

COMUNE DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "D"

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **MAGGIO**

Nome: **BEATRICE**

Nato a **MODUGNO** il **5/12/1959**

Categoria **D3**

Posizione economica **D6**

Profilo professionale: **Funzionario**

Settore di appartenenza: **I**

A) VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 76)

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

Gradi di valutazione

- ☐ Abilità a dirigere ottima
- ☐ Abilità a dirigere buona
- ☐ Abilità a dirigere normale
- ☐ Abilità a dirigere sufficiente



⑥

④

②

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

Gradi di valutazione

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



⑥

④

②

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

Gradi di valutazione

- ☐ Affidabilità ottima ~~⑤~~
- ☐ Piena affidabilità – esattezza di giudizio – qualità del prodotto 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 ~~⑤~~
- ☐ 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 ~~⑤~~
- ☐ 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 ~~⑤~~
- ☐ 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 ~~②~~
- ☐ 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 – alto livello di rendimento personale ~~②~~
- ☐ 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 ~~②~~
- ☐ 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 ~~②~~
- ☐ Buona abilità, solo in casi straordinari ha bisogno di indicazioni ⑥
- ☐ Normale abilità per il flusso di dati di routine ④
- ☐ Non molto abile, ha difficoltà nel comunicare ②

IL DIRIGENTE
PUNTEGGIO TOTALE (A+B+C)
Dott. Tommaso MONTEFUSCO

IL DIRIGENTE I SETTORE
Dott.ssa Caterina ANGLANI

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 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.