

Schede di valutazione

P 1 _____

Oggetto: valutazione del dipendente _____ ai fini dell' adempimento delle previsioni stabilite dai contratti collettivi, e della realizzazione di politiche incentivanti coerenti con i principi definiti dalla contrattazione nazionale e decentrata.

COLLABORATORE: Cognome _____ Categoria _____ Servizio di appartenenza _____	Nome _____
VALUTAZIONE PERIODICA DI POSIZIONE Nell'ambito delle attività descritte dal mansionario contrattuale; tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi; per i compiti specificatamente assegnati nell'ambito del servizio e dalle attribuzioni di legge, che brevemente si richiamano _____ _____ _____	

Valutazione sulla posizione	Comportamento ritenuto non sufficiente sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 0 a 24)	Comportamento ritenuto sufficiente sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 25 a 29)	Comportamento ritenuto discreto sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 30 a 34)	Comportamento ritenuto buono sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 35 a 39)	Comportamento ritenuto ottimo sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 40 a 50)
Per ciascuno dei punti 1) 2) 3) 4) il valore ponderale del parametro è pari a 50 punti.					
1) Capacità di programmazione e controllo delle proprie attività lavorative ordinarie, e grado di innovazione, al fine di eliminare gli eventuali errori, contenere i costi e/o ridurre i tempi di risposta					
2) Capacità di gestione delle risorse umane funzionalmente assegnate e/o capacità di relazione con i colleghi nell'ambito dei servizi e degli uffici					
3) Coerenza del comportamento con le proprie mansioni e con il sistema decisionale definito					

dall'ente					
4) Capacità di relazione e comunicazione nei confronti dell'utenza nell'ambito dell'erogazione dei servizi e/o orientamento alla risoluzione dei problemi rappresentati*					
<i>Totale</i>					

Sulla base degli elementi di valutazione sopra ricordati e in coerenza con i criteri definiti nell'ambito del contratto integrativo aziendale,

**IL RESPONSABILE D'AREA
ASSUME LA SEGUENTE DECISIONE:**

il/la dipendente ha svolto le mansioni inerenti la propria posizione per il periodo _____ con un punteggio

da 0 a 99 corrispondente allo 0% della indennità di posizione definita dal contratto decentrato

da 100 a 119 corrispondente al 25% della indennità di posizione definita dal contratto decentrato

da 120 a 139 corrispondente al 50 % della indennità di posizione definita dal contratto decentrato

da 140 a 159 corrispondente al 75% della indennità di posizione definita dal contratto decentrato

da 160 a 200 corrispondente al 100% della indennità di posizione definita dal contratto decentrato

si dispone pertanto la liquidazione degli emolumenti spettanti nella misura del _____

Luogo e data _____

Il Responsabile d' Area _____

Pervenuto al Servizio unico del personale il _____

Visto per la liquidazione dal Responsabile del Servizio unico del personale

Luogo e data _____

* Per utenza devono intendersi i fruitori dei servizi resi siano essi soggetti esterni all'amministrazione siano essi altri uffici e servizi dell'Amministrazione.

R 1 _____

Oggetto: valutazione del dipendente _____ ai fini dell' adempimento delle previsioni stabilite dai contratti collettivi, e della realizzazione di politiche incentivanti coerenti con i principi definiti dalla contrattazione nazionale e decentrata.

COLLABORATORE: Cognome _____ Nome _____ Categoria _____ Servizio di appartenenza _____ VALUTAZIONE DI RISULTATO Nell'ambito delle attività descritte dal mansionario contrattuale e per i compiti specificatamente assegnati nell'ambito del servizio sulla base degli obiettivi di Peg. _____ _____ _____
--

Valutazione sui risultati	Mancato raggiungimento degli obiettivi	Raggiungimento di almeno il 25% degli obiettivi	Raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi	Raggiungimento di almeno il 75% degli obiettivi
Obiettivi affidati dal Peg (breve descrizione degli obiettivi specificamente assegnati)				

Sulla base degli elementi di valutazione sopra ricordati e in coerenza con i criteri definiti nell'ambito del contratto integrativo aziendale,

**IL RESPONSABILE D'AREA
ASSUME LA SEGUENTE DECISIONE:**

il /la dipendente ha raggiunto/non ha raggiunto gli obiettivi con apporto individuale di lavoro, per il periodo _____ con il raggiungimento del <input type="checkbox"/> almeno il 25% degli obiettivi di Peg dal contratto decentrato corrispondente al 5% della indennità di posizione definita <input type="checkbox"/> almeno il 50% degli obiettivi di Peg dal contratto decentrato corrispondente al 15% della indennità di posizione definita <input type="checkbox"/> almeno il 75% degli obiettivi di Peg dal contratto decentrato corrispondente al 25% della indennità di posizione definita <input type="checkbox"/> si dispone pertanto la liquidazione degli emolumenti spettanti <input type="checkbox"/> si dispone pertanto di non liquidare il trattamento economico accessorio di produttività

Luogo e data _____

Il Responsabile d' Area _____

Pervenuto al Servizio unico del personale il _____ Visto per la liquidazione dal Responsabile del Servizio unico del personale Luogo e data _____
