

AZIENDA PUBBLICA
DI SERVIZI ALLA PERSONA
DELLA CARNIA
SAN LUIGI SCROSOPPI

NOME:

ANNO DI RIFERIMENTO:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA*

Totale valutazione ponderata:

GIUDIZIO DI SINTESI

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

Non adeguata alle attese

Adeguaa 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

☐

Stabile

☐

In miglioramento

☐

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

Giudizio complessivo dei valutatori:

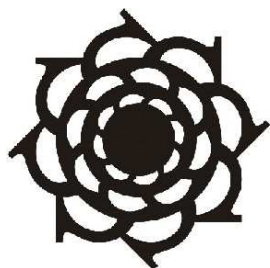
Eventuali osservazioni del valutato:

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 DS)

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 _____

Area di valutazione	Indicatori di valutazione	Peso %	Comportamento del dipendente e relativo punteggio		Valutazione (da 0 a 3)	Valutazione ponderata
COOPERAZIONE E STILE RELAZIONALE	1. Capacità di favorire costruire e mantenere reti solide e positive di relazioni finalizzate allo scambio costante di informazioni ed al trasferimento di esperienze innovative	10	0. Ha difficoltà nel comunicare informazioni e nel rapportarsi con i collaboratori 1. Si limita a fornire informazioni corrette e precise 2. Ha sviluppato una buona abilità nel fornire informazioni e si dimostra disponibile e positivo nei confronti di tutti gli interlocutori 3. Notevole abilità nel trasmettere in maniera rapida, chiara ed efficace notizie e informazioni; sa attivare modalità di comunicazione adeguate al contesto e agli interlocutori di riferimento			
	2. capacità di sviluppare e mantenere rapporti interpersonali e di collaborazione/supporto con identità interne/esterne, attraverso la valorizzazione, anche mediante confronto di contributi altrui	15	0. Necessita di indicazioni precise al fine di mantenere curato il clima di lavoro di gruppo 1. Si limita a comunicare in maniera educata e positiva 2. Monitora il clima di lavoro del gruppo e si attiva per integrare le proprie competenze con quelle dei diversi componenti del gruppo 3. Promuove la collaborazione e la creazione di un clima positivo all'interno del gruppo, ovvero con i collaboratori esterni			
Totale indicatori di Prestazione:		25%				
GESTIONE COLLABORATORI	1. Capacità di pianificare le attività ed il tempo di lavoro dei collaboratori	10	0. Ha difficoltà nella pianificazione delle attività attribuite 1. Gestisce i collaboratori individuando responsabilità, modalità e tempi appropriati 2. Gestisce i collaboratori in modo appropriato per il raggiungimento degli obiettivi e per avere il controllo delle situazioni in tempo reale 3. Sa utilizzare in modo efficace ed efficiente i contributi dei diversi componenti del gruppo e sa stimolare la motivazione			
	2. Capacità di motivare e coinvolgere i collaboratori e di migliorarne le prestazioni	15	0. Ha difficoltà nelle gestioni relazionali con gli operatori 1. Gestisce i collaboratori fornendo elementi sufficienti a far comprendere la mission aziendale 2. Diffonde tra i collaboratori la consapevolezza dell'importanza della propria posizione all'interno dell'organizzazione 3. Motiva e supporta i collaboratori in vista degli obiettivi e individua e propone opportunità di miglioramento			
Totale indicatori di Prestazione:		25%				
LEADERSHIP	1. Capacità di direzione del personale e di delega	15	0. Coinvolge poco i propri collaboratori e non ne sviluppa le capacità e l'autonomia 1. Coinvolge i propri collaboratori e ne sviluppa la professionalità e l'autonomia 2. Non si sottrae alle responsabilità assegnate e adempie ai propri doveri 3. Ha notevoli capacità nella gestione dei collaboratori, che supporta anche nelle situazioni impreviste			
	2. Capacità di riconoscere e inibire i comportamenti non corretti dei collaboratori	10	0. Non riesce ad attivare procedure destinate a bloccare e scoraggiare comportamenti non corretti 1. Talvolta ha difficoltà attivare procedure destinate a bloccare e scoraggiare comportamenti non corretti 2. Riconosce le potenzialità dei propri collaboratori e sa promuovere e/o consentire la loro crescita professionale 3. Favorisce la crescita delle persone attraverso la promozione della loro autonomia professionale e operativa			
Totale indicatori di Prestazione:		25%				
ANALISI E CAPACITA' INNOVATIVA	1. Capacità di offrire innovazioni tecnico-professionali e/o procedurali/operative e di contribuire alla loro attuazione per la semplificazione/snellimento dei servizi e per la risoluzione in autonomia di problemi	10	0. Non è stato in grado di apportare contributi innovativi durante il periodo oggetto di valutazione 1. Coglie l'essenziale dei problemi quando gli viene fatto notare. Non li risolve in autonomia 2. Mostra di saper suggerire idee nuove per la risoluzione dei problemi e/o per il miglioramento dei servizi 3. Mostra notevoli capacità di sviluppare e suggerire nuove idee e/o nuovi metodi di lavoro, traendo spunto dalle sue esperienze lavorative/conoscenze e valutando rischi e opportunità			
Totale indicatori di Prestazione:		10%				
PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI	1. Capacità di rispettare e far rispettare le disposizioni aziendali e contrattuali	15	0. Non è in grado di organizzare il proprio lavoro in maniera organica 1. Lavora con discreta precisione ed esegue discretamente le mansioni di propria competenza; alcune volte si rende necessario intervenire per correggere errori/imperfezioni nell'esecuzione del lavoro o per far rispettare le direttive/disposizioni 2. Ha una buona capacità di organizzare il proprio lavoro e di darsi le priorità, dimostrando attenzione ai problemi 3. Lavora con notevole scrupolo, precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro dimostrando di essere in grado di saper programmare, organizzare e migliorare i processi e le prestazioni proprie e dei collaboratori			
Totale indicatori di Prestazione:		15%				
Totale generale		100 %				

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 3 (punteggio massimo). Il giudizio viene effettuato scegliendo, per ogni singolo indicatori, 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 (3) (esempio: $2 \times 10\% = 6.67$