuali attività aggiuntive assegnate. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente, inoltre riesce a sopperire all'eventuale default di altri colleghi. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente, inoltre riesce a sopperire in alcune attività speciali (es. IORT, TBI, ecc). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente, inoltre svolge la maggioranza delle attività speciali (es. IORT, TBI, ecc) assegnategli dal Direttore. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Istruisce correttamente la cartella radioterapica ambulatoriale</p> <p>La prescrizione iniziale è chiaramente indicata sia sul supporto cartaceo sia su quello informatizzato</p> <p>La prescrizione finale è indicata sia sul supporto cartaceo sia su quello informatizzato e i motivi delle eventuali modifiche rispetto a quella iniziale sono esplicitate.</p> <p>Registra l'evoluzione clinica in corso di trattamento.</p> |
| | Valutazione (1-12) |

**3. Ricerca****3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni**

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Raccolta dati e casistica per eventuali lavori scientifici, (attività compilativa dei dati). Verifica della corretta adesione agli studi. Verifica del follow-up e richiamo dei pazienti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Ai precedente si aggiunge: Presentazione e relazione all'interno della UOC di quanto acquisito con la partecipazione a corsi di aggiornamento. Responsabilità della correttezza della esecuzione del trattamento radioterapico previsto dal protocollo di studio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Ai precedenti si aggiunge: Capacità di disegnare studi scientifici osservazionali retrospettivi o prospettici o studi di efficacia. Formulazione e discussione di proposte di protocolli sperimentali. Stesura del protocollo tecnico del trattamento radioterapico previsto dallo studio. Interazione con colleghi di altre unità operative o altri centri in studi mono o multicentrici nel disegno e conduzione dello studio. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Ai precedenti si aggiunge: Capacità di coordinare studi scientifici o di essere sperimentatore principale. |

Valutazione (1-12)

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

1. Capacità di rispettare la linea gerarchica.

Peso Item **3**

Declaratoria

Il dirigente:

- conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità,
- presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure,
- realizza il proprio lavoro nei tempi previsti,
- presta attenzione alla applicazione delle procedure,
- presta attenzione alla applicazione delle normative.

Punteggio
assegnato

2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari.

Peso Item **9**

Declaratoria

Il dirigente:

- dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari,
- è disponibile per eventuali chiarimenti,
- sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura.

Punteggio
assegnato

3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità.

Peso Item **3**

Declaratoria

Il dirigente:

- è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi,
- accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale,
- è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti.

Punteggio
assegnato

4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi.

Peso Item **3**

Declaratoria

Il dirigente:

- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati,
- argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo.

Punteggio
assegnato

5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva.

Peso Item **5**

Declaratoria

Il dirigente:

- identifica i fattori critici di processi ad esito negativo,
- si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento,
- è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali,
- accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza.

Punteggio
assegnato

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | | [30%] | Totale ponderato |
| | | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC RADIOTERAPIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOSD REUMATOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|--------------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. MASSIMILIANO LIMONTA |
| <i>MATRICOLA</i> | 8392 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | B1 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Raggiunge i crediti formativi minimi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale.</p> <p>Si forma mediante partecipazione a convegni di carattere generale nell'ambito della disciplina, a corsi di aggiornamento preferibilmente monotematici e mediante lo studio di pubblicazioni scientifiche.</p> <p>Necessaria la conoscenza delle tecniche di BLS.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Raggiunge i requisiti minimi formativi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale e mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages anche extra-aziendali.</p> <p>Si forma aggiornandosi secondo un percorso congruo con il suo ruolo di specialista in coerenza con gli obiettivi dipartimentali ed aziendali.</p> <p>Esperienza lavorativa in ambulatori specialistici dedicati alle seguenti patologie reumatiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reumatismi infiammatori cronici (Artrite reumatoide/Artrite Psoriasica/Spondilite Anchilosante) • Connettiviti (Lupus eritematoso sistemico, Sclerosi sistemica progressiva, Sindrome di Sjogren, Connettivite mista, Connettivite indifferenziata, Dermatopolimiosite) • Vasculiti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Raggiunge i requisiti minimi formativi mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale e mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages anche extra-aziendali.</p> <p>Partecipa come relatore a corsi o congressi aziendali, regionali, nazionali, in coerenza con gli obiettivi dipartimentali ed aziendali.</p> <p>È coinvolto nella organizzazione di presentazioni di casi clinici di particolare interesse.</p> <p>Esegue ricerche sistematiche della letteratura reumatologica, dimostrando capacità di analisi critica.</p> <p>Esperienza lavorativa in ambulatori specialistici dedicati alle seguenti patologie reumatiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reumatismi infiammatori cronici (Artrite reumatoide/Artrite Psoriasica/Spondilite Anchilosante) • Connettiviti (Lupus eritematoso sistemico, Sclerosi sistemica progressiva, Sindrome di Sjogren, Connettivite mista, Connettivite indifferenziata, Dermatopolimiosite) • Vasculiti <p>Esperienza lavorativa nel trattamento dei pazienti con farmaci biologici.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Partecipa a Convegni, corsi e stages anche extra-aziendali, in coerenza con gli obiettivi dipartimentali ed aziendali.</p> <p>E' coinvolto in qualità di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello divisionale, dipartimentale, aziendale anche in collaborazione con l'ufficio formazione.</p> <p>Esperienza lavorativa in ambulatori specialistici dedicati alle seguenti patologie reumatiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reumatismi infiammatori cronici (Artrite reumatoide/Artrite Psoriasica/Spondilite Anchilosante) • Connettiviti (Lupus eritematoso sistemico, Sclerosi sistemica progressiva, Sindrome di Sjogren, Connettivite mista, Connettivite indifferenziata, Dermatopolimiosite) • Vasculiti <p>Esperienza lavorativa nel trattamento dei pazienti con farmaci biologici.</p> <p>Esperienza lavorativa nel trattamento dei pazienti affetti da malattie rare di competenza reumatologica.</p> |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza di livello specialistico della Reumatologia generale.</p> <p>Conoscenza specialistica della valutazione dei test di laboratorio (compresi i test immunologici specialistici) e delle metodiche di Imaging (incluse radiografie standard, tomografia computerizzata, risonanza magnetica, ecografia e indagini di medicina nucleare applicate allo studio di ossa, articolazioni, strutture periarticolari e vascolari).</p> <p>Conoscenza specialistica delle tecniche di densitometria ossea, della videocapillaroscopia e della analisi del liquido sinoviale incluso lo studio con il microscopio a luce polarizzata.</p> <p>Migliora costantemente la propria conoscenza operativa, applicata alle patologie muscolo-scheletriche, relativamente alla utilità, costi, limiti e principi interpretativi di tutte le indagini utilizzate per la gestione appropriata di sindromi e malattie reumatiche, incluse le metodiche utilizzate e le caratteristiche dei singoli test (sensibilità, specificità, valore predittivo).</p> <p>Migliora costantemente la propria conoscenza operativa, applicata alle patologie muscolo-scheletriche, relativamente alla farmacologia, compresa la gestione dei farmaci ad esclusiva gestione ospedaliera (con particolare attenzione ai farmaci dispensati in file F) e le interazioni fra essi ed altri farmaci.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>Approfondisce la conoscenza relativa ai casi clinici complessi sviluppando un piano di gestione adeguato, basato su una informazione scientifica aggiornata, nonché su una valutazione clinica, che consideri i costi, le scelte e le condizioni del paziente, ivi compresa la dimostrazione della capacità di utilizzare farmaci innovativi.</p> <p>Migliora costantemente la propria conoscenza operativa con la partecipazione a presentazioni di casi clinici di particolare interesse e collabora alla organizzazione di incontri di reparto dedicati alla revisione critica della letteratura reumatologica.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>Conosce le modalità di gestione dell'attività relativa agli ambulatori multidisciplinari di dermatologia/reumatologia, di cardiologia/reumatologia e di ortopedia/reumatologia.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività del profilo precedente:</p> <p>Possiede la capacità di trasmettere i risultati di uno studio clinico.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività**2.a Cosa fa**

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Gestisce l'attività ambulatoriale e di DH relativamente alle patologie reumatiche più comuni, con la conoscenza delle Linee Guida. Garantisce l'attività di guardia anche di Medicina Generale, in collaborazione con gli altri specialisti.</p> <p>Partecipazione a studi clinici.</p> <p>Esegue artrocentesi/aspirazione liquido sinoviale da borse; esegue infiltrazioni articolari e delle strutture peri-articolari.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come livello precedente più:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attività consulenziale per altre Strutture. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Come livelli precedenti più:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione dei casi clinici complessi • Gestione di malattie rare di competenza reumatologica • Esegue videocapillaroscopia periungueale e/o ecografia articolare. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Come livelli precedenti, con in aggiunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione pazienti critici (anche di interessamento interdisciplinare). - gestione di problematiche organizzative - organizzazione e controllo periodico dei protocolli di reparto e aziendali di pertinenza. <p>Predisporre documenti per la cura del paziente, la prescrizione dei farmaci, o l'elenco degli outcomes.</p> <p>Contribuisce allo sviluppo, alla diffusione, alla traduzione nella pratica clinica di nuove conoscenze nel campo della reumatologia.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | E' autonomo nella gestione dell' attività ambulatoriale e di DH relativamente alle patologie reumatiche più comuni Viene affiancato da un collega più esperto nella gestione dei casi più complessi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Totalmente autonomo nella gestione di tutta la casistica afferente alla struttura. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre al precedente è autonomo nella gestione degli ambulatori interdisciplinari. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre al precedente gestisce casi clinici complessi anche di interesse interdisciplinare, facendo da riferimento per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi non solo nell'ambito della sua area specialistica autonomia. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Gestisce la casistica reumatologica afferente sia all'attività ambulatoriale che all'attività in regime di day-hospital. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre al precedente gestisce le complicanze gravi sia in ambulatorio che in day-hospital. Valuta l'eleggibilità dei pazienti a protocolli registrativi relativamente alle seguenti patologie reumatiche: • Reumatismi infiammatori cronici (Artrite reumatoide/Artrite Psoriasica/Spondilite Anchilosante) • Connettiviti (Lupus eritematoso sistemico, Sclerosi sistemica progressiva, Sindrome di Sjogren, Connettivite mista, Connettivite indifferenziata, Dermatopolimiosite) • Vasculiti. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come livello precedente più: • Gestione dei pazienti afferenti agli ambulatori multidisciplinari inter e intra dipartimentali (Dermatologia-Reumatologia; Ortopedia-Reumatologia; Cardiologia-Reumatologia). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come livello precedente più: • In caso di casi clinici complessi o controversi può prendere decisioni terapeutiche off-label o alternative rispetto alle linee guida e ai protocollo applicati all'interno dell'Unità motivandone la scelta. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto.</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti.</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>SSu indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--|
| Valutazione 1 - 12 | | Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri: <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione. Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche: Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Almeno 2 abstract su riviste scientifiche nazionali/ internazionali (come coautore). Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio clinico, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Almeno 2 lavori scientifici su riviste nazionali/internazionali (come autore/ coautore). Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Almeno 3 lavori scientifici su riviste nazionali/internazionali (come autore/ coautore). Partecipazione nel ruolo di Co-Investigator ad almeno 3 studi clinici. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Almeno 5 lavori scientifici su riviste nazionali/internazionali (come autore/ coautore). Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. Partecipazione nel ruolo di Co-Investigator ad almeno 6 studi clinici. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|----------------------------------|-------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOSD REUMATOLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

17/05/2017

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC RIABILITAZIONE SPECIALISTICA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. GUIDO MOLINERO |
| <i>MATRICOLA</i> | 4364 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

**CAPACITA' PROFESSIONALI****1. Competenze che utilizza****1.a Formazione richiesta nel ruolo**

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Formazione specifica riguardo a: • biomeccanica del movimento • eziologia, clinica, terapia e trattamento riabilitativo della GCLA (trauma cranio encefalico, emorragia cerebrale, ictus nel paziente adulto) e Lesione midollare traumatica e non traumatica. • Interazione tra farmaci e riabilitazione. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Formazione specifica all'utilizzo corretto degli strumenti valutativi della menomazione, disabilità ed handicap. Conoscenza della scala ICF e sua applicabilità (definisce il grado di complessità del paziente). Formazione inerente la gestione della persona con disabilità grave e complessa. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Formazione specifica per l'utilizzo di strumenti ed ausili tecnologici e loro indicazione/utilizzo nel programma riabilitativo individuale. Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello aziendale. Formazione teorica per stesura di protocolli clinici operativi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Formazione per sviluppare le capacità di coordinamento di un'equipe multiprofessionale e/o per gestire gli aspetti organizzativi di un'unità di riabilitazione intensiva. Formazione inerente gli strumenti di gestione e prevenzione del rischio clinico. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza delle patologie disabilitanti con particolare riguardo a: • costruzione progetto riabilitativo (presa in carico omnicomprensiva) • verifica e pianificazione degli interventi riabilitativi (aree di intervento specifico, obiettivi, professionisti coinvolti, setting, metodica riabilitativa, tempi di realizzazione) • conoscenza delle ricadute clinico-funzionali delle comorbidità • individuazione finestra terapeutica (potenziale di recupero, "appropriatezza") • utilizzo scale di valutazione per patologia ortopedica e neurologico degenerativa • conoscenza dei test neuropsicologici. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Conoscenza nella predisposizione e conduzione di progetti riabilitativi individuali e relativi programmi di riabilitazione intensiva per soggetti affetti da menomazioni delle funzioni e strutture corporee mentali, neuro-muscolo-scheletriche legate al movimento, sensoriali e dolore, voce ed eloquio, sfinterico, digerente, cutanee (secondo ICF). Conoscenza dei protocolli di gestione di presidi (quali cannula tracheostomica, PEG) e loro gestione finalizzata al trattamento riabilitativo viscerale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Referente di un settore riabilitativo (patologia neurologica inquadrabile nell'alta specialità riabilitativa) con conoscenze tecnico-professionali connesse alla produzione di attività qualitative complesse. Conoscenze di tecnologie riabilitative ad alta complessità. E' referente interno ed aziendale per conoscenze specifiche: • riabilitazione ortopedica • riabilitazione neoplastica • riabilitazione neurologica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: In possesso di conoscenze specialistiche riabilitative per essere referente extra aziendale (territoriale, regionale, nazionale) • riabilitazione ortopedica • riabilitazione neoplastica • riabilitazione neurologica. Referente per costruzione di progetti di processo/percorso riabilitativo ordinati per dimensione e per gravità del bisogno di salute. |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>DEGENZA Valutazione clinica e riabilitativa del paziente con patologia ortopedica e neurologica degenerativa. Individuazione bisogni assistenziali e priorità riabilitative e stesura progetto riabilitativo individuale con individuazione obiettivi intermedi e outcome finale utilizzando scale patologia specifiche ed interazione con equipe riabilitativa (Inf., FT, TO, psicologi, paziente e familiari). Gestione farmacologica della patologia e delle comorbidità. Attività di guardia attiva nella fascia oraria 8-20. Reperibilità notturna.</p> <p>AMBULATORIO Visita fisiatrica per disabilità di tipo ortopedico e neurologico degenerativo ed individuazione evento indice. Valutazione del setting riabilitativo adeguato (riabilitazione domiciliare, ambulatoriale, MAC, degenza) Stesura progetto riabilitativo Valutazione e prescrizione protesica ed avvio del processo di addestramento della persona con disabilità e del care giver Follow up di pazienti affetti da disabilità sopradescritte.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>DEGENZA come il precedente più Gestione delle problematiche inerenti a presidi utilizzati in pazienti con elevata disabilità quali Cannula tracheostomica, PEG. Stesura piano riabilitativo per la patologia viscerale: vescica neurologica, alvo neurologico, disfagia. Gestione clinica e farmacologica delle crisi neurovegetative in paziente neurologico di alta specialità riabilitativa. Costruzione del percorso di dimissione del paziente fragile sia per il reinserimento territoriale socio-familiare che per il rientro lavorativo (interazione con UOC Medicina del lavoro e realtà territoriali). Conoscenza delle barriere e dei facilitatori.</p> <p>AMBULATORIO come il precedente più: Visita fisiatrica per disabilità complesse (disabilità neurologiche di alta specialità riabilitativa). Stesura Progetto Riabilitativo Individuale con identificazione degli outcome. Prescrizione protesica di ausili complessi e di ausili tecnologicamente avanzati. Follow up di pazienti affetti da disabilità neurologiche complesse (esiti GCA, Lesioni Midollari, Sclerosi Multipla, SLA). Attivazione delle strutture della rete riabilitativa per una tempestiva presa in carico in fase post-acuta. Consulenze per altre UOC per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>DEGENZA come il precedente più: Collaborazione con realtà assistenziali territoriali (ATS, RSA, RSD) per la continuità terapeutica.</p> <p>AMBULATORIO come il precedente Consulenze per altre UOC per casi di alta complessità.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Ruolo di leader clinico nella gestione di pazienti afferenti alla alta intensità riabilitativa.</p> <p>Capacità organizzativa all'interno dell'UOC e capacità di costruzione di percorsi di dimissione per pazienti complessi (Alta Specialità Riabilitativa) inseriti nella realtà territoriale.</p> <p>Predisposizione di protocolli operativi e PDTA a livello provinciale e regionale.</p> <p>DEGENZA come il precedente.</p> <p>AMBULATORIO come il precedente.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |



2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia nella gestione clinico riabilitativa dei pazienti degenti affidati affetti da esiti disabilitanti di patologia ortopedica e neurologica degenerativa. Stesura relativo Progetto riabilitativo individuale. Valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi nel rispetto della normativa regionale tenendo conto delle fragilità associate. Costruzione percorso di dimissione: 1. integrazione socio-familiare 2. prosecuzione della riabilitazione in setting diverso ed adeguato. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come il precedente più: Autonomia nella gestione clinica riabilitativa di pazienti affetti da patologie disabilitanti neurologiche complesse. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come il precedente più: Autonomia decisionale nell'ambito delle attività prevista nel punto sottostante. E' punto di riferimento per i colleghi (e Aziendale) per la gestione delle problematiche riabilitative connesse a casi difficili e di particolare fragilità sociale. Verifica della qualità del lavoro svolto all'interno della UOC e del dipartimento come referente della qualità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come il precedente più: Autonomia decisionale nell'ambito delle attività del punto sottostante. Verifica della qualità degli audit clinici proposti dai colleghi della UOC. E' punto di riferimento per strutture esterne per la gestione delle problematiche riabilitative connesse a casi difficili e di particolare fragilità sociale. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Disabilità patologia ortopedica (protesica elettiva e post-traumatica) disabilità neurologica Attività routinaria: • Ambulatoriale • MAC 06 07 08 • Degenza in Riabilitazione Specialistica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Nell'arco del triennio, attività clinico/riabilitativa in una o più delle aree specifiche sottoriportate: almeno 100 PRI per pazienti affetti da patologia neoplastica almeno 100 PRI per pazienti affetti da patologia ortopedica almeno 75 PRI per pazienti affetti da patologia neurologica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Nell'arco del triennio, attività clinico/riabilitativa di lunga e provata esperienza in una o più delle aree sottoriportate: almeno 150 PRI per pazienti affetti da patologia neoplastica almeno 150 PRI per pazienti affetti da patologia ortopedica almeno 100 PRI per pazienti affetti da patologia neurologica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Nell'arco del triennio, attività clinico/riabilitativa di lunga e provata esperienza in una o più delle aree sottoriportate: almeno 150 PRI per pazienti affetti da patologia neoplastica almeno 150 PRI per pazienti affetti da patologia ortopedica almeno 100 PRI per pazienti affetti da patologia neurologica almeno 50 PRI per pazienti di alta intensità riabilitativa. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • AST • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|---|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>TCompilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Partecipazione a studi clinici e riabilitativi come collaboratore indiretto (case-finding, applicazione protocolli operativi). Conoscenza degli strumenti statistico-epidemiologici e di software data base per archiviazione di percorsi e di outcome clinici. Attitudine ad adottare nella pratica clinica i risultati acquisiti.</p> <p>Partecipazione esecutiva a progetti interni di audit clinico e miglioramento della qualità del lavoro.</p> <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional.</p> <p>Abstract/Poster Nazionali ≤1/anno=0,5</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Come il precedente più:</p> <p>Attiva partecipazione a studi clinici e riabilitativi con responsabilità delegate di tipo intermedio(es. elaborazione dei dati, interazione con CRF).</p> <p>Partecipazione a gruppi di lavoro dipartimentali ed aziendali.</p> <p>E' in grado di partecipare/attivare e mantenere relazioni in ambito dipartimentale o aziendale a complessità media, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaborazioni in progetti di ricerca, - sperimentazioni. <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional.</p> <p>Abstract/Poster Nazionali ≤2/anno=0,5 Abstract/Poster Internazionali ≤1/anno=1</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Partecipazione a ricerche clinico-riabilitative con responsabilità delegate di tipo decisionale (es. elaborazione protocolli, co-investigatore, stesura manoscritti).</p> <p>Partecipare all'attivazione e al mantenimento di relazioni esterne (Territoriali, Regionali) a complessità medio-alta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promotori, - coordinatori di progetti di ricerca, - protocolli d'intesa (AST, Regione, Società scientifiche regionali). <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional.</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract/Poster Nazionali ≤3/anno=0,5 Abstract/Poster Internazionali ≤2/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>E' in grado di promuovere e gestire trials clinici.</p> <p>Partecipa all'attivazione e al mantenimento di relazioni esterne Nazionali o Internazionali a complessità elevata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promotori, - coordinatori di progetti di ricerca, - protocolli d'intesa (Ministeriali, società scientifiche Nazionali o Internazionali). <p>Si specifica la non obbligatorietà della produzione scientifica, che tuttavia viene incentivata e "definita" quantitativamente e qualitativamente in corso di discussione annuale degli obiettivi del Dirigente professional.</p> <p>Peer Review Papers ≤1/anno=1 Abstract/Poster Nazionali ≤4/anno=0,5 Abstract/poster Internazionali ≤3/anno=1 Testi ≤1/anno=0,5</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 9 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC RIABILITAZIONE SPECIALISTICA |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data _____

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL****UOC S.I.M.T - BIOLOGI****DATI DEL VALUTATO**

| | |
|-----------------------------------|---------------------|
| NOME E COGNOME | BIO BIOLOGO1 |
| MATRICOLA | |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^ ISTANZA

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| NOME E COGNOME | DR.SSA ANNA FALANGA |
| MATRICOLA | 2470 |
| POSIZIONE DIRIGENZIALE | A3 |

| | |
|--|---------------------------|
| PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE | DAL _____ AL _____ |
|--|---------------------------|

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Formazione in materia di: - Lavorazione, qualificazione, validazione, assegnazione e distribuzione del sangue e degli emocomponenti - Principi di immunoematologia - Principi di coagulazione ed emostasi - Principi sull'idoneità alla donazione di sangue ed emocomponenti e di cellule staminali emopoietiche - Utilizzo gestionali informatici dell'UOC - Formazione relativa alle tecniche di comunicazione con gli utenti esterni alla UOC - Formazione specifica (aziendale o extra aziendale) inerente: - Protocolli in uso presso l'UOC - Aspetti medico-legali Formazione relativa alle tecniche favorevoli al lavoro di equipe e decisioni collegiali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle precedenti: Partecipazione a Master di II livello in Immunoematologia/Medicina Trasfusionale e/o Emostasi e Trombosi. Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico, a livello divisionale e dipartimentale. Approfondimento teorico relativo a: • Uso degli emocomponenti • Uso degli emoderivati • Trasfusione massiva • Uso dei concentrati piastrinici • Disordini emorragici. Esperienza nel campo di: audit, studi clinici, linee guida, protocolli, etc. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello aziendale. Formazione nella gestione di aspetti organizzativi in una delle aree di attività clinica. Formazione teorica per stesura di protocolli clinici operativi. Partecipazione a convegni e corsi di aggiornamento nella disciplina, o master, o corsi di specialità, nell'ambito di un preciso percorso formativo specialistico (es. immunoematologia, gestione della diagnostica di laboratorio delle malattie della coagulazione del sangue, manipolazione cellule staminali, immunogenetica e tipizzazione HLA), rivestendo il ruolo di relatore o moderatore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: - Esperienza formativa / lavorativa esterna in Centri di Riferimento Nazionali o Internazionali. - Formazione per acquisire competenze di progettare percorsi formativi ed avere il ruolo di responsabile scientifico in corsi di formazione, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative (sia nell'ambito della formazione aziendale, sia nell'ambito di Organizzazioni Scientifiche nazionali ed internazionali) Essere relatore e moderatore a corsi e convegni nazionali e internazionali. Formazione inerente gli strumenti di gestione e prevenzione del rischio clinico. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscenza delle caratteristiche organizzativo-gestionali del SIMT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerarchia funzionale degli operatori • Organizzazione ed attività del SIMT • Sistema qualità <p>• Conoscenza delle attività inerenti la donazione di sangue ed emocomponenti, incluso: la sensibilizzazione, informazione ed educazione del donatore;</p> <p>• Conoscenza avanzata dei processi di produzione di emocomponenti; delle procedure e normative per l'identificazione e rintracciabilità delle unità di sangue ed emocomponenti; dei requisiti qualitativi e i controlli di qualità degli emocomponenti; dei metodi inerenti la validazione e qualificazione biologica degli emocomponenti che concorrono a determinarne l'idoneità del sangue donato per l'uso clinico</p> <p>• Conoscenza della gestione delle attività di compensazione intra- ed extra-regionale, e cessione all'industria degli emocomponenti</p> <p>• Conoscenza dei criteri e modalità di gestione delle scorte di emocomponenti</p> <p>• Conoscenza dell'immunogenetica dei gruppi sanguigni eritrocitari: applicazioni diagnostiche e tecniche, e implicazioni cliniche nella trasfusione di emocomponenti</p> <p>• Conoscenza della sierologia immuno-ematologica</p> <p>• Conoscenza dei criteri di valutazione della appropriatezza delle richieste trasfusionali</p> <p>• Conoscenza dei criteri immuno-ematologici per la selezione ed assegnazione degli emocomponenti e conoscenza delle linee guida per l'utilizzo clinico appropriato degli emocomponenti</p> <p>• Conoscenza degli elementi generali di patologia clinica e diagnostica di laboratorio, con particolare riferimento ai controlli di qualità interni e alla valutazione esterna di qualità,</p> <p>• Conoscenza della diagnostica di laboratorio di secondo livello per la definizione dei disordini congeniti e acquisiti della coagulazione</p> <p>• Conoscenza dell'epidemiologia e prevenzione delle malattie trasmissibili con la trasfusione</p> <p>• Conoscenza della prevenzione e diagnosi della malattia emolitica del neonato</p> <p>• Conoscenza delle emoglobinopatie e dei disordini autoimmuni,</p> <p>• Conoscenza dei processi di raccolta e conservazione delle cellule staminali emopoietiche;</p> <p>• Conoscenza di base del sistema informativo Emonet per la gestione dei processi trasfusionali, oltre che dei sistemi informativi aziendali per la gestione delle analisi chimico-cliniche.</p> <p>• Conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente ai processi trasfusionali, dalla raccolta fino alla trasfusione del sangue e degli emocomponenti.</p> <p>- Conoscenza delle Norme per il Buon Uso del Sangue.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Alle precedenti si aggiunge: conoscenza teorica e pratica approfondita di un'area specialistica della disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Immunoematologia - Sierologia e Virologia - Immunogenetica e tipizzazione HLA - Controllo biologico del sangue ed emocomponenti - Gestione del plasma e degli emoderivati, inclusi i rapporti con l'industria e con le farmacie - Diagnostica di laboratorio della coagulazione - Gestione del rischio clinico, - Gestione del Sistema Qualità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Alle precedenti si aggiunge: Profilo specialistico elevato in una delle aree specialistiche prima elencate, con competenza riconosciuta a livello nazionale.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Alle precedenti si aggiunge: Conoscenza, riconosciuta e documentata a livello nazionale ed internazionale di un'area specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza e organizzazione della crioconservazione e criobanche - Conoscenza e organizzazione di Registri nazionali o internazionali - Conoscenza e leadership nel settore della sicurezza del sistema sangue - Conoscenza e sviluppo di nuovi standard di riferimento internazionali per le molecole della coagulazione o di nuovi test diagnostici per i difetti emocoagulativi (inclusi i difetti piastrinici). <p>Conoscenza teorica e pratica riconosciuta a livello internazionale di una delle aree specialistiche prima menzionate</p> <p>Conoscenza delle norme regionali, nazionali e internazionali che regolano i processi della disciplina.</p> |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di ordine generale:</p> <p>Garantisce l'attività di guardia attiva notturna e festiva per l'assegnazione di sangue ed emocomponenti ai reparti dell'A.O., agli altri ospedali ed alle Cliniche private convenzionate.</p> <p>Garantisce lo svolgimento del servizio di servizio di Pronto Disponibilità festiva per le terapie aferetiche in urgenza.</p> <p>Garantisce il corretto smistamento delle consulenze h 24 per altre strutture per i problemi di emostasi e trombosi, terapie anticoagulanti, e terapie emostatiche</p> <p>Applicazione delle pratiche burocratico amministrative</p> <p>Partecipazione a studi clinici (applicazione protocolli) e studi di ricerca di laboratorio</p> <p>Ruolo attivo nelle decisioni collegiali relative alle organizzazione del sistema dei trasporti delle unità di sangue ed emocomponenti sia all'interno dell'azienda sia all'esterno (unità di Raccolta, altri ospedali, cliniche private convenzionate).</p> <p>Garantisce i controlli di qualità sugli emocomponenti come stabilito dalla normativa vigente.</p> <p>Inoltre:</p> <p>Conosce i protocolli in uso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce la modulistica e gli applicativi utilizzati nell'UOC. • Valuta la correttezza e l'appropriatezza della richiesta trasfusionale • Assegna gli emocomponenti, inclusi quelli speciali (es. in età pediatrica, o in pazienti immunocompromessi). • Controlla la produzione e la corretta conservazione degli emocomponenti • Valuta e valida i test di laboratorio per il controllo dei donatori e delle unità di emocomponenti • Valuta correttamente il chimerismo • Collabora con la banca regionale dei Gruppi Rari • Collabora con la divisione di Ostetricia e la Banca regionale del sangue da cordone ombelicale • Partecipa alla gestione di cellule staminali emopoietiche • Collabora con il Centro Trapianti per la valutazione dei "donatori d'organo" • Gestisce le attività del laboratorio di emostasi e trombosi, incluso il monitoraggio e di terapie anticoagulanti e antiaggreganti • Partecipa alla definizione dei criteri per la selezione/formulazione di linee guida per i vari processi che concorrono alla gestione ed alla qualificazione del sangue e degli emocomponenti. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle attività precedenti:</p> <p>Gestisce le situazioni critiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nella validazione degli emocomponenti e nella loro assegnazione • Nella gestione degli emocomponenti in occasioni di pandemie virali • Nella gestione delle scorte di sangue e emocomponenti e nei programmi di compensazione intra- ed extra- regionale • nella valutazione degli incidenti o near miss legati alla trasfusione • nella gestione del corretto uso degli emocomponenti nei casi di emorragie massive o ad alto rischio, es con difetti congeniti o acquisiti gravi della coagulazione, anche secondari a terapie anticoagulanti. <p>Contribuisce alla costruzione del sistema Qualità ed al suo mantenimento e miglioramento all'interno dell'UOC.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta alle attività precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - E' riferimento per parere nell'ambito della sua area specialistica. - Valuta, propone, e partecipa alla stesura di linee guida e/o protocolli innovativi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E' riferimento per parere in merito alla gestione di situazioni o casi complessi e/o controversi non solo nell'ambito della sua area specialistica. • Ha conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente al sistema sangue • Effettua aggiornamento continuo, documentato da attività scientifica e da pubblicazione dei dati. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Lavora in autonomia in uno o più settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale, con verifica da parte di un collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. Verifica da parte di un collega esperto negli altri settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totalmente autonomo su tutta l'attività del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa alle attività di routine in uno o più settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esegue correttamente le attività di routine in tutti i settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esegue correttamente le attività di routine in tutti i settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. Coordina l'attività nel settore di competenza assegnato. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Dirige settori di attività del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale ed è in grado di coordinare anche altri settori. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda. Nel caso si presentino situazioni di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue valutazioni richieste da altre strutture per casi di media complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni su richiesta di altre strutture di casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e di corretta comunicazione dei dati a: • Altri reparti • Altre Strutture Ospedaliere • Strutture private accreditate. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Banche dati • ATS • Enti esterni Sistema Qualità • Enti esterni valutazione controllo biologico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria |
|--------------------|---|
| Valutazione 1 - 12 | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a: • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza |
| Valutazione (1-12) | |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a trial clinici: Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. N° pubblicazioni: Almeno 5 abstract su riviste scientifiche internazionali (come coautore). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche: Alla precedente si aggiunge: interazione con gli sperimentatori. N° pubblicazioni: Almeno 3 pubblicazioni in extenso su riviste scientifiche (come autore o coautore). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipazione a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche: Alla precedente si aggiunge: la possibilità di proporre nuovi studi sperimentali multicentrici, sia di tipo clinico che di laboratorio. N° pubblicazioni: Almeno 10 pubblicazioni in extenso su riviste scientifiche (come autore o coautore), di cui almeno 2 come primo o ultimo autore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche: Alle precedenti si aggiunge: -proposizione di nuovi studi clinici e/o sperimentali come Principal Investigator, controllo dello sviluppo di tutto il protocollo, interazione con lo sperimentatore e/o con il coordinatore (riunioni preparatorie, di monitoraggio); contatti con le Aziende e con le Agenzie di controllo N° pubblicazioni: Almeno 15 pubblicazioni in extenso, di cui almeno 5 articoli come primo o ultimo autore su riviste scientifiche internazionali. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|--|-----------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | BIO BIOLOGO1 |
| | UOC S.I.M.T - BIOLOGI |

| | |
|---|-------------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|--|-------------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--------------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC S.I.M.T. - MEDICI

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | MED MEDICO1 |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR.SSA ANNA FALANGA |
| <i>MATRICOLA</i> | 2470 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale C1 (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Formazione in materia di: - Validazione, assegnazione e distribuzione del sangue e degli emocomponenti - Principi di immunoematologia - Principi di diagnosi e cura: - Nell'ambito trasfusionale - Nell'ambito delle malattie emorragiche e trombotiche - Principi sull'idoneità alla donazione di sangue ed emocomponenti e di cellule staminali emopoietiche - Utilizzo gestionali informatici dell'UOC. Formazione relativa alle tecniche di comunicazione con il paziente e i familiari Formazione specifica (aziendale o extra aziendale) inerente: - protocolli in uso presso l'UOC per la gestione clinica - aspetti medico-legali. Conoscenza delle tecniche di BLS. Formazione relativa alle tecniche favorevoli il lavoro di equipe e decisioni collegiali nelle decisioni cliniche. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alle precedenti: Partecipazione a Master di II livello in Immunoematologia/Medicina Trasfusionale e/o Emostasi e Trombosi. Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico, a livello divisionale e dipartimentale. Approfondimento teorico relativo a: • Terapie aferetiche speciali • Uso degli emoderivati • Trasfusione massiva • Uso in profilassi dei concentrati piastrinici • Terapie antitrombotiche • Disordini emorragici rari. Esperienza di medicina basata sull'evidenza (EBM): audit, studi clinici, percorsi diagnostico terapeutici, linee guida, protocolli, etc. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Formazione per acquisire competenze di progettatore formativo o di responsabile scientifico a livello aziendale Formazione nella gestione di aspetti organizzativi in una delle aree di attività clinica Formazione teorica per stesura di protocolli clinici operativi Partecipazione a convegni e corsi di aggiornamento nella disciplina, o master, o corsi di specialità, nell'ambito di un preciso percorso formativo specialistico (es. terapia trasfusionale, tecniche aferetiche, immunoematologia, gestione clinica o diagnostica di laboratorio delle malattie della coagulazione del sangue, manipolazione cellule staminali, immunogenetica e tipizzazione HLA), rivestendo il ruolo di relatore o moderatore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alle precedenti: - Esperienza formativa / lavorativa esterna in Centri di Riferimento Nazionali o Internazionali. - Formazione per acquisire competenze di progettare percorsi formativi ed avere il ruolo di responsabile scientifico in corsi di formazione, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative (sia nell'ambito della formazione aziendale, sia nell'ambito di Organizzazioni Scientifiche nazionali ed internazionali). Essere relatore e moderatore a corsi e convegni nazionali e internazionali. Formazione inerente gli strumenti di gestione e prevenzione del rischio clinico. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza delle caratteristiche organizzativo-gestionali del SIMT: <ul style="list-style-type: none"> - Gerarchia funzionale degli operatori - Organizzazione ed attività del SIMT - Sistema qualità • Conoscenza delle attività inerenti la donazione di sangue ed emocomponenti, incluso: la sensibilizzazione, informazione ed educazione del donatore; la selezione clinica e counselling del donatore; la gestione del donatore non idoneo e l'assistenza clinica, diagnosi e trattamento delle reazioni e degli eventi avversi • Conoscenza dei processi di produzione di emocomponenti; delle procedure e normative per l'identificazione e rintracciabilità delle unità di sangue ed emocomponenti; di elementi inerenti i requisiti qualitativi e i controlli di qualità degli emocomponenti; di elementi inerenti la validazione e qualificazione biologica degli emocomponenti che concorrono a determinarne l'idoneità per la trasfusione • Conoscenza di base delle attività di compensazione intra- ed extra-regionale, e cessione all'industria degli emocomponenti • Conoscenza dell'immunogenetica dei gruppi sanguigni eritrocitari: applicazioni diagnostiche e tecniche, e implicazioni cliniche nella trasfusione di emocomponenti • Conoscenza della sierologia immuno-ematologica e delle implicazioni cliniche • Conoscenza dei criteri di valutazione della appropriatezza delle richieste trasfusionali • Conoscenza dei criteri immuno-ematologici e clinici per la selezione ed assegnazione degli emocomponenti e conoscenza delle linee guida per l'utilizzo clinico appropriato degli emocomponenti • Conoscenza teorica degli elementi generali di patologia clinica e diagnostica di laboratorio, con particolare riferimento ai controlli di qualità interni e alla valutazione esterna di qualità, • Conoscenza teorica e corretta interpretazione della diagnostica di laboratorio di secondo livello per la definizione dei disordini congeniti e acquisiti della coagulazione • Conoscenza dell'epidemiologia e prevenzione delle malattie trasmissibili con la trasfusione • Conoscenza della gestione ambulatoriale delle terapie trasfusionali, tecniche aferetiche, scambi plasmatici e salasso-terapia • Conoscenza della gestione delle attività cliniche che richiedono assistenza diretta del SIMT al paziente ricoverato presso altri reparti • Conoscenza della diagnosi e terapia delle malattie della coagulazione, sia emorragiche che trombotiche, e delle relative complicanze • Conoscenza della gestione clinica e diagnostica delle reazioni avverse alla trasfusione • Conoscenza della prevenzione, diagnosi e trattamento della malattia emolitica del neonato • Conoscenza della prevenzione, diagnosi e trattamento delle emoglobinopatie e delle malattie emolitiche autoimmuni, • Conoscenza dei processi di raccolta delle cellule staminali emopoietiche; • Conoscenza di base del sistema informativo Emonet per la gestione dei processi trasfusionali, oltre che dei sistemi informativi aziendali per la gestione delle analisi chimico-cliniche e per la gestione dei pazienti e delle terapie, inclusa la terapia anticoagulante. • Conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente ai processi trasfusionali, dalla raccolta fino alla trasfusione del sangue e degli emocomponenti. • Conoscenza delle Norme per il Buon Uso del Sangue. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Alle precedenti si aggiunge: conoscenza teorica e pratica approfondita di un'area specialistica della disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terapia trasfusionale - Terapie aferetiche - Plasma-exchange - Terapie cellulari - Gestione dei donatori di sangue e/o di cellule staminali emopoietiche - Salassoterapia e malattie da sovraccarico di ferro - Malattie della coagulazione - Anemie congenite e acquisite - Emovigilanza - Immunoematologia - Sierologia e Virologia - Immunogenetica e tipizzazione HLA - Diagnostica di laboratorio della coagulazione - Gestione del rischio clinico, - Gestione del Sistema Qualità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Alle precedenti si aggiunge: Profilo specialistico elevato in una delle aree specialistiche prima elencate, con competenza riconosciuta a livello nazionale.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Alle precedenti si aggiunge: Conoscenza, riconosciuta e documentata a livello nazionale ed internazionale di un'area specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza e sviluppo di strategie per la costituzione di Reti regionali o nazionali per la gestione delle terapie aferetiche, o per le anemie congenite, o per la cura delle malattie emorragiche e/o trombotiche con nuove strategie; - Conoscenza e sviluppo di terapie trasfusionali e cellulari innovative - Conoscenza e organizzazione di Registri nazionali o internazionali - Conoscenza e leadership nel settore della sicurezza del sistema sangue - Conoscenza di nuovi standard di riferimento internazionali per le per la diagnosi e terapia dei difetti della coagulazione (inclusi i difetti piastrinici). <p>Conoscenza teorica e pratica riconosciuta a livello internazionale di una delle aree specialistiche prima menzionate. Conoscenza delle norme regionali, nazionali e internazionali che regolano i processi della disciplina.</p> |

Valutazione (1-12)

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di ordine generale (cliniche e strumentali) in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambulatorio di Medicina Trasfusionale • Ambulatorio di Emostasi e Trombosi <p>Garantisce l'attività di guardia attiva notturna e festiva per l'assegnazione di sangue ed emocomponenti ai reparti dell'A.O., agli altri ospedali ed alle Cliniche private convenzionate.</p> <p>Garantisce il servizio di Pronta Disponibilità festiva per le terapie aferetiche in urgenza.</p> <p>Consulenze h 24 per altre strutture per i problemi di emostasi e trombosi, terapie anticoagulanti, e terapie emostatiche Applicazione delle pratiche burocratico amministrative .</p> <p>Partecipazione a studi clinici (case-finding e applicazione protocolli)</p> <p>Ruolo attivo nelle decisioni collegiali relative alle decisioni cliniche sui donatori di sangue e di CSE, sui pazienti trasfusione-dipendenti o che necessitano terapie aferetiche o salasso-terapie, e sui pazienti con coagulopatie congenite o acquisite.</p> <p>Inoltre: Conosce i protocolli in uso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce la modulistica e gli applicativi utilizzati nell'UOC. • Valuta la correttezza e l'appropriatezza della richiesta trasfusionale • Assegna gli emocomponenti, inclusi quelli speciali (es. in età pediatrica, o in pazienti immunocompromessi). • Valuta e valida i test di laboratorio per il controllo dei donatori e delle unità di emocomponenti • Valuta correttamente il chimerismo • Stabilisce l'adeguatezza dei donatori di sangue, e di cellule staminali emopoietiche • Somministra emocomponenti ed emoderivati e gestisce le reazioni avverse • Somministra terapie infusionali, es. terapia marziale, immunoglobuline, concentrati dei fattori della coagulazione • Eseguisce salassoterapie, terapie aferetiche, plasma exchange, LDL aferesi, scambi su colonne di immunoadsorbimento • Partecipa al trapianto di cellule staminali emopoietiche • Somministra fattori di crescita ematopoietici • Gestisce le attività dell'ambulatorio di emostasi e trombosi, incluso il monitoraggio e la prescrizione di farmaci anticoagulanti • Eseguisce diagnosi e terapia delle reazioni e degli eventi avversi associati ai trattamenti effettuati presso il SIMT • Valuta l'efficacia dei trattamenti terapeutici effettuati • Partecipa alla definizione dei criteri per la selezione/formulazione di linee guida diagnostico-terapeutiche per le patologie più frequenti e/o critiche trattate nell'ambito delle attività cliniche di assistenza diretta al paziente ambulatoriale e ricoverato, svolte presso il SIMT |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle attività precedenti: Gestisce le situazioni critiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nella validazione degli emocomponenti e nella loro assegnazione • Nella gestione dei donatori in occasioni di pandemie virali • Nella gestione delle scorte di sangue e emocomponenti e nella compensazione intra- ed extra- regionale • nella valutazione degli incidenti o near miss legati alla trasfusione • nella gestione del paziente con emorragie massive o ad alto rischio, es con difetti congeniti o acquisiti gravi della coagulazione, anche secondari a terapie anticoagulanti <p>Contribuisce alla costruzione del sistema Qualità ed al suo mantenimento e miglioramento all'interno dell'UOC.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta alle attività precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - E' riferimento per parere nell'ambito della sua area specialistica. - Valuta, propone, e partecipa alla stesura di linee guida e/o protocolli innovativi |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta alle attività precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E' riferimento per parere in merito alla gestione di situazioni o casi complessi e/o controversi non solo nell'ambito della sua area specialistica. • Ha ottima conoscenza della normativa regionale, nazionale e comunitaria inerente al sistema sangue • Effettua aggiornamento continuo, documentato da attività scientifica e da pubblicazione dei dati. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Lavora in autonomia in uno o più settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale, con verifica da parte di un collega esperto. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. Verifica da parte di un collega esperto negli altri settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomo nella gestione delle attività espletate nel settore di competenza assegnato. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Totalmente autonomo su tutta l'attività del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa alle attività di routine in uno o più settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esegue correttamente le attività di routine in tutti i settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esegue correttamente le attività di routine in tutti i settori del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale. Coordina l'attività nel settore di competenza assegnato |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Dirige settori di attività del Servizio di Immunoematologia e Medicina Trasfusionale ed è in grado di coordinare anche altri settori. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti. Partecipa a riunioni interne ed aziendali. Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di media complessità. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: - Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. - Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. - Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedente: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)



2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Partecipa a gruppi di lavoro esterni, Gestisce rapporti per affidamento di pazienti al medico curante. Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Collegi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | Declaratoria | |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a: • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche: Raccolta dati, verifica della documentazione, conduzione dello studio, inserimento dei dati nel database del protocollo di studio. N° pubblicazioni: Almeno 5 abstract su riviste scientifiche internazionali (come coautore). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Partecipazione a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche: Alla precedente si aggiunge: interazione con gli sperimentatori. N° pubblicazioni: Almeno 3 pubblicazioni in extenso su riviste scientifiche (come autore o coautore). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Partecipazione a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche: Alla precedente si aggiunge: la possibilità di proporre nuovi studi sperimentali multicentrici, sia di tipo clinico che di laboratorio. N° pubblicazioni: Almeno 10 pubblicazioni in extenso su riviste scientifiche (come autore o coautore), di cui almeno 2 come primo o ultimo autore. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Partecipazione a trial clinici e/o sperimentazioni farmacologiche: Alle precedenti si aggiunge: -proposizione di nuovi studi clinici e/o sperimentali come Principal Investigator, controllo dello sviluppo di tutto il protocollo, interazione con lo sperimentatore e/o con il coordinatore (riunioni preparatorie, di monitoraggio); contatti con le Aziende e con le Agenzie di controllo N° pubblicazioni: Almeno 15 pubblicazioni in extenso, di cui almeno 5 articoli come primo o ultimo autore su riviste scientifiche internazionali. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |



| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | MED MEDICO1 |
| | UOC S.I.M.T. - MEDICI |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

| |
|--|
| |
|--|

Commento valutato

| |
|--|
| |
|--|

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL
UOSD ANESTESIA E RIANIMAZIONE 5 - PEDIATRICA
DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-----|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. EZIO BONANOMI |
| <i>MATRICOLA</i> | 7269 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | B1 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) Legenda Posizioni dirigenziali:

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipazione a: - corsi accreditati IRC/ERC: PBLs, EPLS, ATLS - corsi di formazione su tecniche specialistiche (durata min 2gg con esame finale). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Corsi di formazione monotematici con valutazione finale. Diplomi Universitari di II livello (master inerente alla disciplina). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Stages all'estero. Formazione specifica e documentata (CV) su tecniche/procedure specialistiche in area intensiva pediatrica (es. Tecniche di assistenza extracorporea, Broncoscopia, Ecografia in TI). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Docente in corsi Universitari (corsi di laurea e master). Attività di Tutor per la Scuola di Specializzazione in Anestesia e Rianimazione. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conoscere la gestione del neonato e del bambino nell'emergenza ed in area critica in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - monitoraggio emodinamico - gestione vie aeree - accessi vascolari (venoso periferico e centrale / arterioso) - tecniche di ventilazione invasiva e non invasiva - tecniche di supporto extracorporeo - farmacologia specifica <p>Conoscere le basi dell'anestesia pediatrica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sedazione per procedure diagnostiche e piccoli interventi - tecniche di anestesia generale e loco-regionale - gestione del postoperatorio di chirurgia maggiore. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Conosce la gestione di casi più complessi in TI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - insufficienza multiorgano - trauma pediatrico severo - emergenze metaboliche - post-operatorio tx fegato / polmone - perioperatorio cardiopatie congenite complesse <p>e/o</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscere la conduzione dell'anestesia in cardiocirurgia pediatrica <p>e/o</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscere la conduzione dell'anestesia per le procedure interventistiche in sala di emodinamica. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Conosce la gestione di tecniche e procedure specialistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ECMO V-V e V-A - assistenza ventricolare - emodiafiltrazione - broncoscopia diagnostica / interventistica - utilizzo dell'ecografia come strumento per l'intensivista pediatrico. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Conoscere la gestione degli scenari più complessi in TI /pronto soccorso e/o sala operatoria</p> <p>Conoscere l'organizzazione del lavoro coordinando TI / Sub-intensiva/ SO cardiocirurgica ped/ emodinamica/elettrofisiologia pediatrica.</p> <p>Conoscere modalità di coordinamento delle emergenze intra ed extraospedaliere.</p> <p>Conosce la gestione anestesilogica e rianimatoria dei pazienti più complessi.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Gestione delle principali emergenze nel neonato e nel bambino nell'emergenza.</p> <p>In particolare è in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestire le vie aeree - posizionare accessi vascolari (venoso e arterioso) - riconoscere e trattare lo shock - mettere in atto tecniche di ventilazione invasiva e non invasiva - utilizzare correttamente i farmaci specifici. <p>Per quanto riguarda l'anestesia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valutazione pre-operatoria di pazienti complessi - prescrizione dell'analgesia - sedazione e tecniche di anestesia generale e/o loco-regionale - gestione del postoperatorio di chirurgia maggiore <p>Attività di consulenza in PS e nei reparti pediatrici per neonati e bambini con insufficienze d'organo severe.</p> <p>Trasporto protetto intra ed extra ospedaliero di bambini in condizioni critiche.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Gestione dei casi più complessi in TI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - insufficienza multiorgano - trauma pediatrico severo - emergenze metaboliche - post-operatorio tx fegato / polmone - cardiopatie complesse - utilizzo del fibrobroncoscopio in età pediatrica <p>e/o</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività anestesiologicala in cardiocirurgia pediatrica <p>e/o</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività anestesiologicala in emodinamica interventistica, elettrofisiologia <p>e/o</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività di consulenza specialistica per casi complessi - valutazione del rischio operatorio in casi complessi. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Gestione di scenari complessi con capacità decisionali in merito a messa in atto di tecniche e procedure specialistiche (ECMO, assistenza ventricolare, emodiafiltrazione)</p> <p>e/o</p> <p>conduzione anestesiologicala dei casi cardiocirurgici più complessi</p> <p>e/o</p> <p>partecipazione attiva alle discussioni cliniche multidisciplinari su casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Gestione autonoma degli scenari più complessi in TI/pronto soccorso e/o sala operatoria</p> <p>Organizzazione delle attività con programma settimanale in TI / subIntensiva/ SO cardiocirurgica ped/ emodinamica/elettrofisiologia pediatrica</p> <p>Gestione dei casi più complessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - insufficienze d'organo refrattarie alle terapie convenzionali - insufficienze multiorgano - trauma pediatrico severo - emergenze metaboliche neonatali - complicanze post-operatorie severe. |

Valutazione (1-12)

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autonomia nella gestione dei bambini ricoverati in TI e delle urgenze pediatriche con attivazione e confronto immediato con il proprio tutor / referente per i casi complessi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Gestione degli scenari più complessi in TI e SO con costante confronto con il Responsabile. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia nella scelta di mettere in atto e nella gestione di interventi complessi. Referente per la richiesta di trasferimenti/consulenza di pazienti da altri ospedali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Capacità decisionale autonoma nell'organizzazione delle attività che afferiscono alla TI Pediatrica: - gestione pazienti TI e Sub-intensiva - anestesia in SO cardiocirurgia pediatrica - anestesia per l'emodinamica interventistica - gestione urgenze pediatriche in PS e nei reparti pediatrici - gestione del programma di dimissione protetta di bambini ad alta complessità assistenziale - referente per richiesta di consulenza o trasferimento programmato da altri ospedali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Urgenze/emergenze PS Insufficienza respiratoria Insufficienza cardio-circolatoria Politrauma pediatrico Cardiopatie congenite Trapianto di fegato Trapianto di polmone Post-operatio chirurgia maggiore (CCH, NCH, Chirurgia pediatrica). |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Come precedente + Cardiopatie congenite complesse Post-operatorio complicato ARDS (ventilazione convenzionale e HFOV) Paziente con necessità di depurazione extracorporea (CVVHDF) Politrauma severo Emergenze metaboliche Gestione del potenziale donatore d'organo. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Come precedente + ARDS con necessità di supporto con supporto extracorporeo (ECMO) Insufficienza cardiaca con necessità di supporto extracorporeo (ECMO, VAD) Emergenze metaboliche neonatali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Come precedente + Insufficienze multiorgano con alta complessità sia diagnostica che terapeutica Candidati a trapianto (polmonare, renale, epatico, cardiaco) che necessitano di supporto extracorporeo. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi.</p> <p>Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze.</p> <p>Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto.</p> <p>Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti</p> <p>Partecipa a riunioni interne ed aziendali.</p> <p>Esegue prime visite e valutazioni richieste da altre strutture per casi di bassa complessità.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Oltre alla precedente:</p> <p>Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali.</p> <p>Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche.</p> <p>Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali.</p> <p>Pone indicazioni terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi di media complessità.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Oltre alle precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione).</p> <p>E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità.</p> <p>Pone indicazioni diagnostico/terapeutiche su richiesta di altre strutture per casi complessi.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Oltre alla precedenti:</p> <p>Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale.</p> <p>Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale.</p> <p>Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali.</p> <p>Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali).</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari</p> <p>Partecipa a gruppi di lavoro esterni</p> <p>Gestisce rapporti per affidamento di pazienti a strutture esterne di lungodegenza, riabilitazione</p> <p>Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il paziente <p>È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere <p>Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche <p>Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali <p>E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale</p> <p>Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|---|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente. • Stesura della lettera di dimissione <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <p>Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> • codifica tempestiva della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Partecipa alla raccolta dati e alla sua elaborazione. Prepara presentazioni su tematiche proposte dal Responsabile dopo ricerca bibliografica ed analisi della letteratura. Partecipa alla stesura di Abstracts. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Prepara periodicamente discussione casi clinici e audit clinici, collaborando con altri specialisti. Partecipa ad almeno una sperimentazione clinica all'anno. Scrive Abstracts accettati a convegni internazionali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Propone e collabora in studi con altre UOC. Partecipa attivamente e mantiene il controllo delle raccolte dati. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Propone e collabora come coordinatore o sperimentatore di studi multicentrici. Partecipa in qualità di coordinatore alle raccolte dati tra diverse Aziende. Si occupa dell'analisi della bibliografia e dell'attività di sperimentazione e monitoraggio nell'utilizzo di nuovi farmaci e farmaci off label in età pediatrica. Propone ed organizza eventi formativi aperti alle altre US. |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | | Peso Item | 8 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | | Peso Item | 4 |
| Declaratoria | | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | | |
| | | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | | [30%] | Totale ponderato |
| | | | 0,00 |

| | |
|----------------------------------|--|
| Sintesi della Valutazione di: | DR. |
| | UOSD ANESTESIA E RIANIMAZIONE 5 - PEDIATRICA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|---|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|-------------------|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOSD CENTRO ANTIVELENI E TOSSICOLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|-----------------------------------|-----|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | |

DATI DEL VALUTATORE 1^A ISTANZA

| | |
|-----------------------------------|---------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. GIUSEPPE BACIS |
| <i>MATRICOLA</i> | 7265 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE (*)</i> | CIII Direttore f.f. |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | 1) Raggiunge i crediti formativi minimi anche tramite formazione a distanza, nel campo della Tossicologia Clinica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 1) precedente + 2) Supera i requisiti minimi formativi in termini di crediti mediante la partecipazione a convegni, corsi, stages. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | 1) precedente + 2) Partecipazione a convegni e corsi di aggiornamento nella disciplina, mATSer di I o II livello, corsi di perfezionamento nell'ambito di un preciso percorso formativo specialistico (es. scuola nazionale delle dipendenze). 3) Progettazione di corsi formativi interni in collaborazione con l'ufficio formazione per: corsi formazione divisionale, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche e organizzative. 4) Relatore a corsi e convegni intra-aziendali, regionali e nazionali. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | 1) precedente + 2) Progettazione / responsabile scientifico a livello USSD Tossicologia Clinica – Centro Antiveneni, dipartimentale o aziendale, nel progetto di programmazione aziendale in collaborazione con l'ufficio formazione per: corsi di formazione aziendale, linee guida, protocolli, raccomandazioni diagnostiche, terapeutiche, organizzative. 3) Relatore e moderatore a corsi o convegni nazionali ed internazionali. |

Valutazione (1-12)

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Conoscenza di base della: 1) Farmacologia e tossicologia clinica 2) Protocolli in uso presso la Tossicologia clinica – CAV 3) Banche dati e altri strumenti in uso presso la Tossicologia clinica – CAV per la gestione dell'urgenza tossicologica 4) Farmacovigilanza. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Conoscenza di livello specialistico di quanto riportato al punto precedente. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | 1) precedente + Aggiornamento continuo documentato dell'attività scientifica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | 1) precedente + Valutare, proporre, partecipare alla stesura di linee guida e/o protocolli innovativi. |

Valutazione (1-12)



2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <ol style="list-style-type: none"> 1) Garantisce la consulenza telefonica relativa al Centro Antiveneni (CAV) e al Servizio di informazione sui farmaci in gravidanza e allattamento (TIS) 2) prende in carico il paziente intossicato che accede al nostro Ospedale per quanto riguarda le indicazioni diagnostico-terapeutiche e di laboratorio 3) eroga le consulenze per intossicazioni, reazioni avverse, interazioni tra farmaci richieste dai reparti dell'Ospedale 4) garantisce le procedure di scarico e scarico degli antidoti inviati in urgenza in altri reparti e/o Ospedali 5) garantisce la completezza della documentazione di quanto operato per i punti sopra riportati. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <ol style="list-style-type: none"> 1) precedente + 2) supporta, in caso di necessità, il collega del livello precedente 3) verifica la completezza dei dati relativi all'attività del turno precedente 4) collabora a protocolli di studio/ricerca 5) verifica le scadenze antidoti e inoltra richiesta per il reintegro (Quest'ultimo incarico verrà assegnato nominalmente ad un singolo medico e ad un sostituto per i periodi di assenza/ferie). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <ol style="list-style-type: none"> 1) precedente + 2) supporta, in caso di necessità, il collega del livello precedente 3) predispone programmi di formazione divisionali e aziendali (formazione sul campo) per quanto concerne la tossicologia clinica 4) predispone protocolli divisionali e aziendali per quanto concerne la tossicologia clinica 5) predispone protocolli di studio/ricerca 6) segue le procedure aziendali per quanto riportato ai punti 3), 4) e 5). |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <ol style="list-style-type: none"> 1) precedente + 2) supporta, in caso di necessità, il collega del livello precedente 3) identifica aree di studio/ricerca 4) valida i protocolli operativi e i di ricerca 5) si fa carico, a livello divisionale, della formazione per la gestione di problemi particolarmente complessi (es. incidente chimico, bioterrorismo, etc) 6) tiene i collegamenti e collabora con le istituzioni per (ATS, Regione, ISS, ministero, etc) per quanto di competenza del CAV. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Autonomo nella gestione delle attività relative a: 1) consulenza telefonica CAV e TIS, 2) consulenza sul paziente intossicato che accede al nostro ospedale, 3) consulenze intraospedaliere per ADR 4) ambulatorio CAV e TIS 5) verifica da parte di un collega esperto per casi particolarmente complessi |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 1) precedente + 2) autonomo nell'applicazione dei protocolli condivisi per incidente chimico – NBCR, 3) verifica da parte di un collega esperto per casi particolarmente complessi |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | 1) precedente + 2) autonomo nella predisposizione di protocolli operativi, di studio e ricerca, 3) autonomo nella stesura di relazioni richieste dalle Istituzioni, 4) autonomo nella docenza a corsi, presentazioni per congressi, stesura articoli |
| Alta Specializzazione | 10-12 | 1) precedente + 2) verifica della completezza e adeguatezza dell'operato dei livelli precedenti, 3) autonomo nella predisposizione e mantenimento dei collegamenti con le Istituzioni |
| | | Valutazione (1-12) |

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | 1) consulenza telefonica CAV e TIS, 2) consulenza sul paziente intossicato che accede al nostro ospedale, 3) consulenze intraospedaliere per ADR 4) ambulatorio CAV e TIS NB: trattandosi, ad accezione del punto 4), di attività che si svolge esclusivamente in urgenza, non è possibile prevedere in termini numerici per ogni singolo medico la casistica trattata che, dato l'organico della struttura e la conseguente organizzazione dell'attività clinica, viene a trovarsi distribuita casualmente sul medico di guardia, indipendentemente dal suo livello professionale. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 1) consulenza telefonica CAV e TIS, 2) consulenza sul paziente intossicato che accede al nostro ospedale, 3) consulenze intraospedaliere per ADR 4) ambulatorio CAV e TIS NB: trattandosi, ad accezione del punto 4), di attività che si svolge esclusivamente in urgenza, non è possibile prevedere in termini numerici per ogni singolo medico la casistica trattata che, dato l'organico della struttura e la conseguente organizzazione dell'attività clinica, viene a trovarsi distribuita casualmente sul medico di guardia, indipendentemente dal suo livello professionale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | 1) consulenza telefonica CAV e TIS, 2) consulenza sul paziente intossicato che accede al nostro ospedale, 3) consulenze intraospedaliere per ADR 4) ambulatorio CAV e TIS NB: trattandosi, ad accezione del punto 4), di attività che si svolge esclusivamente in urgenza, non è possibile prevedere in termini numerici per ogni singolo medico la casistica trattata che, dato l'organico della struttura e la conseguente organizzazione dell'attività clinica, viene a trovarsi distribuita casualmente sul medico di guardia, indipendentemente dal suo livello professionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | 1) consulenza telefonica CAV e TIS, 2) consulenza sul paziente intossicato che accede al nostro ospedale, 3) consulenze intraospedaliere per ADR 4) ambulatorio CAV e TIS NB: trattandosi, ad accezione del punto 4), di attività che si svolge esclusivamente in urgenza, non è possibile prevedere in termini numerici per ogni singolo medico la casistica trattata che, dato l'organico della struttura e la conseguente organizzazione dell'attività clinica, viene a trovarsi distribuita casualmente sul medico di guardia, indipendentemente dal suo livello professionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali Partecipa con delega decisionale a riunioni collegiali su casi complessi (generali o locali). |

Valutazione (1-12)

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con il paziente e i suoi familiari Raccoglie richieste di consulenze esterne istruendo la pratica. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere Partecipa come voce precedente con delega decisionale su temi specifici |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche • Società scientifiche Ha delega a trasferire pazienti da e presso la struttura. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale Rappresenta la struttura con piena autonomia decisionale in riunioni di gruppi di lavoro presso organismi istituzionali, fornisce consulti esterni. |

Valutazione (1-12)

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|--------------------|
| Valutazione 1 - 12 | Tenuta sotto controllo della documentazione sanitaria relativamente a visite specialistiche interne e cartelle cliniche relative alle consulenze telefoniche di CAV e TIS: <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità. • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza • Tenuta sotto controllo della documentazione relativa alla registrazione telefonica, quando sarà disponibile, e archiviazione. | |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | 1) Corretta raccolta dati |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | 1) precedente + 2) preparazione abstract 3) preparazione comunicazioni congressi |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | 1) precedente + 2) stesura protocolli di studio e ricerca nel rispetto delle procedure aziendali (comitato etico, etc) 3) predisposizione / stesura articoli scientifici |
| Alta Specializzazione | 10-12 | 1) precedente + 2) verifica e validazione dei livelli precedenti |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00

CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| Il dirigente: <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|---|---------------------|-------------------------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato |
| | | 0,00 |

| | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| Sintesi della Valutazione di: | DR. |
| | UOSD CENTRO ANTIVELENI E TOSSICOLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento)

Commento valutato

Data _____

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI PROFESSIONAL

UOC UROLOGIA

DATI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------------------|-----|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. |
| <i>MATRICOLA</i> | |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> (*) | |

DATI DEL VALUTATORE I^A ISTANZA

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| <i>NOME E COGNOME</i> | DR. LUIGI DA POZZO |
| <i>MATRICOLA</i> | 9204 |
| <i>POSIZIONE DIRIGENZIALE</i> | A3 |

| | |
|--|--------------------|
| <i>PERIODO A CUI SI RIFERISCE LA VALUTAZIONE</i> | DAL _____ AL _____ |
|--|--------------------|

(*) **Legenda Posizioni dirigenziali:**

| |
|---|
| Incarico professionale D (ex profilo D neoassunto Dirigente di base < 5 anni) |
| Incarico professionale CI (ex profilo C) |
| Incarico professionale CII (ex profilo C4) |
| Incarico professionale CIII (ex profilo C2 e C3) |
| Incarico professionale Ca (ex profilo C1) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

1. Competenze che utilizza

1.a Formazione richiesta nel ruolo

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Formazione continua mediante la partecipazione alla formazione obbligatoria aziendale Formazione continua mediante la partecipazione alle attività di discussione multidisciplinare uro-oncologiche. Formazione continua mediante la partecipazione a almeno 1 convegno-corso/anno, valenza nazionale di riconosciuto valore (Società Italiana di Urologia, Urologia Oncologica, Andrologia, Urodinamica etc.) |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Formazione continua mediante la partecipazione con l'incarico di relatore o moderatore a convegni, corsi, stage extra-aziendali a valenza nazionale di riconosciuto valore. Formazione continua mediante la partecipazione a convegni, corsi, stage extra-aziendali a valenza internazionale riconosciuto valore. Organizza eventi formativi in ambito Aziendale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Formazione continua mediante la partecipazione con l'incarico di relatore o moderatore a convegni, corsi, stage extra-aziendali a valenza internazionale riconosciuto valore. Formazione in attività specialistiche mediante la partecipazione concordata con il Direttore a stage clinici in centri nazionali o internazionali. Organizza eventi formativi di rilievo nazionale o Internazionale. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Formazione in attività specialistiche a livello aziendale o mediante la partecipazione concordata con il Direttore a stage clinici in centri nazionali o internazionali che consentano all'Azienda di intraprendere attività cliniche di riferimento e di rilievo in ambito nazionale ed internazionale. Formazione clinica in branca super specialistica attestata da partecipazione a convegni, stage clinici e casistica operatoria. |
| | | Valutazione (1-12) |

1.b Esclusività del sapere

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>Conosce le attività di base della UOC di Urologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> valutazione clinica, diagnosi e terapia, <input type="checkbox"/> consulenze in altre divisioni, <input type="checkbox"/> attività ambulatoriale di visita e follow-up, <input type="checkbox"/> medicazioni, <input type="checkbox"/> attività di Pronto Soccorso, <input type="checkbox"/> attività di: compilazione SDO, richieste di ausili, dimissioni protette, certificazioni varie, <input type="checkbox"/> autonomia sugli interventi di piccola chirurgia. <p>Conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda. Conosce le direttive Aziendali amministrative e organizzative relative alla gestione delle cartelle cliniche e delle modulistiche di refertazione ambulatoriale e di sala operatoria.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>Conosce i percorsi di valutazione clinica, diagnosi e terapia dei casi urgenti. Ha conoscenze (sulla base della sua formazione aziendale ed extra-aziendale) per svolgere interventi di chirurgia urologia di media complessità. Conoscenza degli aspetti amministrativi ed organizzativi, quali gestione della qualità della cartella clinica, DRG. Conoscenza degli aspetti organizzativi dell'attività ambulatoriale. Conoscenza degli aspetti organizzativi dell'attività chirurgica di day hospital. Conosce il data base clinico della UOC destinato a ricerca in ambito clinico ed è in grado di interagire con esso.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>Ha conoscenze di rilievo in attività super specialistiche. Conoscenza degli aspetti amministrativo gestionali di livello elevato quali gestione qualità della cartella clinica, DRG, rapporti con NOC Conoscenza e coinvolgimento in progetti a valenza aziendali (es. Joint commission) e gestione attività dipartimentali (controllo qualità, redazione protocolli diagnostico - terapeutici, informatizzazione blocco). Ha conoscenze (sulla base della sua formazione aziendale ed extra-aziendale) per svolgere come primo operatore in interventi chirurgici di alta complessità operatoria. Conoscenza degli aspetti organizzativi dell'attività chirurgica e di day hospital (gestione della programmazione Operatoria).</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>Ha conoscenze esclusive in attività super specialistica e di alta specializzazione. Ha conoscenze esclusive in attività tecnologicamente innovative.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

2. Linee di Attività

2.a Cosa fa

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | <p>REPARTO</p> <p>Pianifica un percorso diagnostico-terapeutico non complesso inerente all'area specialistica in accordo alle linee guida e protocolli organizzativi definiti all'interno dell'Unità e alle direttive della DAZ.</p> <p>Accogliere, visitare e gestire una persona con problematica urologia.</p> <p>Gestisce l'accettazione e la dimissione del paziente, nel rispetto delle direttive e delle procedure aziendali.</p> <p>Redige per il curante una lettera di conclusione diagnosi e programmazione terapeutica nel rispetto delle direttive e dei tempi richiesti dall'Azienda.</p> <p>Approcci umanamente, con termini precisi, semplici e comprensibili ogni paziente nell'acquisizione del consenso informato.</p> <p>Gestisce autonomamente il giro visita, conosce la modulistica e gli applicativi utilizzati in Azienda.</p> <p>Gestisce autonomamente consulenze di base richieste dal Pronto Soccorso o da altri reparti.</p> <p>Partecipa con assiduità agli incontri oncologici multidisciplinari.</p> <p>Gestisce correttamente la documentazione medica secondo le direttive Aziendali.</p> <p>AMBULATORIO</p> <p>Gestisce autonomamente una prima visita o una visita di controllo ambulatoriale. Pianifica nel corso di esse un percorso diagnostico-terapeutico non complesso inerente all'area specialistica in accordo alle linee guida e protocolli organizzativi definiti all'interno dell'Unità e alle direttive della DAZ.</p> <p>Esegue in autonomia cistoscopie ed esami urodinamici (per coloro che a tale ultima attività sono delegati dal Direttore).</p> <p>SALA OPERATORIA</p> <p>Coadiuvata dal punto di vista clinico e operatorio un collega più esperto nell'attività chirurgica (impostazione algoritmo diagnostico-terapeutico).</p> <p>Esegue in autonomia sedute di biopsie prostatiche.</p> <p>Responsabile di sedute operatorie di chirurgia minore.</p> <p>Applica le indicazioni del Direttore in campo clinico e amministrativo in tutti e tre gli ambiti.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>REPARTO</p> <p>Capacità di svolgere in autonomia l'iter diagnostico del caso raro (impostazione algoritmo diagnostico).</p> <p>Capacità di coadiuvare un collega più esperto nel trattamento dell'emergenza e nei casi rari (impostazione algoritmo diagnostico-terapeutico)</p> <p>Interagisce con il data base clinico della UOC destinato a ricerca in ambito clinico.</p> <p>AMBULATORIO</p> <p>Svolgere in autonomia l'iter diagnostico del caso raro (impostazione algoritmo diagnostico).</p> <p>Gestione delle complicanze chirurgiche e dei e pazienti critici.</p> <p>SALA OPERATORIA</p> <p>Responsabile di sedute operatorie di endoscopica.</p> <p>Svolge in autonomia interventi di chirurgia media o complessa con assistenza di un tutor.</p> <p>Responsabile di organizzazione di attività cliniche e operatorie ultra-specialistiche.</p> <p>Responsabile di programmazione dell'attività clinica della UOC (turni - organizzazione ambulatoriale)</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>REPARTO</p> <p>Gestione delle complicanze chirurgiche e dei e pazienti critici.</p> <p>AMBULATORIO</p> <p>Come secondo livello.</p> <p>SALA OPERATORIA</p> <p>Svolge in autonomia interventi di chirurgia complessa.</p> <p>Attività di tutoraggio in sala operatoria.</p> <p>Gestione delle complicanze chirurgiche e dei e pazienti critici.</p> <p>Responsabile di programmazione dell'attività clinica della UOC (programmazione operatoria).</p> <p>Predisposizione e aggiornamento delle linee guida diagnostico-terapeutiche adottate nell'UOC.</p> <p>Organizza e gestisce la raccolta dati nel data base clinico della UOC destinato a ricerca in ambito clinico ed è in grado di interagire con esso.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | In aggiunta alle attività dei profili precedenti, è riferimento esclusivo per parere in merito alla gestione di casi complessi e/o controversi. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.b Autonomia nell'esercizio dell'attività

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Svolge in autonomia tutte le attività di base cliniche e chirurgiche (Degenza, DH o Ambulatori) di bassa complessità: piccola chirurgia ambulatoriale e le complicanze non gravi. Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente nei casi non complessi. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Autonomia decisionale all'interno del percorso del paziente nei casi complessi. E' in grado di eseguire interventi di media chirurgia urologica in elezione (vedi casistica trattata). E' in grado di svolgere in totale autonomia attività super specialistica ambulatoriale. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Autonomia decisionale per casi complessi anche al di fuori del percorso standardizzato. Svolge in autonomia alcune attività ad alta specializzazione come 1° operatore di chirurgia urologia in elezione e urgenza. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Svolge in autonomia alcune attività di alta specializzazione e particolare complessità come 1° operatore e anche come "tutor" sia in urgenza che in elezione. |

Valutazione (1-12)

2.c Casistica Trattata

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|--|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Esperienza nella piccola chirurgia: <ul style="list-style-type: none"> • Chirurgia ambulatoriale • Biopsie prostatiche • Cistoscopie • Litotissia extra-corporea • Resezione endoscopica di piccole neoplasie vescicali (almeno 20) • Assistenza ad interventi chirurgici di media ed alta difficoltà. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Esperienza nella chirurgia urologia a medio profilo di complessità : <ul style="list-style-type: none"> • Resezione endoscopica di neoplasie vescicali. • Resezione endoscopica di adenoma prostatico • Litotrixxia endoscopica di calcoli ureterali • Assistenza ad interventi chirurgici in laparoscopia • Chirurgia urologica maggiore con assistenza di tutor (Prostatectomia radicale, Nefrectomia Radicale Enucleoresezione di neoplasie renali - Cistectomia radicale). |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Esperienza in tutta la chirurgia urologica : almeno 70 interventi come 1° operatore (anche come tutor): <ul style="list-style-type: none"> • Prostatectomia radicale • Nefrectomia radicale • Enucleoresezione di neoplasia renale • Cistectomia radicale • Chirurgia laparoscopica maggiore • Chirurgia renale percutanea • Chirurgia protesica. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Esperienza in tutta la chirurgia urologia: almeno 200 interventi come 1° operatore (anche come tutor). Di chirurgia maggiore <ul style="list-style-type: none"> • Prostatectomia radicale • Nefrectomia radicale • Enucleoresezione di neoplasia renale • Cistectomia radicale con ricostruzione ortotopica della vescica • Chirurgia laparoscopica maggiore Riferimento esclusivo per alcune tipologie di interventi di Chirurgia Maggiore. |

Valutazione (1-12)

2.d Grado di interazione in Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|---|
| Primo livello | 1-3 | Interagisce e collabora con i colleghi, il responsabile di struttura, con tutti gli operatori sanitari e amministrativi. Collabora con le altre strutture interdipartimentali ed extradipartimentali nell'ambito dell'assistenza clinica e delle consulenze. Riceve le richieste di prestazioni dalle Strutture interne all'Azienda e ne discute con il collega più esperto. Nel caso si presentino situazioni cliniche di particolare interesse o utilità didattica ne discute con i colleghi più esperti Partecipa a riunioni interne ed aziendali. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Oltre alla precedente: interagisce e collabora con i colleghi, con il responsabile di struttura con tutti gli operatori sanitari e amministrativi, anche per problematiche organizzative e gestionali. Pone autonomamente indicazione all'esecuzione di procedure diagnostiche per pazienti esterni. Partecipa a riunioni interne, aziendali, a gruppi di lavoro sia aziendali che extra aziendali. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Oltre alle precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione). E' in grado di stabilire canali di comunicazione "privilegiata" con alcuni referenti di specialità. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Oltre alla precedenti: Coordina attività sia cliniche che organizzative-gestionali interagendo con il personale aziendale (colleghi, comparto, amministrazione) e con la Direzione Aziendale. Collabora con il Direttore per la definizione delle linee strategiche della Struttura e nei rapporti con la Direzione Aziendale. Partecipa come delegato del Responsabile a commissioni Aziendali o Dipartimentali. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.e Grado di interazione nelle relazioni con interlocutori esterni all'Azienda

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente e i suoi familiari • Informatori farmaceutici. |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | Garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Il paziente È in grado di spiegare al paziente l'iter diagnostico terapeutico prospettando le varie opzioni anche in caso di intervento d'urgenza • I medici di base/PLS per consulenza, anche clinica, sugli iter diagnostici • Colleghi di altre Strutture Ospedaliere. |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | Su indicazione del Direttore di Struttura gestisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Specialisti territorio • ATS • Associazioni mediche. |
| Alta Specializzazione | 10-12 | Su indicazione del Direttore di Struttura garantisce i sistemi di relazione e comunicazione con: • Società scientifiche • I media • Organismi centrali, regionali, nazionali e internazionali E' in grado di attivare e mantenere relazioni esterne che richiedano capacità di coordinamento e gestionale. |
| | | Valutazione (1-12) |

2.f Gestione documentazione sanitaria/Cartella clinica

| | | Declaratoria |
|--------------------|--|---|
| Valutazione 1 - 12 | | <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo i criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificabilità e rintracciabilità • Pertinenza • Completezza e Veridicità • Accuratezza <p>Inquadramento paziente: diagnosi di ammissione, anamnesi familiare, personale e patologica, esame obiettivo clinico generale e dei vari organi/apparati, ipotesi diagnostiche e pianificazione del processo diagnostico e impostazione terapeutica</p> <p>• Compilazione e gestione documenti del processo di cura: diario clinico, consenso all'atto sanitario, verbale operatorio ed ogni informazione riguardante le procedure effettuate sul/la paziente.</p> <p>• Stesura della lettera di dimissione.</p> <p>Compilazione della cartella clinica (CC) garantendo, oltre i criteri precedenti anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dell'adeguatezza della documentazione clinica al momento della dimissione del paziente. • codifica della/e diagnosi e della/e procedure nella Scheda di Dimissione Ospedaliera (SDO), che devono trovare corrispondenza con i dati presenti in CC e chiusura della CC nel più breve tempo possibile. |
| | | Valutazione (1-12) |

3. Ricerca

3.a Attività scientifica partecipazione a trials clinici e/o sperimentazioni farmacologiche - n° pubblicazioni

| Professionalità | Scala | Declaratoria |
|---|-------|--|
| Primo livello | 1-3 | <p>Attività di raccolta di dati. Gestione ordinaria di un data base clinico.</p> <p>Partecipazione ad almeno un congresso a valenza nazionale nell'ambito del periodo di valutazione.</p> <p>Partecipazione con costanza a riunioni di aggiornamento di reparto o interdisciplinari.</p> |
| Secondo livello (elevata competenza) | 4-6 | <p>In aggiunta alle precedenti.</p> <p>Almeno una pubblicazione scientifica annuale come co-autore su una rivista indicizzata.</p> <p>Gestione protocolli clinici sponsorizzati dall'industria.</p> |
| Terzo livello (elevata specializzazione) | 7-9 | <p>In aggiunta ai precedenti.</p> <p>Partecipazione ad attività congressuali di rilievo nazionali ed internazionali come relatore.</p> <p>Pubblicazione di almeno 1 articolo per anno su rivista indicizzata come primo o secondo autore.</p> <p>Gestione protocolli clinici spontanei.</p> <p>Responsabilità di gestione di database clinico e capacità di analisi statistica dei dati.</p> |
| Alta Specializzazione | 10-12 | <p>In aggiunta ai precedenti.</p> <p>Almeno 2 articoli per anno su riviste indicizzate come primo o secondo autore.</p> <p>Gestione protocolli clinici multi-istituzionali promossi da Società Scientifiche.</p> |
| | | Valutazione (1-12) |

CAPACITA' PROFESSIONALI

[70%]

0,00



CAPACITA' COMPORTAMENTALI

LEGENDA: 1 insoddisfacente - 2 da migliorare - 3 soddisfacente adeguato - 4 buono - 5 ottimo

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 1. Capacità di rispettare la linea gerarchica. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conosce l'organizzazione ospedaliera e, più in dettaglio, quella della propria realtà e ne identifica le priorità, • presta attenzione alla dimensione della qualità e delle procedure, • realizza il proprio lavoro nei tempi previsti, • presta attenzione alla applicazione delle procedure, • presta attenzione alla applicazione delle normative. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 2. Capacità di ascoltare soggetti in cura e loro familiari. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dedica tempo all'ascolto dei soggetti in cura e dei loro familiari, • è disponibile per eventuali chiarimenti, • sollecita l'esplicitazione di domande e l'espressione del punto di vista del soggetto in cura. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 3. Capacità di dialogare ed interfacciarsi con tutti gli operatori aziendali della propria e delle altre Unità. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di porsi degli obiettivi in comune con le altre unità per realizzare progetti condivisi, • accetta le scelte maggioritarie nell'ottica del buon risultato finale, • è disponibile all'assunzione di compiti circoscritti. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 4. Capacità di corrispondere ai bisogni organizzativi. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione aziendale per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • sa collocare i propri compiti all'interno della dimensione dell'Unità a cui appartiene per il raggiungimento degli obiettivi concordati, • argomenta le proprie posizioni in modo chiaro e propositivo. | | |
| | Punteggio assegnato | |
| 5. Capacità di riconoscere l'errore e di vederlo come una risorsa, in un'ottica costruttiva. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifica i fattori critici di processi ad esito negativo, • si attiva per una valutazione della propria responsabilità relativamente a quanto sopra e promuove conseguenti processi di cambiamento, • è aperto ad accogliere eventuali segnalazioni di criticità ricevute relativamente al proprio operato e/o alle proprie modalità relazionali, • accoglie e ricerca soluzioni a fronte di reclami/segnalazioni da parte dell'utenza. | | |
| | Punteggio assegnato | |



| | | |
|--|---------------------|----------|
| 6. Capacità di rimuovere eventuali situazioni di conflitto, sviluppando un clima non discriminatorio nel rispetto del codice di comportamento. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa cogliere situazioni di disagio e difficoltà all'interno del gruppo di lavoro, • è propositivo rispetto alla possibilità di una risoluzione del conflitto, • trasforma episodi caratterizzati dal conflitto distruttivo in occasioni di crescita. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 7. Capacità e spirito di iniziativa. | Peso Item | 6 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha un atteggiamento di apertura al cambiamento della modalità di lavoro quando necessario/utile, • ricerca soluzioni diverse ai diversi problemi che si presentano, • attiva e gestisce nel tempo collaborazioni e progetti di interesse aziendale. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 8. Capacità di informare, trasferire know-how, coinvolgere e motivare i collaboratori/colleghi. | Peso Item | 7 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove scambi informativi, • collabora a fornire opportunità di crescita professionale, • per quanto di competenza differenzia e valorizza le competenze all'interno del gruppo, • è propositivo per quanto riguarda la definizione degli obiettivi personali e del gruppo di lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|---|---------------------|----------|
| 9. Autocontrollo e Gestione dello stress. | Peso Item | 3 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dimostra stabilità della prestazione in condizioni di difficoltà e conflitto, tramite reazioni lucide ed equilibrate, • reagisce costruttivamente ai carichi di lavoro, • mantiene inalterato il proprio comportamento nelle situazioni conflittuali, • conserva un atteggiamento sereno e tranquillizzante non perdendo di vista il risultato da conseguire. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| 10. Capacità di membership. | Peso Item | 5 |
| Declaratoria | | |
| <p>Il dirigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • accoglie favorevolmente la distribuzione dei compiti da parte del proprio superiore, • distribuisce equamente i compiti all'interno del proprio gruppo di lavoro, • documenta puntualmente il lavoro in itinere, • utilizza percorsi o tratti di percorso già sperimentati da altri per il suo lavoro. | | |
| | Punteggio assegnato | |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| CAPACITA' COMPORTAMENTALI | [30%] | Totale ponderato | 0,00 |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|



| | |
|----------------------------------|--------------|
| Sintesi della Valutazione di: | DR. |
| | UOC UROLOGIA |

| | |
|------------------------------------|------|
| Punteggio capacità professionali | 0,00 |
| Punteggio capacità comportamentali | 0,00 |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| Totale punteggio capacità ponderato | 0,00 | RANGE: • DA 1,0 A 4,7 - INCARICO PROFESSIONALE CI • DA 4,8 A 6,5 - INCARICO PROFESSIONALE CII • DA 6,6 A 8,3 - INCARICO PROFESSIONALE CIII • DA 8,4 A 10 - INCARICO PROFESSIONALE Ca |
| Professionalità | CI | |

| |
|--|
| Piano di sviluppo (possibili aree di miglioramento) |
| |

| |
|--|
| Commento valutato |
| |

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE (proposta n. 408/2017)

Oggetto: AVVIO NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI PROFESSIONAL PRESSO L'ASST PAPA GIOVANNI XXIII.

UOC PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 16/06/2017

Il direttore
Dr. / Dr.ssa Trapletti Roberta

PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.408/2017

ad oggetto:

AVVIO NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI PROFESSIONAL PRESSO L'ASST
PAPA GIOVANNI XXIII.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

| | |
|--|---------------------|
| DIRETTORE AMMINISTRATIVO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO | Petronella Vincenzo |
| Note: | |

| | |
|---|---------------|
| DIRETTORE SANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO | Pezzoli Fabio |
| Note: | |

| | |
|--|--------------------|
| DIRETTORE SOCIOSANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO | Vasaturo Donatella |
| Note: | |

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

**Publicata all'Albo Pretorio on-line
dell'Azienda socio sanitaria territoriale
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

per 15 giorni
