 <p>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA DELLA CARNIA SAN LUIGI SCROSOPPI</p>	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 -----	Adeguata 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

 <p>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA DELLA CARNIA SAN LUIGI SCROSOPPI</p>	NOME: -----
	ANNO DI RIFERIMENTO: -----

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (ADD. ALLA LAVANDERIA CATEGORIA B)

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 (da 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 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		
	2. Capacità di lavorare in gruppo.		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 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		
	3. Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento delle attività.		0. Non porta mai a termine i compiti assegnati 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 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		
	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		
Totale indicatori di Prestazione:		50 %			
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 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		
	2. Capacità di assumere compiti di responsabilità (risolvere le difficoltà senza ricorrere al superiore).		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		
	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		
Totale indicatori relativi al Potenziale:		15 %			
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 posizione 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		
	Totale indicatori relativi alla Posizione:	5 %			
INDICATORI DI SETTORE	Totale indicatori fissi				
	1. Conoscenza e adozione delle misure di sicurezza e prevenzione nell'ambito del proprio lavoro e corretto utilizzo dei D.P.I.-	70 %	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 0. Frequentemente causa danni ad attrezzature a causa del loro non corretto utilizzo. Utilizza in maniera impropria anche i prodotti in dotazione. 1. Non conosce e non usa correttamente i prodotti e le attrezzature in dotazione presso il reparto. 2. conosce ma nella pratica non utilizza correttamente i prodotti e le attrezzature in dotazione presso il reparto. 3. Conosce ed utilizza correttamente i prodotti e le attrezzature in dotazione presso il reparto. 4. Conosce ed utilizza correttamente i prodotti e le attrezzature in dotazione presso il reparto e, se del caso, propone l'utilizzo di metodologie e prodotti alternativi. 5. Conosce ed utilizza correttamente i prodotti e le attrezzature in dotazione presso il reparto e stimola colleghi al loro corretto utilizzo. Inoltre ricerca e propone sempre la soluzione, anche alternativa, più economica per l'Ente.		
	2. Corretto utilizzo dei prodotti e delle attrezzature in uso presso il reparto		0. Non accetta mai i cambi turno o prolungamenti di orario in caso di necessità 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		
	3. Disponibilità dimostrata nell'effettuare cambi-turno, sostituzioni e/o prolungamenti di orario per necessità organizzative.		0. Non accetta mai i cambi turno o prolungamenti di orario in caso di necessità 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		
Totale indicatori di Settore		30 %			
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 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 "COMPORAMENTO 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: $4 \times 10\% = 8$)