

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	nessuno
B) Presenza in servizio	7		7	oltre 253 gg.
C) Flessibilità nel servizio	7		5	almeno 15 gg
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 i 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 5gg.

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%

95

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

Henric Amenta

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

CASTELLI SALVATORE

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
1) Gestione proc. stipendiali	Puntualità e precisione	20	20	Obiettivo raggiunto
2) Studio norme di interesse Predispos. atti e regolamenti	Precisione e correttezza	10	10	Obiettivo raggiunto
3) Collaborazione all'avvio TARES	Puntualità, Precisione e correttezza	20	20	Obiettivo raggiunto

PER ACCETTAZIONE DELL'OBIETTIVO:

Salvatore Castelli

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

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	4	Svolge le pratiche all'80%
2)Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	6	Capace
3)Autonomia -Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze	6	5	Meno che totalmente autonomo
4)Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza	7	7	0 note
5)Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi	5	5	Quando necessario ne ha la capacità
6)Tempestività dell'azione	5	3	In modo poco celere
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	nessuno
B) Presenza in servizio	7		7	oltre 253 gg.
C) Flessibilità nel servizio	7		7	almeno 15 gg
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	14	

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per i 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 5gg.

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.

Roberto Cafelli

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	nessuno
B) Presenza in servizio	7		7	oltre 253 gg.
C) Flessibilità nel servizio	7		5	almeno 15 gg.
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 i 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 5gg.

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

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



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	nessuno
B) Presenza in servizio	7		7	oltre 253 gg.
C) Flessibilità nel servizio	7		4	almeno 10 gg
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	11	

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
 1 per i 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 5gg.

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

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

All'ufficio delle Contabilità

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

SCARNÀ MARIA

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
1) Gestione: Prenot., Imp., Liq., Mand., Acc., Rev., Giornale	Puntualità e precisione	30	30	Obiettivo raggiunto
2) Emissione fatture, gest. CCP	Puntualità e precisione	10	10	Obiettivo raggiunto
3) Aggiornamento e tenuta pratiche affidate	Precisione e correttezza	10	10	Obiettivo raggiunto

PER ACCETTAZIONE DELL'OBIETTIVO:

Scarnà Maria

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

50

VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI 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	Svolge le pratiche al 100%
2)Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	Quasi totalmente capace
3)Autonomia -Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze	6	5	È meno che totalmente autonoma
4)Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza	7	7	0 note
5)Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi	5	5	Quando necessario ne ha la capacità
6)Tempestività dell'azione	5	5	In modo celere
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	33	

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	nessuno
B) Presenza in servizio	7		7	oltre 253 gg.
C) Flessibilità nel servizio	7		7	almeno 25 gg
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	14	

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
 1 per i 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 5gg.

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.



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	nessuno
B) Presenza in servizio	7		7	oltre 253 gg.
C) Flessibilità nel servizio	7		5	almeno 15 gg
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 i 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 5gg.

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

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

Scun. P. R.