



CITTA' DI MODUGNO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "D"

ANNO 2011

2° SEMESTRE

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **GAROFALO**

Nome: **LAMBERTO**

Nato a **MODUGNO** il **23/05/1957**

Categoria **D** Posizione economica **D1**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE DIRETTIVO**

Settore di appartenenza: **I SETTORE**

Periodo: dal **05/09/2011** al **31/12/2011** *4 mesi 76*

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 76)

CAPACITA' DIRETTIVA: abilità nell'indurre i subordinati a rendere le prestazioni desiderate.

Gradi di valutazione

- | | | |
|-----------------------|--------------------------------|---|
| ☐ | Abilità a dirigere ottima | 8 |
| ☐ | Abilità a dirigere buona | 6 |
| ☐ | Abilità a dirigere normale | 4 |
| ☐ | Abilità a dirigere sufficiente | 2 |

INIZIATIVA: tendenza ad agire in autonomia – propensione ad assumersi responsabilità – originalità

Gradi di valutazione

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| ☐ | Intraprendenza | 8 |
| ☐ | Tendenza ad assumere responsabilità ed a migliorare il servizio | 6 |
| ☐ | Garanzia di mantenimento delle responsabilità | 4 |
| ☐ | Garanzia di attività di normale routine – mancanza di originalità e iniziativa | 2 |

AFFIDABILITA': risposta in termini di qualità ed efficacia alle disposizioni ricevute.

Gradi di valutazione

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| ☐ | Affidabilità | 8 |
| ☐ | Piena affidabilità e buona autonomia operativa | 6 |
| ☐ | Buona affidabilità e buona autonomia operativa | 4 |
| ☐ | Sufficiente autonomia operativa – richiede interventi correttivi | 2 |

LAVORO DI GRUPPO: attitudine al lavoro di gruppo, capacità di coordinare gli altri colleghi.

Gradi di valutazione

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| ☐ | Ottima propensione al lavoro di gruppo | 8 |
| ☐ | Buona volontà di condividere il lavoro | 6 |
| ☐ | Collabora ma non si spinge oltre | 4 |
| ☐ | Non collabora – è portato al lavoro autonomo | 2 |

PROPRIETA' DI ESPRESSIONE: capacità di espressione orale e scritta.

Gradi di valutazione

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| ☐ | Ottima capacità nell'esprimere idee e pensieri – capacità di sintesi | 8 |
| ☐ | Ottima capacità di espressione | 3 |
| ☐ | Buona capacità di espressione | 2 |
| ☐ | Sufficiente capacità di espressione | 1 |

COMPETENZA: grado di conoscenza del lavoro affidato

Gradi di valutazione

- ☐ Approfondita conoscenza sotto tutti gli aspetti
- ☐ Conosce bene il lavoro nei dettagli, con ampia visione dei problemi
- ☐ Conosce bene i dettagli, manca di visione d'insieme
- ☐ Conoscenze fondamentali sufficienti

8
6
4
2

ADATTABILITA': grado di prontezza nell'apprendere e nell'applicare nuove procedure, teorie, disposizioni.

Gradi di valutazione

- ☐ Molto rapida
- ☐ Buona
- ☐ Sufficiente
- ☐ Lenta - difficoltà nell'accettare i cambiamenti

8
6
4
2

RENDIMENTO: produttività individuale per procedimenti assegnati e attività di studio.

Gradi di valutazione

- ☐ Ottima produttività
- ☐ Buona produttività
- ☐ Normale e costante rendimento
- ☐ Discontinuo, talvolta inferiore alle aspettative

8
6
4
2

DECISIONI: capacità di prendere decisioni in modo autonomo sia per attività di routine che problemi di carattere straordinario.

Gradi di valutazione

- ☐ Capacità ottima in qualsiasi occasione
- ☐ Tendenza a prendere decisioni per i procedimenti assegnati
- ☐ Prende decisioni per i lavori di routine
- ☐ Non prende decisioni, tende costantemente a riversarle sugli altri

8
6
4
2

COMUNICAZIONE: capacità di trasmettere ai superiori ed alle strutture le proprie conoscenze, capacità di trasmettere l'imput giusto per il raggiungimento del risultato.

Gradi di valutazione

- ☐ Ottima abilità, si rivolge sempre alla persona giusta
- ☐ Buona abilità, solo in casi straordinari ha bisogno di indicazioni
- ☐ Normale abilità per il flusso di dati di routine
- ☐ Non molto abilità, ha difficoltà nel comunicare

8
6
4
2

Punteggio totale

IL DIRIGENTE I SETTORE
Avv. Cristina CARLUCCI

76

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.

COMUNE DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **GAROFALO**

Nome: **LAMBERTO**

Nato a **MODUGNO** il **23/5/1957**

Categoria **C**

Posizione economica **C5**

Profilo professionale: **Istruttore**

Settore di appartenenza: **I**

A) VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 72)

PRESTAZIONE: contenuto delle mansioni affidate e modalità di svolgimento.

Posizione¹	sufficiente	⑤
	buono	⑥
	ottimo	⑨
Efficienza e qualità²	sufficiente	⑤
	buono	⑦
	ottimo	⑩

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

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

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	⑦
	ottimo	⑨
Iniziativa ⁴	sufficiente	⑤
	buono	⑦
	ottimo	⑨

QUALITA' PERSONALI: profilo caratteriale del soggetto.

Collaborazione ⁵	sufficiente	⑤
	buono	⑦
	ottimo	⑨
Adattabilità ⁶	sufficiente	⑤
	buono	⑦
	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	⑦
	ottimo	⑨

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.

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 intersettoriale e la propensione ad apprenderle.

Preparazione specifica⁸ sufficiente

⑤

buono

⑦

ottimo

~~⑨~~

PUNTEGGIO TOTALE (A+B)

70
.....

08/03/2006

IL CAPO DEL III° SETTORE
INGEGNERE DIRIGENTE
(Ing. Emilio Petrolini)



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 lui 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.