

Bottaro

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Bonus energia	N trasmesse	20	10	accumula qualche ritardo nei servizi, si vede se sono affidati
Servizio ADA e ADH centro Anziani	N pratiche	20	10	
Ragazze madri	" pratiche	10	5	
Assig. maternità	" "	10	5	
Servizio civico	" "	20	10	
Contributi locativi	" "	10	05	
Assicurazione scolastica disabili	" "	10	5	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno-Capacità di coinvolgimento	6	5	nonostante l'impegno non sempre raggiunge l'obiettivo non ha ricevuto note
Attivo nelle esigenze della struttura	"	5	
2) Qualità-Capacità di garantire la qualità	6		
negli esiti delle proprie attività			
3) Autonomia-Capacità di dare risposta da	6	5	
Solo alle specifiche esigenze			
4) Attenzione all'utenza-Capacità di	7	7	
Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza			
5) Lavoro di gruppo-Capacità di lavorare	5	5	
In modo positivo con i colleghi			
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	31	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno (punto 1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1			
B) Presenza in servizio	7			
C) Flessibilità nel servizio	7			
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

14

più che sufficiente
sempre

[Handwritten signatures and initials]

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90----->	100%
Da 89 a 80 ----->	80%
Da 79 a 60 ----->	60%

90 Kataro Corone

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and initials]

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Conduzione mezzo	presenza fm servizio	80	40	è sempre presente e disponibile
Sostituzione centralino	XN 3599	10	5	
Servizio portineria		10	5	
			<u>50</u>	

è sempre presente e disponibile

XN 3599

50

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	3	però attento
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	buone capacità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	sa bene distinguersi
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	4	non sempre attento non ha però ricevuto note
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	si collabora bene
6) Tempestività dell'azione	5	5	molto tempestivo
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	<u>27</u>	

però attento

buone capacità

sa bene distinguersi

non sempre attento non ha però ricevuto note

si collabora bene

molto tempestivo

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

- a valutazione delle
- Motivazione
- sempre disponibile
- " h e
- Rare

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- | | |
|------|--|
| 1 | per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale |
| 0,75 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni; |
| 0,50 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno. |
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7 per la presenza in servizio fino a 253 gg.

6	"	"	"	"	"	223 gg.
5	"	"	"	"	"	211 gg.
4	"	"	"	"	"	209 gg.
3	"	"	"	"	"	197 gg.
2	"	"	"	"	"	185 gg.
1	"	"	"	"	"	sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:

7	per almeno 25gg.
6	per almeno 20gg.
5	per almeno 15gg.
4	per almeno 10gg.
3	per almeno 5gg.
2	al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90----->	100%
Da 89 a 80 ----->	80%
Da 79 a 60 ----->	60%

90

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

Bucello

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Attività di protocollo	N atti protocollati 2158	50	20	più che sufficiente
" di archivio	" " archiviati 1200	30	15	
Spedizione e smistamento poste	9133	20	10	

45

Marie Bucello

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	più che sufficiente nella prestazione lavorativa non ha ricevuto note
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	32	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno (punto 1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

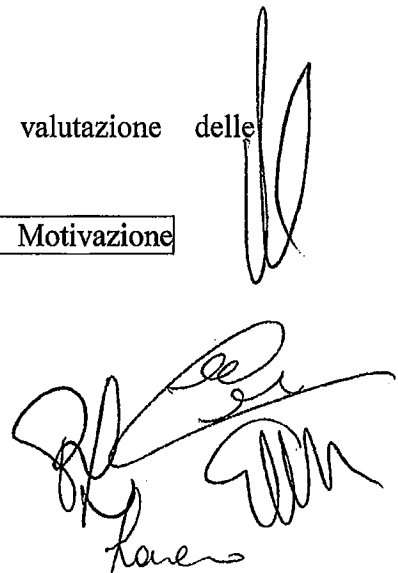
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

- 0 oltre il termine di legge
- 1 se nel termine di legge
- 2 se in un tempo inferiore a 5 gg.
- 3 se in un tempo inferiore a 10 gg.
- 4 se in un tempo inferiore a 15 gg.
- 5 se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1			
B) Presenza in servizio	7			
C) Flessibilità nel servizio	7			
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

$48 + 2 + 1$

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%
 Da 89 a 80 -----→ 80%
 Da 79 a 60 -----→ 60%

91

Marie Buell

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and initials]

Burgio Concetta

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Attività di protocollo	15 atti protocollati	25	30	più che sufficiente
Attività di archivio	" " archiviati	20	30	
Spedizione e smistamento posta	9133	20	10	

43 Burgio Concetta

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	più che sufficiente nell'espletamento del proprio servizio non ha ricevuto note
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile	PUNTI 35	32	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno (punto 1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

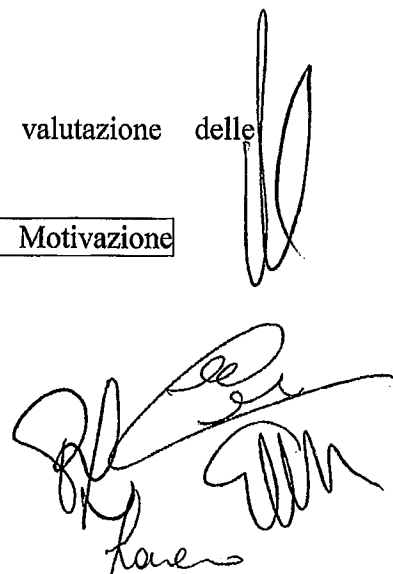
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

- 0 oltre il termine di legge
- 1 se nel termine di legge
- 2 se in un tempo inferiore a 5 gg.
- 3 se in un tempo inferiore a 10 gg.
- 4 se in un tempo inferiore a 15 gg.
- 5 se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- | | |
|------|--|
| 1 | per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale |
| 0,75 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni; |
| 0,50 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno. |
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7 per la presenza in servizio fino a 253 gg.

6	"	"	"	"	"	223 gg.
5	"	"	"	"	"	211 gg.
4	"	"	"	"	"	209 gg.
3	"	"	"	"	"	197 gg.
2	"	"	"	"	"	185 gg.
1	"	"	"	"	"	sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:

- | | |
|---|---------------------|
| 7 | per almeno 25gg. |
| 6 | per almeno 20gg. |
| 5 | per almeno 15gg. |
| 4 | per almeno 10gg. |
| 3 | per almeno 5gg. |
| 2 | al di sotto i 5 gg. |

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90----->	100%	91
Da 89 a 80 ----->	80%	
Da 79 a 60 ----->	60%	

Burfi

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and initials]

Carla Fiore Rosa

NON CLASSIFICABILE
IN QUANTO NON PRESENTE
PER AL MENO 185 giochi

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Segreteria Comm.	N. verbali	10		
Rapporti soprint. libr.		10		
Predispos. note x	N. note	40		
maschieri				
Catalogazione libri e prestito	N. prestiti	40		

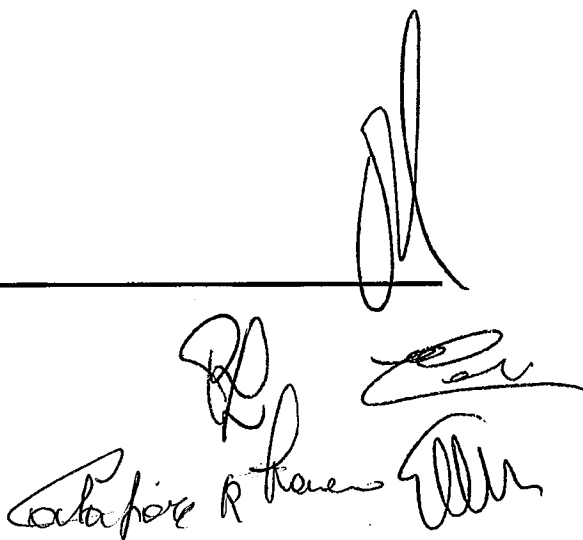
Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
 - dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
 - dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto
- punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6		
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6		
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6		
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7		
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5		
6) Tempestività dell'azione	5		
Punteggio massimo attribuibile	PUNTI	35	



La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

- 0 oltre il termine di legge
- 1 se nel termine di legge
- 2 se in un tempo inferiore a 5 gg.
- 3 se in un tempo inferiore a 10 gg.
- 4 se in un tempo inferiore a 15 gg.
- 5 se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

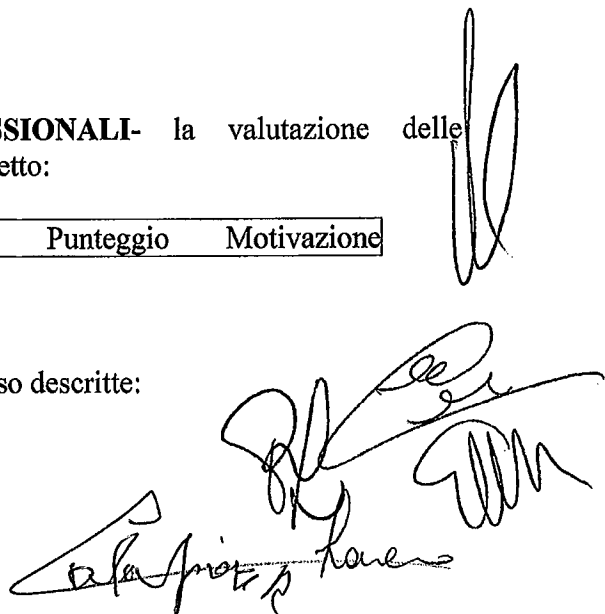
Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
------------------------	------	----------------------	-----------	-------------

A) Corsi frequentati nell'anno 1

B) Presenza in servizio 7

C) Flessibilità nel servizio 7

Punteggio totale massimo 15 secondo le valutazioni appresso descritte:



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%
 Da 89 a 80 -----→ 80%
 Da 79 a 60 -----→ 60%

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

Carubba

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Spedizione e smistamento postale	dati fogli di partenza	50	20	più che sufficiente
Spedizione fax	Numero fax spediti	5	5	
Prelevamento e riposizionamento carte archivio	Numero richieste	25	10	
Eventuale sost. autista	" volte	5	5	
Archiviazione atti		5	5	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

45

[Signature]

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	più che sufficiente la sua azione non ha ricevuto note
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	31	

[Signatures]

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno (punto 1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

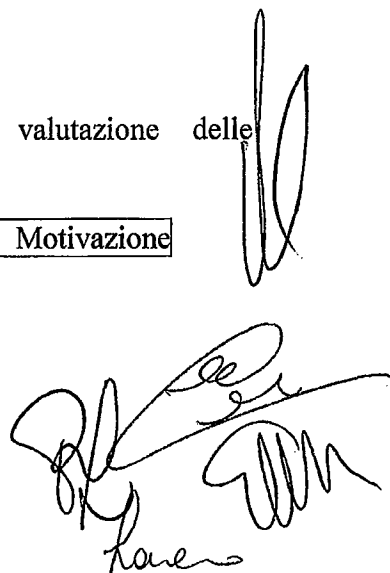
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7			
C) Flessibilità nel servizio	7			
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%
 Da 89 a 80 -----→ 80%
 Da 79 a 60 -----→ 60%

90

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

Corradino

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Cura SPRAR	convenzioni	50	25	precisa
Cura degli incom- beni del servizio	firma pareri	20	10	più che sufficiente
Pareri su richieste	" "	20	10	più che sufficiente
Contributo		10	5	più che sufficiente
Quant'altra richiesto			50	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	non sempre al massimo
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	più che sufficiente
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	buona
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	4	massima
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	molto brava coinvolgere gli altri
6) Tempestività dell'azione	5	4	non sempre a causa della
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	31	massima specificità degli incombenzi

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1	1	2	2 corsi di 4 giorni
B) Presenza in servizio	7	6		ha fatto 6 gg di assenza
C) Flessibilità nel servizio	7	4		per soli 10 giorni essendo stata negli altri giorni
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

19 2

ha fatto 6 gg di assenza
per soli 10 giorni essendo
stata negli altri giorni
ammalata

Laureo

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7 per la presenza in servizio fino a 253 gg.

6	"	"	"	"	"	223 gg.
5	"	"	"	"	"	211 gg.
4	"	"	"	"	"	209 gg.
3	"	"	"	"	"	197 gg.
2	"	"	"	"	"	185 gg.
1	"	"	"	"	"	sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:

- 7 per almeno 25gg.
- 6 per almeno 20gg.
- 5 per almeno 15gg.
- 4 per almeno 10gg.
- 3 per almeno 5gg.
- 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

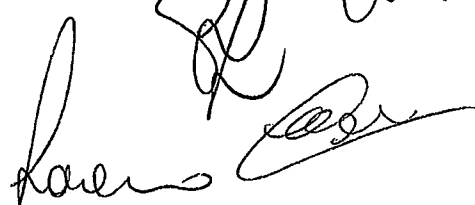
3 FASCE

Da 100 a 90----->	100%
Da 89 a 80 ----->	80%
Da 79 a 60 ----->	60%

92 

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.





Di Pasquale

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
----------------------------	----------------------------	------	-----------	-------------

Condizione contraria		100	50	è impeccabile
----------------------	--	-----	----	------------------

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

-nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;

-dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto

-dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;

punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
------------------------	------	-----------	-------------

1) **Impegno**-Capacità di coinvolgimento
Attivo nelle esigenze della struttura

6

6

2) **Qualità**-Capacità di garantire la qualità
negli esiti delle proprie attività

6

6

3) **Autonomia**-Capacità di dare risposta da
Solo alle specifiche esigenze

6

6

4) **Attenzione all'utenza**-Capacità di
Assumere come prioritarie le esigenze
Dell'utenza

7

7

5) **Lavoro di gruppo**-Capacità di lavorare
In modo positivo con i colleghi

5

5

6) **Tempestività dell'azione**

5

5

Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35

35

ottimo soggetto
sotto ogni aspetto

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

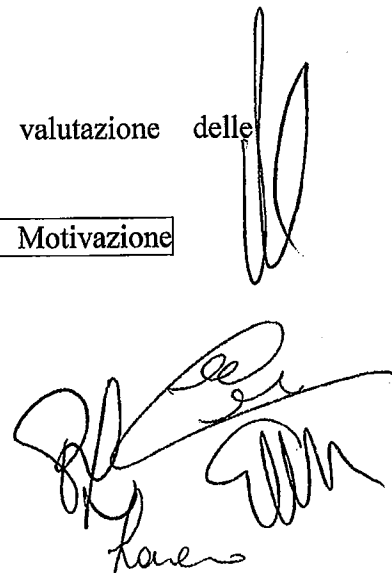
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7			
C) Flessibilità nel servizio	7			
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
- 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
- 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
- 6 per almeno 20gg.
- 5 per almeno 15gg.
- 4 per almeno 10gg.
- 3 per almeno 5gg.
- 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%

Da 89 a 80 -----→ 80%

Da 79 a 60 -----→ 60%

99

ungh

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

Handwritten signatures and initials:

Top right: *OK*

Middle right: *ungh*

Bottom right: *Handwritten signatures*

D'ORIO

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Contributi economici	N contributi	3 10	30	accumula qualche ritardo nello svolgimento dei servizi affidati
Contributi associaz.	N "	2 10	20	
Affido familiari	n affido	3 30	30	
Comunità alloggio e case protette	" soggetti	10 20	20	
			<u>7</u>	
			45	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

-nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;

-dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto

-dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;

punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	nonostante l'impegno profuso non sempre l'azione messa in atto raggiunge l'obiettivo prefissato non ha ricevuto note
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	4	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	31	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno (punto 1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

- 0 oltre il termine di legge
- 1 se nel termine di legge
- 2 se in un tempo inferiore a 5 gg.
- 3 se in un tempo inferiore a 10 gg.
- 4 se in un tempo inferiore a 15 gg.
- 5 se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7			
C) Flessibilità nel servizio	7			
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

oltre la media
sempre

[Handwritten signatures and initials]

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90	----->	100%
Da 89 a 80	----->	80%
Da 79 a 60	----->	60%

90 Per A.T. d'el

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and initials]

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
cura incombenti pasti	pasti rilassati 19623	30	15	abbassanza puntuale
curar abbonamenti	abb. 11 1984	30	15	
Buoni lavori	relaxati 324	20	10	
sportello universitario informazioni	fratelle inviate 400	20	10	
			50	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	non sempre precisa nell'espletamento non nei risultati note
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	5	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	4	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	29	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

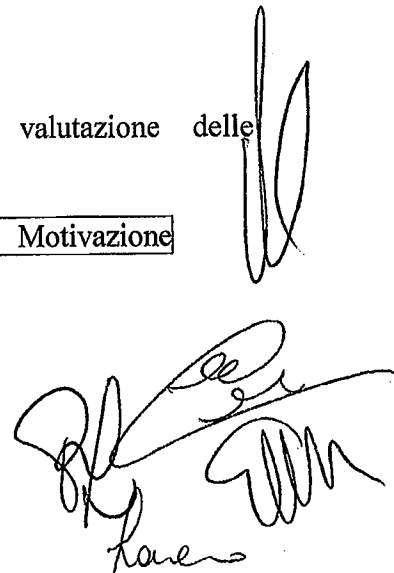
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7	sostituzione Calafiori	7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	“ “ “ “ “ 223 gg.
5	“ “ “ “ “ 211 gg.
4	“ “ “ “ “ 209 gg.
3	“ “ “ “ “ 197 gg.
2	“ “ “ “ “ 185 gg.
1	“ “ “ “ “ sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%
 Da 89 a 80 -----→ 80%
 Da 79 a 60 -----→ 60%

93

Quero Butera

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures]

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Sistemazione libraria	libri sistemati	200	40	25
assistenza visitatori	N. visitatori	368	10	10
collocazione libri nell'inventario	libri inventariati	45	10	1,5
Quant'altro assegnato	N. assegnazioni	10	10	10
				50

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	4	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile	PUNTI 35	29	

nell'ambito
della qualifica
non ha ricevuto
note

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno (punto 1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

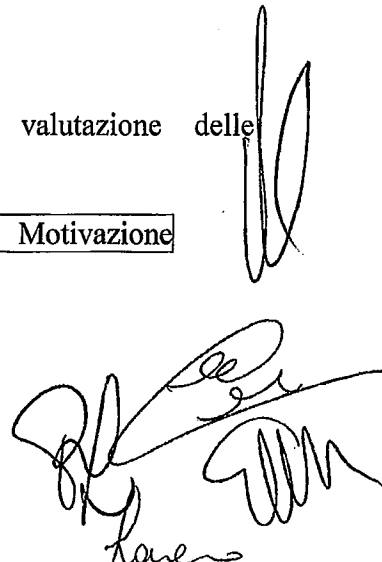
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		5	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		



- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7 per la presenza in servizio fino a 253 gg.

6	"	"	"	"	"	223 gg.
5	"	"	"	"	"	211 gg.
4	"	"	"	"	"	209 gg.
3	"	"	"	"	"	197 gg.
2	"	"	"	"	"	185 gg.
1	"	"	"	"		sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:

- 7 per almeno 25gg.
- 6 per almeno 20gg.
- 5 per almeno 15gg.
- 4 per almeno 10gg.
- 3 per almeno 5gg.
- 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90----->	100%
Da 89 a 80 ----->	80%
Da 79 a 60 ----->	60%

91 *Autopliata Angela*

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and initials]

Giusi Intagliata

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Predisposizione atti deliberativi di routine e decisione	numero cedate oltre 50	50	25	visto il cambiamento di lavoro avvenuto nel 2013 mette il massimo dell'impegno nel lavoro assegnato continuando di tanto in tanto anche ad aiutare nel servizio cui era precedentemente assegnata
Comunicazioni regione relative al per-sonale e agli ammin-istri	11 12	20	10	
Visione atti ai ricorsi		20	10	
Quanto altro bonus beige assegnato		10	5	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

50

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	per le stesse motivi = di cui al punto precedente non ha ricevuto note
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) Tempestività dell'azione	5	5	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	33	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

- 0 oltre il termine di legge
- 1 se nel termine di legge
- 2 se in un tempo inferiore a 5 gg.
- 3 se in un tempo inferiore a 10 gg.
- 4 se in un tempo inferiore a 15 gg.
- 5 se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7			
C) Flessibilità nel servizio	7			
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90----->	100%
Da 89 a 80 ----->	80%
Da 79 a 60 ----->	60%

97

Giuseppe Fiaschetti

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and initials]

Marino

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Redazione contratti	Num. atti predisposti	100	50	funzionale nella svolgimento dei suoi compiti, si impegna fino allo stesso.
Controllo permessi	" mensile	12	15	
Contratti espropriativi	Numero atti predisposti con det. di impegno	10	10	
Rapporti con i legali e redazione disciplinari	numero atti redatti	10	20	
Aiuto redazione atti dei soggetti esterni	"	50	5	
			50	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1)Impegno-Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	Cerca sempre di raggiungere il massimo. e non ha ricevuto note dall'utenza
2)Qualità-Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3)Autonomia-Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	
4)Attenzione all'utenza-Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5)Lavoro di gruppo-Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6)Tempestività dell'azione	5	5	
Punteggio massimo attribuibile	PUNTI 35	33	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

- 0 oltre il termine di legge
- 1 se nel termine di legge
- 2 se in un tempo inferiore a 5 gg.
- 3 se in un tempo inferiore a 10 gg.
- 4 se in un tempo inferiore a 15 gg.
- 5 se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1		4		
B) Presenza in servizio	7	4		
C) Flessibilità nel servizio	7	4		
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

14

oltre la media
ottima
Ravero

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- | | |
|------|--|
| 1 | per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale |
| 0,75 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni; |
| 0,50 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno. |
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- | | |
|---|---------------------|
| 7 | per almeno 25gg. |
| 6 | per almeno 20gg. |
| 5 | per almeno 15gg. |
| 4 | per almeno 10gg. |
| 3 | per almeno 5gg. |
| 2 | al di sotto i 5 gg. |

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%
 Da 89 a 80 -----→ 80%
 Da 79 a 60 -----→ 60%

97

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

Man - (ste)

RM

RM
RM
RM

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Regolazione atti e provv.	Numero atti	60	20	Nel 2013 ha realizzato ^{collaborato} l'80% degli atti dell'Ente
Controllo presenze mensili ferie e controllo malattie	" " 120	30	15	avvenibile e giornaliero con precisione
Incombenti trasparenza	" " 30%	05	10	ha adempiuto al 30% degli incombenzi
sostituzione messo e autista	" volte 70	05	05	oggi qual volta m'è necessario
			<u>50</u>	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
 - dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto punteggio 25;
 - dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto punteggio 50.
- PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	eccellente
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	6	abbastanza preciso
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	più che sufficiente
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	5	non sempre prioritaria
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	ottimo
6) Tempestività dell'azione	5	5	sempre
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	<u>33</u>	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno (punto 1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7		7	presente
C) Flessibilità nel servizio	7		7	sempre presente
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

[Handwritten signatures and notes]

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
 - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
 - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.	X 41 gg
6	" " " " " 223 gg.	
5	" " " " " 211 gg.	
4	" " " " " 209 gg.	
3	" " " " " 197 gg.	
2	" " " " " 185 gg.	
1	" " " " " sotto 185 gg.	

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
 - 6 per almeno 20gg.
 - 5 per almeno 15gg.
 - 4 per almeno 10gg.
 - 3 per almeno 5gg.
 - 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90 -----> 100%
 Da 89 a 80 -----> 80%
 Da 79 a 60 -----> 60%

97

[Handwritten signature]

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Multiple handwritten signatures and initials]

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Realizzazione atti e provvedimenti	n. atti ^{del fatto}	30% 20	10	presente e costante sempre qualche volta discusso
Pubblicazioni on line	n. pubblicaz	30	15	
Incombenti trasparenza	n. atti ^{di quelli fatti}	70% 40	25	
			50	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	per le motivazioni di cui al precedente punto - non ha ricevuto note
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	30	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

14

costante
sempre disponibile
Hauer

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- | | |
|------|--|
| 1 | per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale |
| 0,75 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni; |
| 0,50 | per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno. |
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.
6	" " " " " 223 gg.
5	" " " " " 211 gg.
4	" " " " " 209 gg.
3	" " " " " 197 gg.
2	" " " " " 185 gg.
1	" " " " " sotto 185 gg.

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- | | |
|---|---------------------|
| 7 | per almeno 25gg. |
| 6 | per almeno 20gg. |
| 5 | per almeno 15gg. |
| 4 | per almeno 10gg. |
| 3 | per almeno 5gg. |
| 2 | al di sotto i 5 gg. |

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90----->	100%
Da 89 a 80 ----->	80%
Da 79 a 60 ----->	60%

94

Speranza

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and initials]

Allegato B-Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance (produttività)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio	Motivazione
Notifica atti propri	n. atti	60	25	sempre pronta e disponibile
" atti altrui	" "	30	15	
conseguenza positiva	" "	15	5	
Pubblicazione atti	" "	5	5	
		1581	50	

Nell'assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% e fino al 50% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- dal 51% e fino al 100% l'obiettivo è stato raggiunto

punteggio 25;
punteggio 50.

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI- la valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	costante
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	quasi totale
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	4	mediocre
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	sempre disponibile
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	4	nell'ambito delle proprie capacità
6) Tempestività dell'azione	5	5	più che sufficiente
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	31	

La valutazione dei comportamenti organizzativi è valutata secondo i seguenti criteri:

Impegno(punto1)-Il punteggio di 6 è assegnato a chi svolge le pratiche al 100% come da ordine di servizio, il punteggio è decrescente in base alla percentuale di svolgimento:

6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

6	sta ad indicare che il soggetto operante è totalmente autonomo nel lavoro assegnato
5	che è meno che totalmente autonomo
4	che è parzialmente autonomo
3	che ha bisogno di essere supportato
2	che pur essendo addetto a lavori ripetitivi ha bisogno di aiuto
1	che non è autonomo

Attenzione all'utenza (punto 4) Il punteggio viene calcolato in base alle note di demerito ricevute dall'utenza, quindi esso decresce con l'aumentare delle note, come segue:

7	fino a 5 note
6	fino a 10 note
5	fino a 20 note
4	fino a 25 note
3	fino a 30 note
2	fino a 35 note
1	fino a 40 note
0	oltre 40 note

Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

Tempestività dell'azione (punti 5 e 6)-La valutazione avviene in base alla velocità nell'azione autonoma assegnata o entro i termini di legge secondo questa tabella:

0	oltre il termine di legge
1	se nel termine di legge
2	se in un tempo inferiore a 5 gg.
3	se in un tempo inferiore a 10 gg.
4	se in un tempo inferiore a 15 gg.
5	se in un tempo inferiore a 20 gg.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI- la valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1				
B) Presenza in servizio	7		6	
C) Flessibilità nel servizio	7		4	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	13	

6
4
13

è stato annullato per 70 gg.
hauer

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
- 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
- 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 312 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7	per la presenza in servizio fino a 253 gg.	
6	" " " " " 223 gg.	
5	" " " " " 211 gg.	
4	" " " " " 209 gg.	
3	" " " " " 197 gg.	
2	" " " " " 185 gg.	
1	" " " " " sotto 185 gg.	

70 gg

- c) Flessibilità intesa come sostituzione dei colleghi addetti ad altri compiti e/o uffici, viene valutata in base ai giorni di flessibilità:
- 7 per almeno 25gg.
- 6 per almeno 20gg.
- 5 per almeno 15gg.
- 4 per almeno 10gg.
- 3 per almeno 5gg.
- 2 al di sotto i 5 gg.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%

Da 89 a 80 -----→ 80%

Da 79 a 60 -----→ 60%

94

Al di sotto di 60 non si raggiunge alcun premio, i residui delle fasce più basse vanno alla fascia più alta.

[Handwritten signatures and marks]