

AZIENDA PUBBLICA  
DI SERVIZI ALLA PERSONA  
DELLA CARNIA  
SAN LUIGI SCROSOPPI

NOME:

\_\_\_\_\_

ANNO DI RIFERIMENTO:

\_\_\_\_\_

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA\***

Valutazione ponderata indicatori fissi: _____	Valutazione ponderata indicatori di settore: _____	Totale valutazione ponderata: _____
--	---	--

**GIUDIZIO DI SINTESI**

Esprimere, a conclusione dei risultati analitici ottenuti, un giudizio sintetico complessivo della valutazione.

Non adeguata alle attese _____	Adeguate alle attese _____	Superiore alle attese _____
-----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------

**ANDAMENTO DEL VALUTATO\***

Esprimere un giudizio sull'attività svolta dal valutato in rapporto al passato: la prestazione di quest'anno rispetto al precedente è stata:

In flessione <input type="checkbox"/>	Stabile <input type="checkbox"/>	In miglioramento <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------	--

\*da compilare solo in presenza di una o più schede di valutazione relative ad anni precedenti

Giudizio complessivo dei valutatori:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del valutato:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Firma del valutato

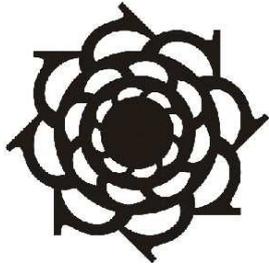
\_\_\_\_\_

Firma dei valutatori

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firma del Dirigente  
Responsabile

\_\_\_\_\_



AZIENDA PUBBLICA  
DI SERVIZI ALLA PERSONA  
DELLA CARNIA  
SAN LUIGI SCROSOPPI

NOME:

\_\_\_\_\_

ANNO DI RIFERIMENTO:

\_\_\_\_\_

### SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (C.P.S. INFERMIERE - CATEGORIA D)

#### VALUTATO

Cognome:	Nome:
Data di nascita:	N. matricola:
Titolo di studio:	Data di assunzione:
Profilo attuale:	Categoria e posiz.ec.:
Unità organizzativa di appartenenza (servizio, reparto, mansione):	

#### VALUTATORI

Cognome:	Nome:	Ruolo:
Cognome:	Nome:	Ruolo:
Cognome:	Nome:	Ruolo:

#### DIRIGENTE RESPONSABILE

Cognome:	Nome:
----------	-------

Periodo di valutazione: da \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_

#### VALUTAZIONE COMPLESSIVA\*

Valutazione ponderata indicatori fissi: _____	Valutazione ponderata indicatori di settore: _____	Totale valutazione ponderata: _____
--	---	--

\* da riportare, al termine della valutazione, il dato inserito a pag 3/3

Tipologia indicatori	Indicatori di valutazione CATEGORIA B	Peso %	Comportamento del dipendente e relativo punteggio	Valutazione (0 a 5)	Valutazione ponderata
INDICATORI RELATIVI ALLA PRESTAZIONE	1. Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno dell'Ente.		0. Dimostra grosse difficoltà di relazione 1. Dimostra qualche difficoltà nel relazionarsi con i colleghi e/o altro personale 2. Ha una capacità di relazione non sufficiente 3. Ha una capacità di relazione sufficiente 4. Ha buone capacità di relazione/è apprezzato da tutti 5. Dimostra ottime capacità di relazione e promuove la relazione tra operatori e utenti		
	2. Capacità di lavorare in gruppo.		0. E' incapace di lavorare in gruppo 1. Si dimostra restio al lavoro di gruppo e non lo svolge volentieri/proficuamente 2. Non predilige il lavoro di gruppo ma lo accetta in caso di necessità 3. Accetta ed esegue in maniera discreta il lavoro di gruppo 4. Ha un buon rendimento nel lavoro di gruppo 5. Propensione alla leadership nel lavoro di gruppo		
	3. Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento delle attività.		0. E' gravemente sprovvisto di conoscenze teorico-pratiche 1. Le sue conoscenze teorico-pratiche sono non sufficienti 2. Le sue conoscenze teorico-pratiche sono appena sufficienti 3. Le sue conoscenze teorico-pratiche sono discrete 4. Si distingue per le conoscenze e le competenze 5. Oltre a competenze teorico pratiche, possiede un'elevata sensibilità alle problematiche dell'anziano		
	4. Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati.		0. Non porta mai a termine i compiti assegnati 1. Rare volte porta a termine i compiti assegnati o lo fa in modo corretto 2. A volte non ha portato a termine alcuni compiti/li ha portati a termine in modo impreciso 3. In media porta a termine i compiti assegnati in modo sufficientemente rapido e completo 4. Porta a termine i compiti assegnati in modo rapido e completo 5. Dimostra grande precisione e rapidità nel portare sempre a termine i compiti assegnati		
<b>Totale indicatori di Prestazione:</b>		<b>50 %</b>			
INDICATORI RELATIVI AL POTENZIALE	1. Capacità di migliorare la propria professionalità		0. Non fa nulla per migliorare la propria professionalità 1. Si dimostra restio ad imparare cose nuove 2. Se gli viene imposto, accetta di imparare cose nuove 3. E' sufficientemente portato ed impegnato a migliorarsi/imparare cose nuove 4. Dimostra una certa predisposizione al miglioramento della propria professionalità 5. Ha grande impegno ed interesse nei confronti della propria crescita professionale		
	2. Capacità di assumere compiti di responsabilità (risolvere le difficoltà senza ricorrere al superiore).		0. Fa solo quello che gli viene ordinato 1. Si informa su quali siano i suoi compiti e si limita ad eseguirli 2. Segnala al superiore eventuali problematiche ma non prende iniziative per risolverle 3. A volte dimostra un po' di iniziativa nel risolvere alcune problematiche in autonomia/propone qualche ipotesi di soluzione al superiore 4. Se incoraggiato dal superiore, sa assumersi buona parte delle responsabilità 5. Ha una grande autonomia e sa farsi carico di compiti di responsabilità		
	3. Conoscenza della "mission" aziendale e coinvolgimento		0. Non comprende le responsabilità del far parte di una Struttura e non è interessato alle sue finalità 1. non dimostra minimamente interesse e coinvolgimento nei confronti delle finalità della Struttura 2. E' svogliato e non sempre attento alle sue responsabilità 3. Compie le sue attività con impegno ed interesse verso le finalità della Struttura 4. E' una persona fidata per impegno ed è consapevole della mission della Struttura 5. Tutte le attività che compie sono orientate al bene degli ospiti, nel rispetto della mission aziendale		
<b>Totale indicatori relativi al Potenziale:</b>		<b>25 %</b>			
INDICATORI RELATIVI ALLA POSIZIONE	1. Conoscenza e percezione delle peculiarità relative al proprio ruolo all'interno della Struttura organizzativa		0. Non si identifica nel proprio ruolo e non ne comprende l'importanza 1. Riconosce il proprio ruolo ma non ne comprende le implicazioni per la Struttura 2. Sminuisce o enfatizza l'importanza del proprio ruolo 3. Ha una discreta comprensione della propria posizione e delle sue posizioni nel contesto della Struttura 4. Conosce il proprio ruolo e si applica in relazione alle proprie mansioni 5. diffonde tra i collaboratori la propria consapevolezza dell'importanza della propria posizione		
<b>Totale indicatori relativi alla Posizione:</b>		<b>5 %</b>			
<b>Totale indicatori fissi</b>		<b>80 %</b>			
INDICATORI DI SETTORE	1. Conoscenza e adozione delle misure di sicurezza e prevenzione nell'ambito del proprio lavoro e corretto utilizzo dei D.P.I.-		0. Si rifiuta di usare i DPI e critica/sminuisce il loro utilizzo 1. Non utilizza i DPI e non riconosce la loro importanza 2. Utilizza i DPI in modo non costante o non corretto 3. Utilizza i DPI perché ne è obbligato 4. Utilizza i DPI sempre ed in maniera corretta, riconoscendone l'importanza 5. Usa sempre ed appropriatamente i DPI e promuove il loro utilizzo anche tra i colleghi		
	2. Capacità di valutare le richieste di manutenzione, al fine di limitare la necessità di richiedere interventi di ditte esterne.		0. Non è assolutamente in grado di valutare le richieste di manutenzione e attende sempre disposizioni 1. Sa valutare le richieste di manutenzione ma tende sempre a ricorrere ad interventi esterni. 2. Sa valutare le richieste di manutenzione ma cerca di risolvere internamente il problema solo se stimolato dal superiore. 3. Prima di ricorrere all'intervento di ditte esterne sa valutarne l'effettiva necessità. 4. Ricorre all'intervento esterno solo in caso di effettiva necessità e sa valutarne l'efficacia e la riuscita. 5. E' in grado di valutare le richieste di manutenzione e risolvere i problemi autonomamente se possibile. Inoltre sa sempre suggerire la soluzione più economica per l'Ente.		
	3. Disponibilità dimostrata nell'effettuare cambi-turno, sostituzioni e/o prolungamenti di orario per necessità organizzative.		0. Non accetta mai i cambi turno anzi li ostacola 1. Non offre mai la sua disponibilità ad effettuare cambi turno o prolungamenti di orario in caso di necessità 2. Accetta i cambi turno solo se comportano un vantaggio individuale o se ne è interessato 3. E' collaborante e disponibile nell'accettare cambi turno 4. E' sempre disponibile nell'accettare cambi turno, anzi si rende disponibile in caso di necessità 5. Oltre alla propria disponibilità, in caso di necessità ha la capacità di organizzare i cambi turno tenendo conto di tutte le variabili in gioco		
	4. Capacità di organizzazione del proprio lavoro e programmazione degli interventi secondo le priorità.		0. Manca completamente di capacità di organizzazione e non rispetta le scadenze 1. Riesce a rispettare le scadenze solo se il suo lavoro viene organizzato da altri 2. Solo occasionalmente riesce a portare a termine il proprio lavoro in autonomia 3. Nel breve periodo, sa organizzare autonomamente il proprio lavoro 4. Riesce a rispettare le scadenze ed a organizzare il proprio lavoro nel breve e nel lungo periodo Riesce ad organizzare il proprio lavoro nel breve e nel lungo termine, programmando efficacemente i propri interventi e quelli degli altri.		
<b>Totale indicatori di Settore</b>		<b>20 %</b>			
<b>Totale generale</b>		<b>100 %</b>			

#### NOTE PER LA COMPILAZIONE:

- Preliminarmente alla compilazione delle schede individuali, va stabilito il peso percentuale da attribuire ad ogni singolo indicatore, da inserire nella colonna "PESO %", tenendo conto che, per ogni gruppo di indicatori, la somma dei singoli pesi percentuali deve corrispondere a quella indicata nella riga "totale indicatori...";
- Nella colonna "VALUTAZIONE" va inserito il punteggio attribuito al dipendente per ogni singolo indicatore, su una scala di soli interi, da 0 (punteggio minimo) a 5 (punteggio massimo). Il giudizio viene effettuato scegliendo, per ogni singolo indicatore, il comportamento maggiormente corrispondente a quello del dipendente, tra quelli indicati nella colonna "COMPORTAMENTO DEL DIPENDENTE".
- Nella colonna "VALUTAZIONE PONDERATA" va inserito il valore che si ottiene moltiplicando il punteggio ottenuto da ogni singolo indicatore (ad es.: 4) per il peso percentuale attribuito all'indicatore stesso (ad es. 10%) e dividendo il risultato ottenuto per il punteggio massimo ottenibile (5) (esempio:  $4 \times 10\% = 8$ )