

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Accordo sugli obiettivi, la valutazione delle prestazioni e lo sviluppo del personale

Allegato 1

Cognome, nome _____

Diretto/a superiore _____
 (vedi 3.1 istruzioni e osservazioni)

Profilo professionale _____

dal _____

N. matricola _____ tempo pieno/tempo parziale _____

Consultare la circolare!

Struttura dirigenziale _____

Accordo e valutazione delle prestazioni per l'anno scolastico _____
 o frazione dell'anno scolastico dal _____ al _____

1. Accordo su obiettivi/risultati e/o compiti (principali)				2. Valutazione prestazioni (3)	
N. progr.	Descrizione degli obiettivi/risultati e compiti concordati (vedi anche programma di lavoro)	Qualità concordata (1)	Tempo impiegato (2)	Grado di raggiungimento degli obiettivi e di realizzazione dei compiti (in % o a parole) con ev. osservazioni del/la superiore	Ev. osservazioni del/la collaboratore/trice (3)
1. ecc.				1. ecc.	

_____ firma del/la collaboratore/trice				_____ data	_____ firma del/la diretto/a superiore
				Valutazione prestazioni (4)	

(1) Criteri: completezza, tasso di errore, rispetto dei termini ecc. Se il contesto si dovesse modificare, si possono ridefinire gli obiettivi.

(2) In anni/persona (cfr. programma di lavoro) o giorni lavorativi o ore lavorative all'anno scolastico

(3) La valutazione deve essere preceduta da un colloquio con il/la collaboratore/trice. Eventualmente anche su un foglio separato.

(4) Livelli di valutazione: insufficiente, sufficiente, soddisfacente, buono, molto buono, eccellente

3. Valutazione positiva - gratifica delle prestazioni

Elementi retributivi	Risultato minimo della valutazione d. prestazioni	Criteri di assegnazione	Misura concessa
Importo base del premio	Sufficiente 3.1	In caso di valutazione insufficiente delle prestazioni , l'importo base del premio di produttività viene ridotto o non concesso (5)	3.7 €
Importo aggiuntivo del premio di produttività	Soddisfacente 3.2	Riconoscimento del premio tenuto conto della 3.5 valutazione delle prestazioni nonché - della complessità dei compiti assegnati - della responsabilità che tali compiti comportano - della disponibilità ad assumersi altri compiti - della proporzionalità tra retribuzione totale (incluse le indennità) e prestazioni - delle assenze (ripetute o prolungate))	3.8 € (mass.: il doppio del premio base)
Progressione economica biennale dello stipendio (6)	Soddisfacente 3.3	Riconoscimento dello scatto a condizione che le prestazioni vengano valutate almeno con "soddisfacente" e che lo scatto retributivo maturi nel periodo tra il 1° settembre e il 31 agosto dell'anno successivo.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Aumento individuale dello stipendio (7) (8)	Buono 3.4	Riconoscimento dell'aumento tenuto conto delle 3.6 prestazioni nonché delle particolari competenze professionali del/la collaboratore/trice, che gli/le hanno consentito di ottenere tali prestazioni e che non risultano remunerate attraverso il normale sviluppo delle retribuzioni	3.9 (da 1 a 6 scatti stipendiali)

(5) nel caso di un persistente rendimento insufficiente, può essere richiesto, anche nel corso dell'anno scolastico, il licenziamento, ai sensi dell'art. 58, 1° comma, lett. e) del CCI del 01.08.2002. Il licenziamento può avvenire solo dopo lo svolgimento del procedimento disciplinare. Se per due anni consecutivi la valutazione del rendimento è insufficiente, ciò è un indizio di persistente rendimento insufficiente.

(6) la concessione o non concessione dell'aumento può essere rivista entro la data di scadenza sulla base di una motivazione obiettiva dettagliata.

(7) questo aumento è limitato ad un anno (vedi nota 9).

(8) non spetta ai dipendenti con indennità di liberi professionisti

4. Osservazioni del/la collaboratore/trice

Osservazioni del/la collaboratore/trice:

5. Sviluppo professionale del/la collaboratore/trice

Aspettative del/la collaboratore/trice:

Predisposizione del/la collaboratore/trice che si potrebbero sviluppare ulteriormente, e capacità, che possano essere utilizzate:

Misure di sviluppo concordate:

6. Firme

Data _____

Il/la collaboratore/trice _____

il/la diretto/a superiore
(sostituto/a/coordinatore/trice) _____

In caso di concessione dell'aumento individuale (9) _____

(9) L' intendente scolastico/a, il/la direttore/trice di ripartizione, l'ispettore/trice di scuola materna e il/la direttore/trice dell'Istituto musicale firmano per i dipendenti della rispettiva struttura dirigenziale solo nei casi in cui venga concesso un aumento individuale dello stipendio.