 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 _____	Adeguaata 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:

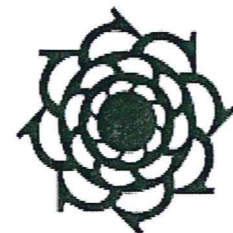
Eventuali osservazioni del valutato:

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 (IMPIEGATO 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 CATEGORICA	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		
	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/11 ha portato 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:	30 %			
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		
	Totale indicatori relativi al Potenziale:	30 %			
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 responsabilità 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:	10 %			
	Totale indicatori fissi	70 %			
	1. Capacità di organizzare e pianificare il proprio lavoro		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 5. Riesce ad organizzare il proprio lavoro nel breve e nel lungo termine, coordinandosi con gli altri settori		
INDICATORI DI SETTORE	2. Disponibilità ad aggiornarsi e capacità di applicazione di quanto appreso alle attività di competenza.		0. Non si aggiorna e si rifiuta di partecipare a corsi di formazione 1. Non dimostra interesse a partecipare a corsi di formazione né ad approfondire le tematiche del proprio settore lavorativo 2. Se obbligato o stimolato, accetta di partecipare a corsi di aggiornamento ma non è in grado di applicare quanto appreso al suo lavoro 3. Se stimolato da colleghi o dalla Direzione, partecipa a corsi di aggiornamento e cerca di applicare quanto appreso al proprio lavoro 4. Approfondisce autonomamente aspetti del proprio lavoro, ricerca corsi di aggiornamento a cui partecipare e riesce ad applicare quanto appreso al proprio lavoro con buoni risultati 5. Si aggiorna autonomamente e partecipando a corsi di aggiornamento e rende partecipi i colleghi di quanto appreso diventando portatore di innovazione in ambito lavorativo		
	4. Capacità di relazionarsi con il pubblico (utenti, fornitori, personale, altri Enti, ecc).		0. Evita le relazioni con il pubblico e, se possibile, cerca di farsi sostituire da colleghi/superiore 1. Dimostra una certa difficoltà a relazionarsi con il pubblico 2. Nei rapporti con l'esterno, raramente riesce ad instaurare relazioni positive 3. Dimostra una sufficiente attitudine alla relazione con il pubblico 4. Ha una certa predisposizione alle relazioni interpersonali e con il pubblico 5. Ha una grande capacità di relazione con il pubblico dal quale viene stimolato ed apprezzato		
	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 "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: $\frac{4 \times 10\%}{5} = 8$