



PROVINCIA DI BENEVENTO

Utilizzo risorse decentrate annualità economica 2011 secondo i criteri stabiliti dalla CCDI 2002/2005 e successive integrazioni

Premesso che:

- a) in data 05.12.2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate annualità economica 2011, secondo i criteri stabiliti dalla CCDI 2002/2005 e successive integrazioni;
- b) il collegio dei revisori in data 16.12.2011, ha espresso parere favorevole alla proposta di ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2011;
- c) la Giunta Provinciale con deliberazione n. 475 in data 30.12.2011, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva per l'utilizzazione delle risorse decentrate per l'annualità 2011.

il giorno 09 gennaio 2012 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica,

Dott. Raffaele Bianco F.to all'originale Presidente
Avv. Vincenzo Catalano F.to all'originale Componente
Dott.ssa Filomena Lazazzera F.to all'originale Componente

ed i rappresentanti delle seguenti **organizzazioni sindacali** :

CGIL-FP F.to all'originale

CISL/FPS F.to all'originale

UIL/FPL F.to all'originale

CSA

DICCAP F.to all'originale

Rappresentanza Sindacale Unitaria

F.to all'originale da 8 componenti RSU.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCDI - annualità 2011 - del personale non dirigente della Provincia di Benevento, secondo i criteri stabili nel CCDI 2002-2005 e successive integrazioni.



Provincia di Benevento

MODIFICHE ed INTEGRAZIONI

al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005

sottoscritto in data 28.07.2004 e successive integrazioni

All'art. 3 bis – **Valutazione permanente**, per adeguare l'articolo ai principi previsti dall'art. 7, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, "Sistema di misurazione e valutazione della performance", alla fine del 2 punto è aggiunto il seguente periodo: "ed è correlato al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG, che ogni dirigente dovrà portare a conoscenza del proprio personale".

Inoltre, in applicazione del D.L. 1° luglio 2009, n. 78 – art. 17, comma 23, lett d), convertito in legge 102/09, il penultimo capoverso è abrogato.

Le schede di valutazione per le prestazioni del personale, riportate in allegato alla presente disciplina, sono state rivisitate ed attualizzate, con l'introduzione di elementi valutativi più oggettivi e meno soggettivi, che riescono a valorizzare e potenziare in maniera più precisa la prestazione del lavoratore e le sue competenze.

All'art. 4 – **Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi riguardanti le finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. D), E), F), I)**, il 2° - 4° - 5° e 6° capoverso sono così sostituiti e/o integrati:

◆ **Indennità di rischio:**

L'indennità, pari ad € 30.00= mensili, è corrisposta al personale delle categorie **A** e **B**, preposte alle seguenti mansioni:

- Addetti alla viabilità [Esecutore (ex RSO, RGO), Operatore (ex cantonieri)];
- Addetti alla conduzione di mezzi e manutenzione di macchine operatrici (Autista, Autista-navettista, Coordinatore autisti);
- Addetti alle attività di fotocopie in maniera prevalente rispetto all'attività ordinaria, nel limite massimo di 1 unità per ogni settore fino a 15 dipendenti in servizio effettivo e/o sede di servizio, o 2 unità per settori che hanno in servizio almeno 16 dipendenti effettivi.

L'art. 6 - Progressioni economiche all'interno della categoria (progressione orizzontale), in applicazione della D.Lgs. 150/2009, il 13°-14°-15° capoverso sono abrogati, non essendo possibile effettuare lo scorrimento della graduatoria, alla luce del principio di merito richiamato dall'art. 23 del citato D.Lgs. 150/2009, il quale prevede che: "*le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*".

L'art. 15 - Lavoro straordinario.-

⇒ **il punto 6)** è così sostituito:

Sulla base del previsto budget per il lavoro straordinario, a ciascun settore è assegnato un plafond di straordinario pari a circa 15 ore per ogni posto previsto nella dotazione organica del Settore, con un limite individuale, per ogni dipendente, non superiore alle 180 ore annuali e con esclusione dei dipendenti appartenenti alla categoria D destinatari della indennità di posizione.

⇒ **il punto 10)** è così sostituito:

- a) Per il personale amministrativo addetto all'ufficio di Presidenza è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n° 540 ore (180 ore pro-capite), per le seguenti categorie di personale:
 - n. 1 unità di cat. A (operatore);
 - n. 1 unità di cat. C (istruttore amministrativo);
 - n. 1 unità di cat. B (esecutore).
- b) Per il personale destinatario di alloggio di servizio con compiti di custodia è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 180 ore pro-capite.

- c) Il personale svolgente le mansioni di autista a supporto degli organi di governo, per n. 5 unità (n. 1 cat. B e n. 4 cat. A), è autorizzato ad espletare lavoro straordinario nella misura complessiva di 360 ore individuali, per un plafond complessivo di n° 1.800 ore.
Solo per il corrente anno 2011, fermo restando il plafond complessivo di ore assegnate, in considerazione dell'assenza dal servizio per motivi di salute di uno dei dipendente con mansioni di autista, si stabilisce che le ore disponibili e non utilizzate da quest'ultimo, vengano ridistribuite in favore del restante personale che, a causa della suddetta assenza per causa di forza maggiore deve espletare un maggiore carico di lavoro.
- d) Al personale del Servizio Polizia Provinciale, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 1.000 ore.
- e) Al personale del Servizio Istituzioni Culturali (Museo-Biblioteca), è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 1.200 ore.
- f) Al personale C.O.E.D. (Centro Operativo Enti Delegati) – antincendio boschivo, è autorizzato il lavoro *straordinario nella misura di 250 ore pro-capite* (art. 5, comma 3 lett. b) D.Lgs 66/03), alla cui copertura si provvederà con i fondi attribuiti dalla Regione Campania, per la gestione dei progetti antincendio boschivo, ai sensi della Legge Regionale 11/96.

DICHIARAZIONE CONGIUNTE

Le parti danno atto che per il corrente anno 2011, stante il ritardo con il quale è stato approvata la ripartizione delle risorse decentrate, l'attribuzione dell'incentivo al personale dipendente avverrà solo attraverso la compilazione della scheda individuale, con la procedura prevista dall'art. 3 bis e che, pertanto, non si procederà alla ripartizione del fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi, tra i progetti mirati e il premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.

Si da altresì atto che, in occasione della trattazione per la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2012, l'intero sistema di valutazione del personale sarà rivisitato, valutando anche la possibilità dell'introduzione delle fasce di merito.

Le parti danno atto che, con esclusione del componente Filomena Lazazzera come da verbale del 17.11.2011, così come disposto dall'art.9, comma 21, della D.L. n. 78 del 2010, le progressioni di carriera disposte per gli anni 2011,2012 e 2013, hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Si da atto che per l'anno 2011, si effettuerà una progressione orizzontale per il 44% del personale avente diritto, per una previsione di spesa di € 11.851,00=, nelle percentuale di seguito indicate per le singole categorie:

categoria	%
A	50%
B	50%
C	50%
D	20%

Gli oneri finanziari relativi all'attuazione delle predette progressioni orizzontali, seppur effettuate solo ai fini giuridici stante il blocco degli effetti economici, saranno resi indisponibili nella quantificazione delle risorse certe e stabili fino a tutto il 2013. Soltanto a decorrere dal 1° gennaio 2014 le progressioni potranno produrre anche gli effetti economici, beninteso senza il beneficio della retroattività (cfr circolare n.12/2011 del Ministero delle Finanze) e fermo restando eventuali successivi interventi normativi sulla materia.

Le parti si danno atto che, in occasione della trattazione sulla ripartizione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale per l'anno 2012, dovrà essere ridefinita la modalità di attribuzione dell'indennità di responsabilità per il personale di cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, c. 2, lett. f, CCNL 01.04.99), con la previsione di tre fasce, in relazione alle specifiche responsabilità affidate, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000, sino ad un massimo di € 2.500.

Le parti danno atto che le somme comunicate per l'attuazione dei progetti mirati relativi all'anno 2009, non effettuati, non proposti e pertanto non trasmessi per la liquidazione, non sono più esigibili, stante il considerevole lasso di tempo trascorso.

Valutazione delle prestazioni individuali

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE AL FINE DELLA
ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER L'ANNO _____
Cat. A e B**

VALUTATO:

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____

Cat. _____ profilo _____

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: COMPORTAMENTI – RESPONSABILITÀ – PESO 80

FATTORI		GRADI									
1	Gestione rapporti utenza	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Adattamento organizzativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Impegno e affidabilità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Iniziativa personale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Gestione del proprio tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Attenzione alla qualità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Attenzione all'immagine dell'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Capacità di lavorare in gruppo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Rispetto delle disposizioni impartite	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: RISULTATI – PESO 20

FATTORI		GRADI									
10	Tempi (tempestività degli adempimenti)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Flessibilità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Cura ed adattamento nella cura delle dotazioni strumentali	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Non partecipa alla distribuzione del fondo il dipendente che abbia totalizzato meno di 400 punti.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI O COLLETTIVE
COLLOQUIO INTERMEDIO DI VALUTAZIONE N. ____ DATA _____

VALUTATO: Cognome _____ nome _____ nato a _____ il _____

Cat. _____ profilo _____

Descrizione obiettivo/i o prestazioni attese: _____

Valutatore: Cognome _____ Nome _____

DIRIGENTE DEL SETTORE _____

Andamento della prestazione:

insoddisfacente soddisfacente ottima

Motivazioni: _____

Elementi critici:

Osservazioni del valutato nel corso del colloquio: _____

Indicazioni operative per il miglioramento delle prestazioni: _____

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE

Cat. A e B

DIPENDENTE: _____ Cat. _____ Profilo _____

Colloquio intermedio n. _____ in data _____

CATEGORIA: COMPORTAMENTI RESPONSABILITÀ – PESO 80

◆ 1 - PUNTI _____ ◆ 2 - PUNTI _____ ◆ 3 - PUNTI _____ ◆ 4 - PUNTI _____ ◆ 5 - PUNTI _____ ◆ 6 - PUNTI _____ ◆ 7 - PUNTI _____ ◆ 8 - PUNTI _____ ◆ 9 - PUNTI _____		
TOTALE PUNTI _____	Media Punti _____ x 80 = _____ (Totale punti/9)	PUNTI _____

CATEGORIA: RISULTATI – PESO 20

◆ 10 - PUNTI _____ ◆ 11 - PUNTI _____ ◆ 12 - PUNTI _____		
TOTALE PUNTI _____	Media Punti _____ x 20 = _____ (Totale punti/3)	PUNTI _____

TOTALE PUNTI

Azioni specifiche di miglioramento della prestazione proposte dal valutatore _____

Andamento della prestazione del collaboratore:

in flessione

stabile

in miglioramento

Comunicazione al valutato

Data _____

firma

Eventuali osservazioni del valutato: _____

IL VALUTATORE (Nome, Cognome, posizione)

Data _____

firma

Il valutato per presa visione:

Data _____

firma

Valutazione delle prestazioni individuali

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE AL FINE DELLA ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER L'ANNO _____

Cat. C

VALUTATO:

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____

Cat. _____ profilo _____

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: COMPORTAMENTI – RESPONSABILITÀ – PESO 70

FATTORI		GRADI									
1	Coinvolgimento nei processi operativi dell'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Adattamento organizzativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Iniziativa personale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Capacità prposititva	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Grado autonomia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Capacità relazionali e comunicative	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Flessibilità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Attenzione alla qualità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Orientamento all'aggiornamento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Attenzione all'immagine dell'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: RISULTATI – PESO 70

FATTORI		GRADI									
11	Tempi (tempestività degli adempimenti)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Impegno e qualità della prestazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Accantonamento e accumulo pratiche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Conoscenze tecniche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Gestione del proprio tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Attenzione nella cura delle dotazioni del proprio ufficio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Capacità di lavorare in gruppo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Rispetto dei programmi e priorità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Correttezza degli atti prodotti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Grado di identificazione nell'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Non partecipa alla distribuzione del fondo il dipendente che abbia totalizzato meno di 600 punti.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI O COLLETTIVE
COLLOQUIO INTERMEDIO DI VALUTAZIONE N. ____ DATA _____

VALUTATO: Cognome _____ nome _____ nato a _____ il _____

Cat. _____ profilo _____

Descrizione obiettivo/i o prestazioni attese:

PARTECIPAZIONE ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE CON LA DELIBERA DEL PEG, IN RELAZIONE ALLA CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE POSSEDUTO.

Valutatore: Cognome _____ Nome _____

DIRIGENTE DEL SETTORE _____

Andamento della prestazione:

insoddisfacente soddisfacente ottima

Motivazioni: _____

Elementi critici: _____

Osservazioni del valutato nel corso del colloquio: _____

Indicazioni operative per il miglioramento delle prestazioni: _____

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE

Cat. C

DIPENDENTE: _____ Cat. _____ Profilo _____

Colloquio intermedio n. _____ in data _____

CATEGORIA: COMPORTAMENTI RESPONSABILITÀ – PESO 70

◆ 1 - PUNTI _____ ◆ 2 - PUNTI _____ ◆ 3 - PUNTI _____ ◆ 4 - PUNTI _____ ◆ 5 - PUNTI _____ ◆ 6 - PUNTI _____ ◆ 7 - PUNTI _____ ◆ 8 - PUNTI _____ ◆ 9 - PUNTI _____ ◆ 10 - PUNTI _____	Media Punti _____ x 70 = _____ (Totale punti/10)	PUNTI _____
TOTALE PUNTI _____		

CATEGORIA: RISULTATI – PESO 70

◆ 11 - PUNTI _____ ◆ 12 - PUNTI _____ ◆ 13 - PUNTI _____ ◆ 14 - PUNTI _____ ◆ 15 - PUNTI _____ ◆ 16 - PUNTI _____ ◆ 17 - PUNTI _____ ◆ 18 - PUNTI _____ ◆ 19 - PUNTI _____ ◆ 20 - PUNTI _____	Media Punti _____ x 70 = _____ (Totale punti/10)	PUNTI _____
TOTALE PUNTI _____		

TOTALE PUNTI

Azioni specifiche di miglioramento della prestazione proposte dal valutatore _____

Andamento della prestazione del collaboratore:

in flessione

stabile

in miglioramento

Comunicazione al valutato

Data _____

firma

Eventuali osservazioni del valutato: _____

IL VALUTATORE (Nome, Cognome, posizione)

Data _____

firma

Il valutato per presa visione:

Data _____

firma

Valutazione delle prestazioni individuali

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE AL FINE DELLA ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER L'ANNO _____

Cat. D/D3

VALUTATO:

Cognome _____ Nome _____ nato a _____ il _____

Cat. _____ profilo _____

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: RISULTATI - PESO 65

FATTORI		GRADI									
1	Tempi di produzione atti o erogazione servizi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Gestione rapporti utenza	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Impegno e qualità della prestazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Accantonamento e accumulo pratiche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Conoscenze tecniche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Flessibilità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Gestione tempi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Capacità di lavorare in gruppo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Rispetto dei programmi e priorità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Correttezza degli atti prodotti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Risultati conseguiti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: COMPORTAMENTI E MERITO INDIVIDUALE – PESO 50

FATTORI		GRADI									
12	Iniziativa personale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Capacità propositiva	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Capacità di risolvere problemi nuovi o imprevisti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Grado di autonomia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Capacità relazionali e comunicative	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Capacità di comunicare con l'esterno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Orientamento all'aggiornamento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Attenzione nella cura delle dotazioni della propria struttura	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: COMPORTAMENTI TESI AL MIGLIORAMENTO E AL CAMBIAMENTO DEL CONTESTO – PESO 45

FATTORI		GRADI									
20	Coinvolgimento nei processi operativi dell'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Adattamento organizzativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Capacità di Gestione risorse umane	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Conoscenze e capacità gestionali	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Capacità di programmazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Attenzione alla qualità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	Attenzione all'immagine dell'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Capacità di lavorare in gruppo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	Capacità di valutazione economica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	Orientamento e risultati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Non partecipa alla distribuzione del fondo il dipendente che abbia totalizzato meno di 700 punti.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI O COLLETTIVE
COLLOQUIO INTERMEDIO DI VALUTAZIONE N. ____ DATA _____

VALUTATO: Cognome _____ nome _____ nato a _____ il _____

Cat. _____ profilo _____

Descrizione obiettivo/i o prestazioni attese: _____

Valutatore: Cognome _____ Nome _____

DIRIGENTE DEL SETTORE _____

Andamento della prestazione:

insoddisfacente soddisfacente ottima

Motivazioni: _____

Elementi critici: _____

Osservazioni del valutato nel corso del colloquio: _____

Indicazioni operative per il miglioramento delle prestazioni: _____

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE

Cat. D/D3

DIPENDENTE: _____ Cat. _____ Profilo _____

Colloquio intermedio n. _____ in data _____

CATEGORIA: RISULTATI – PESO 65

◆ 1 - PUNTI _____ ◆ 2 - PUNTI _____ ◆ 3 - PUNTI _____ ◆ 4 - PUNTI _____ ◆ 5 - PUNTI _____ ◆ 6 - PUNTI _____ ◆ 7 - PUNTI _____ ◆ 8 - PUNTI _____ ◆ 9 - PUNTI _____ ◆ 10 - PUNTI _____ ◆ 11 - PUNTI _____		
TOTALE PUNTI _____	Media Punti _____ x 65 = _____ (Totale punti/11)	PUNTI _____

CATEGORIA: COMPORTAMENTI E MERITI INDIVIDUALI – PESO 50

◆ 12 - PUNTI _____ ◆ 13 - PUNTI _____ ◆ 14 - PUNTI _____ ◆ 15 - PUNTI _____ ◆ 16 - PUNTI _____ ◆ 17 - PUNTI _____ ◆ 18 - PUNTI _____ ◆ 19 - PUNTI _____		
TOTALE PUNTI _____	Media Punti _____ x 50 = _____ (Totale punti/8)	PUNTI _____

CATEGORIA: COMPORTAMENTI TESI AL MIGLIORAMENTO E CAMBIAMENTO CONTESTO – PESO 45

◆ 20 - PUNTI _____ ◆ 21 - PUNTI _____ ◆ 22 - PUNTI _____ ◆ 23 - PUNTI _____ ◆ 24 - PUNTI _____ ◆ 25 - PUNTI _____ ◆ 26 - PUNTI _____ ◆ 27 - PUNTI _____ ◆ 28 - PUNTI _____ ◆ 29 - PUNTI _____		
TOTALE PUNTI _____	Media Punti _____ x 45 = _____ (Totale punti/10)	PUNTI _____

TOTALE PUNTI _____

Azioni specifiche di miglioramento della prestazione proposte dal valutatore _____

Andamento della prestazione del collaboratore:

in flessione

stabile

in miglioramento

Comunicazione al valutato

Data _____

firma

Eventuali osservazioni del valutato: _____

IL VALUTATORE (Nome, Cognome, posizione)

Data _____

firma

Il valutato per presa visione:

Data _____

firma
