

CITTÀ DI MODUGNO	
Prot. N.	32617
26 LUG 2011	
Cat.	Clas.
Fasc.	Sottofasc.

Al Dirigente VII Settore

e p.c.

Al Sindaco
Al Vice Sindaco
All'Assessore al Personale
All'Assessore alla Polizia Municipale
Al Segretario Generale
→ Al Dirigente I Settore Personale
COMUNE DI MODUGNO

Oggetto: Scheda di valutazione I Semestre 2011. Ricorso con contraddittorio.

La scrivente Vitulli Isabella, dipendente comunale, in servizio in qualità di Istruttore Amministrativo c/o il VII Settore - Polizia Municipale, con la presente, chiede alla S.V. ai sensi del vigente contratto collettivo decentrato integrativo, art. 20, comma 7, di poter conoscere per iscritto le motivazioni che hanno prodotto la valutazione riportata nella scheda di cui all'oggetto, notificatami in data 25/07/2011 e le illustrazioni delle differenze rispetto alla scheda di valutazione del semestre precedente, in cui la sottoscritta riportava il massimo del punteggio totale previsto.

Nel contempo, si chiede di voler fissare un incontro in contraddittorio, nei tempi previsti, subito dopo aver fornito i chiarimenti di cui sopra.

Distinti saluti.

Isabella Vitulli

Modugno 26/07/2011



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2011

DATI ANAGRAFICI

Cognome: VITULLI

Nome: ISABELLA

Nato a NAPOLI il 01/03/1968

Categoria C Posizione economica C5

Profilo professionale: ISTRUTTORE

Settore di appartenenza: VII SETTORE

Periodo: dal 01/01/2011 al 30/06/2011

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 72)

PRESTAZIONE: contenuto delle mansioni affidate e modalità di svolgimento.

Posizione ¹	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

Efficienza e qualità ²	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

CAPACITA' PROFESSIONALE: grado e completezza della preparazione professionale in relazione alle mansioni affidate che si traducono in comportamenti attivi.

Autonomia operativa ³	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

Iniziativa ⁴	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

¹ per **Posizione** deve valutarsi il grado di complessità della posizione ricoperta e le eventuali responsabilità tecnico – procedimenti assegnate.

² per **Efficienza e qualità** deve valutarsi il grado di rendimento in relazione alle prestazioni richieste in termini di tempo, precisione e completezza.

³ per **Autonomia operativa** deve valutarsi la capacità dimostrata di saper lavorare anche senza continue istruzioni.

⁴ per **Iniziativa** deve valutarsi la capacità di proporre soluzioni innovative alle problematiche di ogni giorno.

QUALITA' PERSONALI: profilo caratteriale del soggetto.

Collaborazione ⁵	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

Adattabilità ⁶	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

PREPARAZIONE PROFESSIONALE: grado di conoscenza delle mansioni assegnate (nozioni teoriche, tecniche, amministrative, gestionali) nonché di conoscenze di carattere interdisciplinare.

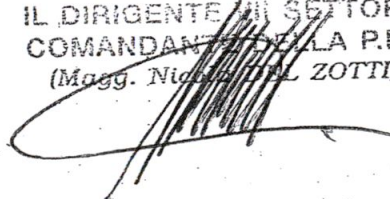
Preparazione generale ⁷	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

Preparazione specifica ⁸	sufficiente	5
	Buono	X
	Ottimo	9

Punteggio totale

56

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
COMANDANTE DELLA P.M.
(Magg. Nicola DEL ZOTTI)



⁵ per **Collaborazione** deve valutarsi la capacità di lavorare in gruppo.

⁶ per **Adattabilità** deve valutarsi la capacità di far fronte a situazioni nuove di tipo ambientale e/o procedurali.

⁷ per **Preparazione generale** deve valutarsi il grado di conoscenza delle tematiche di interesse intersettoriali e la propensione ad apprendere.

⁸ per **Preparazione specifica** deve valutarsi il grado di conoscenza delle attività proprie del profilo di appartenenza.

NORME PER LA VALUTAZIONE

- Si suggerisce di compilare e quindi di valutare le schede relative ai dipendenti appartenenti alla medesima categoria contestualmente al fine di esprimere un giudizio comparativo obiettivo, non influenzato dal momento in cui si effettua l'operazione.
- In sede di prima valutazione può essere preso a riferimento un periodo più lungo di un anno nella valutazione; per le successive la valutazione deve riferirsi al periodo pregresso di un anno.
- La valutazione non deve essere intesa in senso assoluto: il dipendente deve essere valutato in rapporto al posto di lavoro da cui occupato e di conseguenza ogni singolo fattore va interpretato in funzione della importanza che l'uomo ha per quella determinata posizione di lavoro.
- Nell'effettuare la valutazione è opportuno astrarsi dall'impressione generale che si ha del dipendente (cioè giudizi globali tipo "buono" o "cattivo") e concentrarsi su un fattore per volta senza farsi influenzare dal giudizio espresso su alcuni fattori.



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2010

DATI ANAGRAFICI

Cognome: VITULLI

Nome: ISABELLA

Nato a NAPOLI il 01/03/1968

Categoria C Posizione economica C5

Profilo professionale: ISTRUTTORE

Settore di appartenenza: VII SETTORE

Periodo: dal 01/07/2010 al 31/12/2010

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 72)

PRESTAZIONE: contenuto delle mansioni affidate e modalità di svolgimento.

Posizione¹	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	9

Efficienza e qualità²	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	9

CAPACITA' PROFESSIONALE: grado e completezza della preparazione professionale in relazione alle mansioni affidate che si traducono in comportamenti attivi.

Autonomia operativa³	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	9

Iniziativa⁴	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	9

¹ per **Posizione** deve valutarsi il grado di complessità della posizione ricoperta e le eventuali responsabilità tecnico – procedimenti assegnate.

² per **Efficienza** e qualità deve valutarsi il grado di rendimento in relazione alle prestazioni richieste in termini di tempo, precisione e completezza.

³ per **Autonomia operativa** deve valutarsi la capacità dimostrata di saper lavorare anche senza continue istruzioni.

⁴ per **Iniziativa** deve valutarsi la capacità di proporre soluzioni innovative alle problematiche di ogni giorno.

QUALITA' PERSONALI: profilo caratteriale del soggetto.

Collaborazione ⁵	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	8

Adattabilità ⁶	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	8

PREPARAZIONE PROFESSIONALE: grado di conoscenza delle mansioni assegnate (nozioni teoriche, tecniche, amministrative, gestionali) nonché di conoscenze di carattere interdisciplinare.

Preparazione generale ⁷	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	8

Preparazione specifica ⁸	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	8

Punteggio totale

72

IL DIRIGENTE II SETTORE
COMANDO DELLA P.M.
(Magg. DEL ZOTTI)

⁵ per **Collaborazione** deve valutarsi la capacità di lavorare in gruppo.

⁶ per **Adattabilità** deve valutarsi la capacità di far fronte a situazioni nuove di tipo ambientale e/o procedurali.

⁷ per **Preparazione generale** deve valutarsi il grado di conoscenza delle tematiche di interesse intersettoriali e la propensione ad apprendere.

⁸ per **Preparazione specifica** deve valutarsi il grado di conoscenza delle attività proprie del profilo di appartenenza

NORME PER LA VALUTAZIONE

- Si suggerisce di compilare e quindi di valutare le schede relative ai dipendenti appartenenti alla medesima categoria contestualmente al fine di esprimere un giudizio comparativo obiettivo, non influenzato dal momento in cui si effettua l'operazione.
- In sede di prima valutazione può essere preso a riferimento un periodo più lungo di un anno nella valutazione; per le successive la valutazione deve riferirsi al periodo pregresso di un anno.
- La valutazione non deve essere intesa in senso assoluto: il dipendente deve essere valutato in rapporto al posto di lavoro da cui occupato e di conseguenza ogni singolo fattore va interpretato in funzione della importanza che l'uomo ha per quella determinata posizione di lavoro.
- Nell'effettuare la valutazione è opportuno astrarsi dall'impressione generale che si ha del dipendente (cioè giudizi globali tipo "buono" o "cattivo") e concentrarsi su un fattore per volta senza farsi influenzare dal giudizio espresso su alcuni fattori.