

Apario Sante

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
- Formazione atti di stato civile	Corrette Formazioni degli atti	70	35	Qualore e nel lavoro sempre più produttivi ed efficienti e fedeltà delle nuove forze
- Rilascio certificazioni e statistiche mensili		10	5	
- Trasmissione dati INA SAI A		20	10	
		100	50	

Apario Sante

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	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	5	
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	32	

[Handwritten signatures and initials]

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			0	
B) Presenza in servizio	7		4	
C) Flessibilità nel servizio	7		6	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	13	

- 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 95 -----> 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.

Alfano Sant'...

[Signature]

[Signatures]

FORNICA RITA

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
- Iscrizioni e cancellazioni occupazionali (APPA ed SIAE)	Numero pratiche corrette consegnate	75	40	Rispetto tempi di legge e qualità del lavoro
- Adempimenti elettorali	temperie nel lavoro	20	8	Forse Rita
- Rilascio carte identità				
- Ricerche per cartelle cartoni storiche		5	2	
		100	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	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	5	
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	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

Domene Rita

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			10	
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		6	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	13	

- 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 95 → 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.

Forneri Rita

[Handwritten signatures]

GILIBERTO SALVATORE

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
- Iscrizioni e cancelli. Zioni anagrafiche	Numero pratiche corrette compilate	80	40	Impegno e attenzione all'utenza
- Bilancio Certificazioni e conte d'identitate	Rimborso tempi D.L. 5/2012	8	5	
- Certificazioni storiche				

$$\frac{1.2}{100} \quad \frac{5}{50}$$

Gilberto Salvatore

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	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	5	
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 (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			0	
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		6	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	13	

- 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.

Gilberto S.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

Da 100 a 90-⁹³-----→ 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.

[Handwritten signatures]

Riviera Santo

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
- Rilascio carte identità	Corrette compilazioni	70	40	Tempestività nelle compilazioni e qualità del lavoro svolto
- Ricerimento di clienti casuali di vendite	numero pratiche lavorate	20	7	
- rilascio certificazioni spese e collaborazioni ufficio legale		10	3	
		<u>100</u>	<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
- 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	Puntigian
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	5	Al
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	4	
6) Tempestività dell'azione	5	5	
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



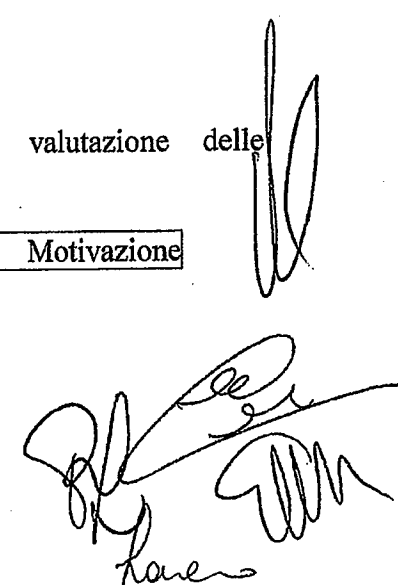
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

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			0	
B) Presenza in servizio	7		6	
C) Flessibilità nel servizio	7		6	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	12	



- 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:

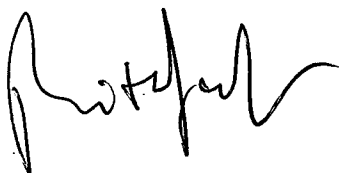
3 FASCE

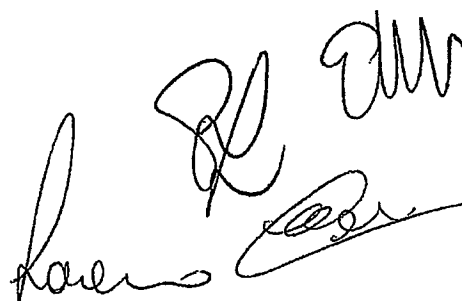
Da 100 a 90-94-----> 100%

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.





SCATA' ANTONELLA

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
Ricevimento atti Stato Civile	Numero protocolli lavorati e rispetto delle	20	10	Stesimile nel numero e attenzione all'utente
Trasmissioni e cancelli	dei	20	10	
Rilascio carte identità e cartacce		20	10	
Ricevimento dichiarazioni		40	20	
verifiche e collaborazione ufficio elettorale		100	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	
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	4	
6)Tempestività dell'azione	5	5	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	32	

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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]