COMUNE DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "D"

ANNO 2009

DATI ANAGRAFICI

Cognome: **MAGGIO**

Nome: **BEATRICE**

Nato a **MODUGNO** il **05/12/1959**

Categoria **D3** Posizione economica **D6**

Profilo professionale: **FUNZIONARIO**

Settore di appartenenza: **I SETTORE**

Periodo: **dal 23/07/2009 al 31/12/2009**

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 76)

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

Gradi di valutazione

o	Abilità a dirigere ottima	~~8~~
o	Abilità a dirigere buona	6
o	Abilità a dirigere normale	4
o	Abilità a dirigere sufficiente	2

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

Gradi di valutazione

o	Intraprendenza	~~8~~
o	Tendenza ad assumere responsabilità ed a migliorare il servizio	6
o	Garanzia di mantenimento delle responsabilità	4
o	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

o	Affidabilità	~~8~~
o	Piena affidabilità e buona autonomia operativa	6
o	Buona affidabilità e buona autonomia operativa	4
o	Sufficiente autonomia operativa – richiede interventi correttivi	2

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

Gradi di valutazione

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

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

Gradi di valutazione

o	Ottima capacità nell'esprimere idee e pensieri – capacità di sintesi	~~4~~
o	Ottima capacità di espressione	3
o	Buona capacità di espressione	2
o	Sufficiente capacità di espressione	1

COMPETENZA: grado di conoscenza del lavoro affidato

Gradi di valutazione

o	Approfondita conoscenza sotto tutti gli aspetti	~~8~~
o	Conosce bene il lavoro nei dettagli, con ampia visione dei problemi	6
o	Conosce bene i dettagli, manca di visione d'insieme	4
o	Conoscenze fondamentali sufficienti	2

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

Gradi di valutazione

o	Molto rapida	~~8~~
o	Buona	6
o	Sufficiente	4
o	Lenta – difficoltà nell'accettare i cambiamenti	2

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

Gradi di valutazione

o	Ottima produttività	~~8~~
o	Buona produttività	6
o	Normale e costante rendimento	4
o	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

o	Capacità ottima in qualsiasi occasione	~~8~~
o	Tendenza a prendere decisioni per i procedimenti assegnati	6
o	Prende decisioni per i lavori di routine	4
o	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

o	Ottima abilità, si rivolge sempre alla persona giusta	~~8~~
o	Buona abilità, solo in casi straordinari ha bisogno di indicazioni	6
o	Normale abilità per il flusso di dati di routine	4
o	Non molto abilità, ha difficoltà nel comunicare	2

Punteggio totale

76

IL DIRIGENTE I SETTORE
Dott. Serafino BRUNO

COMUNE - JESI -

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.