



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2023

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C5**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Advocatura, Contenzioso e Ufficio del Personale**

Periodo: **dal 01/03/2023 al 31/12/2023**

FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 20 20
- Impegno: 20 20
- Competenza: 20 20
- Risultati: 40 40

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- Impegno: 20 _____
- Competenza: 20 _____
- Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE 400

Il Responsabile del Servizio 6
Valutazione a cura di
AVVOCATURA COMUNALE
CONTENZIOSO - PERSONALE
Avv. Cristina CARLUCCI

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2023

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C5**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Finanziario - Personale**

Periodo: **dal 01/01/2023 al 28/02/2023**

**FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
				<u>30</u>
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
				<u>35</u>
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
				<u>35</u>
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
				<u>40</u>
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
				<u>40</u>
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
				<u>20</u>
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

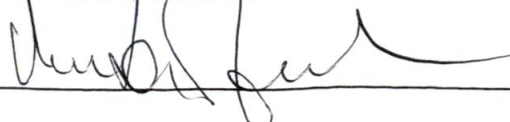
- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 20
- 2) Impegno: 20 20
- 3) Competenza: 20 20
- 4) Risultati: 40 40

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di:



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2022

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C4**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Finanziario - Personale**

Periodo: **dal 01/01/2022 al 31/12/2022**

**FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			10

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	6 12 18 24 30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	7 14 21 28 35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	7 14 21 28 35
Totale	100			

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	8 16 24 32 40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	8 16 24 32 40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	4 8 12 16 20
Totale	100			

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 20
- 2) Impegno: 20 20
- 3) Competenza: 20 20
- 4) Risultati: 40 40

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di
Responsabile del Servizio
FINANZIARIO - PERSONALE
a.s. Valeria DE PASQUALE

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2020

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C4**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Finanziario - Personale**

Periodo: **dal 01/10/2020 al 31/12/2020**

FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			

dico bene
35

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			

100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 20 90
- Impegno: 20 20
- Competenza: 20 20
- Risultati: 40 70

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- Impegno: 20 _____
- Competenza: 20 _____
- Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di:

[Signature]

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2020

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C4**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Finanziario - Personale**

Periodo: **dal 01/01/2020 al 30/09/2020**

FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 40 _____

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di: **Il Responsabile del Servizio FINANZIARIO PERSONALE**

[Firma]
RO. DOMENICANTINO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2017

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C3**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Finanziario - Personale**

Periodo: **dal 01/01/2017 al 31/12/2017**

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
		CAT. C	GIUDIZIO PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 20
- 2) Impegno: 20 20
- 3) Competenza: 20 20
- 4) Risultati: 40 40

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE

100

Valutazione a cura di **Il Responsabile del Servizio FINANZIARIO PERSONALE**
P.O. Donato MARTINO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2016

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Finanziario - Personale**

Periodo: **dal 01/01/2016 al 31/12/2016**

FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			<u>120</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 20 20
- Impegno: 20 20
- Competenza: 20 20
- Risultati: 40 40

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- Impegno: 20 _____
- Competenza: 20 _____
- Risultati: 20 _____



PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di: Il Responsabile del Servizio FINANZIARIO - PERSONALE
P.O. Donato MARTINO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



Il presente documento è
depositato presso il
Ufficio di Segreteria
della Giunta Comunale
e della Giunta Provinciale
di Modugno.



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2015

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 1 Affari Generali - Personale**

Periodo: **dal 01/01/2015 al 02/11/2015**

**FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 20
- 2) Impegno: 20 20
- 3) Competenza: 20 20
- 4) Risultati: 40 40

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di:

San Aulio

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Triennio 2013/2015

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2015

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 6 Finanziario - Personale**

Periodo: **dal 03/11/2015 al 31/12/2015**

**FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	6 12 18 24 30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	7 14 21 28 35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	7 14 21 28 35
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	8 16 24 32 40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	8 16 24 32 40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	4 8 12 16 20
Totale	100			

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

100

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 40 _____

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 40
- 2) Impegno: 20 20
- 3) Competenza: 20 20
- 4) Risultati: 20 20

PUNTEGGIO TOTALE

100

Valutazione a cura di:

Il Responsabile del Servizio
FINANZIARIO - PERSONALE
P.O. Donato MARTINO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Triennio 2013/2015

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2015

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 1 Affari Generali - Personale**

Periodo: **dal 01/01/2015 al 02/11/2015**

**FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 20
- 2) Impegno: 20 20
- 3) Competenza: 20 20
- 4) Risultati: 40 40

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 20 _____

PUNTEGGIO TOTALE 400

Valutazione a cura di:

per ufficio

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Triennio 2013/2015

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2014

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 1 – AA.GG. - PERSONALE**

Periodo: **dal 15/10/2014 al 31/12/2014**

FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - VALUTAZIONE		4 - PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100 100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 40 _____

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: ~~40~~ _____
- 2) Impegno: ~~20~~ _____
- 3) Competenza: ~~20~~ _____
- 4) Risultati: ~~20~~ _____

PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di:

IL RESPONSABILE

DEL SERVIZIO

(Dr.ssa Beatrice MAGGIO)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Triennio 2013/2015

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2014

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 1 – AA.GG. - PERSONALE**

Periodo: **dal 28/07/2014 al 14/10/2014**

**FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 <u>10</u>
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 <u>10</u>
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 <u>10</u>
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 <u>10</u>
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 <u>8</u>
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 <u>10</u>
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 <u>12</u>
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 <u>10</u>
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 <u>10</u>
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	<u>30</u>
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	<u>35</u>
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	<u>35</u>
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	<u>32</u>
		eccellenza	100%	40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	<u>40</u>
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	<u>20</u>
Totale	100			<u>100</u>

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 20 _____
- Impegno: 20 _____
- Competenza: 20 _____
- Risultati: 40 _____

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- Qualità della prestazione individuale: 40 X
- Impegno: 20 X
- Competenza: 20 X
- Risultati: 20 X

Dall' 1/1/2014 al 14/10/2014

ISTRUTTORE DIRETTIVO
Dott. Gianluigi BERARDI

PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di:

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Triennio 2013/2015

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della **“Performance organizzativa e individuale”** del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2014

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Servizio di appartenenza: **Servizio 2 - Demografico**

Periodo: **dal 01/01/2014 al 27/07/2014**

**FATTORE DI VALUTAZIONE n.1:
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4 – PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Precisione e puntualità delle prestazioni svolte	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di adattamento operativo	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Adattamento e orientamento all'utenza	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità organizzativa	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di proporre soluzioni innovative	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di guida e di delega	8	modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	1,6 3,2 4,8 6,4 8
Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Spirito di iniziativa	12	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2,4 4,8 7,2 9,6 12
Capacità di controllare il proprio lavoro	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Capacità di interazione professionale	10	Modesto sufficiente buono di rilievo eccellenza	20% 40% 60% 80% 100%	2 4 6 8 10
Totale	100			100 100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 2:
IMPEGNO**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
Impegno come grado di coinvolgimento all'interno dei processi lavorativi	30	Modesto	20%	6
		sufficiente	40%	12
		buono	60%	18
		di rilievo	80%	24
		eccellenza	100%	30
				30
Impegno come diversificazione esperienze e competenze e tensione al miglioramento professionale	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
				35
Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	35	Modesto	20%	7
		sufficiente	40%	14
		buono	60%	21
		di rilievo	80%	28
		eccellenza	100%	35
				35
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 3:
COMPETENZA**

1 – ELEMENTI DI VERIFICA	2 – PESO %	3 – VALUTAZIONE		4- PUNTEGGIO PONDERATO (peso x valutazione)
	CAT. C	GIUDIZIO	PUNTI	
competenza come preparazione	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
				40
competenza come capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria	40	Modesto	20%	8
		sufficiente	40%	16
		buono	60%	24
		di rilievo	80%	32
		eccellenza	100%	40
				40
Competenza come capacità di contribuire al raggiungimento dei risultati prefissati	20	Modesto	20%	4
		sufficiente	40%	8
		buono	60%	12
		di rilievo	80%	16
		eccellenza	100%	20
				20
Totale	100			100

**FATTORE DI VALUTAZIONE n. 4:
RISULTATI**

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: il punteggio massimo conseguibile è 100

➤ per il personale cui siano assegnati obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 20 _____
- 2) Impegno: 20 _____
- 3) Competenza: 20 _____
- 4) Risultati: 40 _____

➤ in mancanza di obiettivi individuali o di gruppo:

- 1) Qualità della prestazione individuale: 40 40
- 2) Impegno: 20 20
- 3) Competenza: 20 20
- 4) Risultati: 20 20



PUNTEGGIO TOTALE 100

Valutazione a cura di:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
rag. Giuseppe CAPUTO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

DEL COMUNE DI MODUGNO

(Art. 7, D.Lgs. 150/2009)

Triennio 2013/2015

Il documento definisce le fasi, gli strumenti e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della “**Performance organizzativa e individuale**” del Comune di Modugno.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/12/2013



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "C"

ANNO 2013

2° SEMESTRE

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **DATTOMO**

Nome: **FRANCESCA**

Nato a **BITONTO** il **20/06/1974**

Categoria **C** Posizione economica **C2**

Profilo professionale: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

Settore di appartenenza: **Servizio 2 - Demografico**

Periodo: dal **29/05//2013** al **31/12/2013**

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 72)

PRESTAZIONE: contenuto delle mansioni affidate e modalità di svolgimento.

Posizione ¹	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	9

Efficienza e qualità ²	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 operativa ³	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	9

Iniziativa ⁴	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	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

Preparazione specifica ⁸	sufficiente	5
	Buono	7
	Ottimo	9

Punteggio totale

72

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
rag. Giuseppe CAPUTO

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 apprenderle.

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.