

1° Semestre



CITTA' DI MODUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DIPENDENTI CATEGORIA "D"

ANNO 2012

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 01/01/2012 al 30/06/2012**

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 | 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 | 8 |
| ☐ | Piena affidabilità e buona autonomia operativa | 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 | 3 |
| ☐ | 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
- ☐ Conosce bene il lavoro nei dettagli, con ampia visione dei problemi
- ☐ Conosce bene i dettagli, manca di visione d'insieme
- ☐ Conoscenze fondamentali sufficienti

~~8~~
6
4
2

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

Gradi di valutazione

- ☐ Molto rapida
- ☐ Buona
- ☐ Sufficiente
- ☐ Lenta - difficoltà nell'accettare i cambiamenti

~~8~~
6
4
2

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

Gradi di valutazione

- ☐ Ottima produttività
- ☐ Buona produttività
- ☐ Normale e costante rendimento
- ☐ Discontinuo, talvolta inferiore alle aspettative

~~8~~
6
4
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
- ☐ Tendenza a prendere decisioni per i procedimenti assegnati
- ☐ Prende decisioni per i lavori di routine
- ☐ Non prende decisioni, tende costantemente a riversarle sugli altri

~~8~~
6
4
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
- ☐ Buona abilità, solo in casi straordinari ha bisogno di indicazioni
- ☐ Normale abilità per il flusso di dati di routine
- ☐ Non molto abilità, ha difficoltà nel comunicare

~~8~~
6
4
2

Punteggio totale

76
IL DIRIGENTE I SETTORE
Avv. Cristina CARLUCCI

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 "D"

ANNO 2012

2° SEMESTRE

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 01/07/2012 al 31/12/2012**

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 | 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 | 8 |
| ☐ | Piena affidabilità e buona autonomia operativa | 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 |  |
| ☐ 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 |  |
| ☐ 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 |  |
| ☐ 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 |  |
| ☐ 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 |  |
| ☐ Buona abilità, solo in casi straordinari ha bisogno di indicazioni | 6 |
| ☐ Normale abilità per il flusso di dati di routine | 4 |
| ☐ Non molto abilità, ha difficoltà nel comunicare | 2 |

Punteggio totale

46

IL DIRIGENTE / SETTORE
Avv. Cristina CARLUCCI

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.