

COMUNE DI MODUGNO

PROVINCIA DI BARI

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "D"

DATI ANAGRAFICI

Cognome: MAGGIO

Nome: BEATRICE

Nato a MODUGNO il 05/12/59

Categoria D Posizione economica D5

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 | 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 ed originalità ottima | 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 ottima | 8 |
|---|--------------|

- ☐ 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 ~~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 – alto livello di rendimento personale ~~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'input 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 abile, ha difficoltà nel comunicare ②

B) ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA P.A.¹

Dal	Al	anni	Mesi	Giorni	Arr. Anno	punti
22/12/89	31/12/01	12	0	9	12	6.60

PUNTEGGIO TOTALE (A +B)

82,60

¹ deve attribuirsi il seguente punteggio:

- 0,50 punti per ogni anno di servizio compreso tra 0 e 10 anni;
- 0,80 punti per ogni anno di servizio compreso tra 11 e 20 anni;
- 1,10 punti per ogni anno di servizio compreso tra 21 e 30 anni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Pietro Acquafredda

[Firma]

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.