



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "D"

ANNO 2013

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 01/01/2013 al 28/05/2013**

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE (peso 72)

RESTAZIONE: 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 Posizione deve valutarsi il grado di complessità della posizione ricoperta e le eventuali responsabilità tecnico – amministrative assegnate.

² Efficienza e qualità deve valutarsi il grado di rendimento in relazione alle prestazioni richieste in termini di tempo, precisione e completezza.

³ Autonomia operativa deve valutarsi la capacità dimostrata di saper lavorare anche senza continue istruzioni.

⁴ 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 DIRIGENTE I SETTORE
Avv. Cristina CARLUCCI

RESPONSABILE
UFFICIO PERSONALE
(Saverio MAGGIO)

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.