



CITTA' DI MODUGNO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "D"

ANNO 2013

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **LOIACONO**

Nome: **FRANCESCO**

Nato a **MODUGNO** il **05/10/1957**

Categoria **D** Posizione economica **D5**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE DIRETTIVO**

Settore di appartenenza: **II SETTORE**

Periodo: **dal 01/01/2013 al 28/05/2013**

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 | 4 |
| ☐ | 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 | 8 |
| ☐ | Conosce bene il lavoro nei dettagli, con ampia visione dei problemi | 6 |
| ☐ | Conosce bene i dettagli, manca di visione d'insieme | 4 |
| ☐ | Conoscenze fondamentali sufficienti | 2 |

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

Gradi di valutazione

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| ☐ | Molto rapida | 8 |
| ☐ | Buona | 6 |
| ☐ | Sufficiente | 4 |
| ☐ | Lenta – difficoltà nell'accettare i cambiamenti | 2 |

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

Gradi di valutazione

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| ☐ | Ottima produttività | 8 |
| ☐ | Buona produttività | 6 |
| ☐ | Normale e costante rendimento | 4 |
| ☐ | Discontinuo, talvolta inferiore alle aspettative | 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 | 8 |
| ☐ | Tendenza a prendere decisioni per i procedimenti assegnati | 6 |
| ☐ | Prende decisioni per i lavori di routine | 4 |
| ☐ | Non prende decisioni, tende costantemente a riversarle sugli altri | 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 | 8 |
| ☐ | Buona abilità, solo in casi straordinari ha bisogno di indicazioni | 6 |
| ☐ | Normale abilità per il flusso di dati di routine | 4 |
| ☐ | Non molto abilità, ha difficoltà nel comunicare | 2 |

Punteggio totale

non valutabile
CTM

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.