

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 "B"

ANNO 2010

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **TARANTINO**

Nome: **NICOLA**

Nato a **BARI** il **07/04/1963**

Categoria **B3** Posizione economica **B7**

Profilo professionale: **Addetto registrazione dati**

Settore di appartenenza: **I SETTORE**

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

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 64)

PRESTAZIONE: contenuto delle mansioni affidate e modalità di svolgimento.

Posizione ¹	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

Efficienza e qualità ²	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

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

Autonomia operativa ³	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

Iniziativa ⁴	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

QUALITA' PERSONALI: profilo caratteriale del soggetto.

Collaborazione ⁵	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

Adattabilità ⁶	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

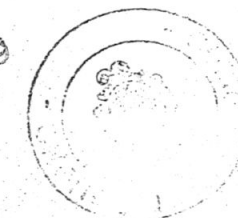
PREPARAZIONE PROFESSIONALE: grado di conoscenza delle mansioni assegnate (nozioni teoriche, tecniche, amministrative, gestionali) nonché di conoscenze di carattere interdisciplinare.

Preparazione generale ⁷	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

Preparazione specifica ⁸	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	☒

Punteggio totale

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Dott. Michele GIANDELLI



IL DIRIGENTE I SETTORE
Dott. Stefano BRUNO

64

¹ per Posizione deve valutarsi il grado di complessità della posizione ricoperta e le eventuali responsabilità tecnico - procedimentali 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.

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 apprenderele.

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 "B"

ANNO 2010

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **TARANTINO**

Nome: **NICOLA**

Nato a **BARI** il **07/04/1963**

Categoria **B3** Posizione economica **B7**

Profilo professionale: **Addetto registrazione dati**

Settore di appartenenza: **I SETTORE**

Periodo: **dal 01/01/2010 al 30/06/2010**

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 64)

PRESTAZIONE: contenuto delle mansioni affidate e modalità di svolgimento.

Posizione ¹	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	8
Efficienza e qualità ²	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	8

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

Autonomia operativa ³	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	8
Iniziativa ⁴	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	8

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	4
	Buono	6
	Ottimo	8
Adattabilità ⁶	sufficiente	4
	Buono	6
	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	4
	Buono	6
	Ottimo	8
Preparazione specifica ⁸	sufficiente	4
	Buono	6
	Ottimo	8

Punteggio totale

IL DIRIGENTE I SETTORE
Dott. Antonio TAMBURINI

IL DIRIGENTE I SETTORE
Dott. Sergio CAVALLO

64

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.