

DONATO APARO

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
Progetto relativo alla lottizzazione di nuove aree cimiteriali				
Progetto della ristrutturazione della caserma dei carabinieri				
Definire istanze concessioni e subconcessioni cimiteriali con provvedimenti finali (delibere, determine) nei termini			50,00	Tutte le attività sono state espletate
Definire autorizzazioni edilizie con determinazione delle sa e formulazione dei provvedimenti finali (delibere, deterr				
Aggiornamento oneri concessori con proposta delibera C.C.				

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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,75	ha frequentato corso sicurezza
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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.

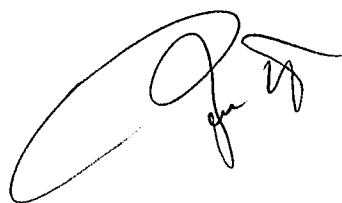
ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

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

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

TOTALE SCHEDA	95,75
----------------------	--------------



SALVATORE ATTARDO

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
----------------------------	-----------------------------	------	-----------	-------------

Garantire l'accoglienza dei feretri fuori orario di lavoro

50,00 Tutte le attività sono state espletate



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		2,00	no sostituzioni
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 dà 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.

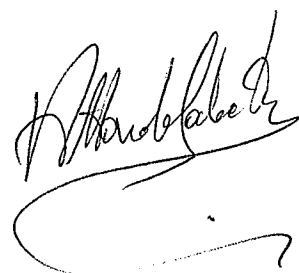
ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

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

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

TOTALE SCHEDA 90,00



ROSA BAZZANO

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 schede Piano Triennale OO.PP. e successive comunicazioni Compilazione MUD nei termini di legge Informazioni previste dall'AVCP Pubblicazioni sul sito min. Infrastrutture ciclo appalti pubbl. Acquisizione e verifica Durc nell'ambito dei lavori pubblici			50,00	Tutte le attività sono state espletate <i>Rosa Bazzano</i>

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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA 95,00

Rosa Barzani

MARIA DI NOTO

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 titoli edilizi nei termini				
Comunicazioni all'anagrafe Tributaria entro il 30.04.2013				
Verifica Durc per inizio lavori privati				
Svincolo Polizze Fidejussorie nei termini di richiesta			50,00	Tutte le attività sono state espletate
Lettere di ricevimento delle istanze edilizie nei termini				

Maria Di Noto

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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA	95,00
----------------------	--------------

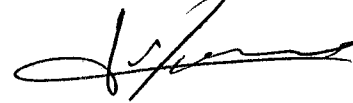
Di Roberto Rocco

GIUSEPPE GOZZO

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
Definire istanze di autorizzazioni allo scarico nei termini				
Progetto della toponomastica dei vialetti cimiteriali				
Definire istanze di nuove concessioni di loculi cimiteriali con				
formulazione dei provvedimenti finali nei termini			50,00	Tutte le attività sono state espletate



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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.

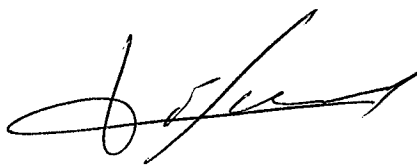
ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

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

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

TOTALE SCHEDA 95,00



DANIELE LAROSA

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
----------------------------	-----------------------------	------	-----------	-------------

Montaggio e smontaggio palco comunale

50,00 Tutte le attività sono state espletate



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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.

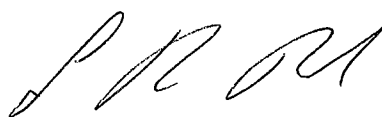
ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

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

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

TOTALE SCHEDA	95,00
----------------------	--------------



PAOLO LONERO

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:

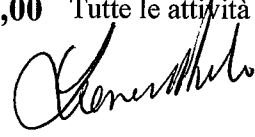
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità.	Peso	Punteggio	Motivazione
----------------------------	-----------------------------	------	-----------	-------------

Costituzione A.R.O.

Accorpamento servizio di manutenzione verde urbano e
disinfestazione con quello della nettezza urbana mediant
piano d'intervento dell'A.R.O.

50,00 Tutte le attività sono state espletate

Predisposizione del Piano triennale delle Opere Pubbliche
Partecipazione ai bandi di finanziamento segnalati dalla
amministrazione come di proprio interesse



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,75	ha frequentato corso sicurezza
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA 95,75



FRANCESCO MUNAFO'

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
----------------------------	----------------------------	------	-----------	-------------

Completamento entro l'anno del data base cimiteriale

50,00 Le attività sono state espletate oltre il 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 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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		2,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		2,00	no sostituzioni
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA	85,00
----------------------	--------------

FABIO RIZZA

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
Creazione elenco pratiche edilizie in modo da rispettarne l'ordine ed i termini di istruttoria				
Istruttoria e definizione istanze di concessioni edilizie nei te e rilascio di almeno il 75% delle concessioni dell'anno			50,00	Tutte le attività sono state espletate
Calcolo oneri concessori entro i temaini				
Comunicazione dati concessioni edilizie a INAIL e ISTAT				



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,75	ha frequentato corso sicurezza
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA 95,75



GIUSEPPE ROMANO

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
Progettaz. e dir. Lav. manutenzione Parco Urbano danneggiati dagli eventi alluvionali del settembre 2003				
Bando contributi per interventi di prevenzione rischio sismi				
Progetto adeguamento scuola media alle norme in materia di sicurezza lavoro e abbattimento barriere architettoniche			50,00	Tutte le attività sono state espletate
Acquisiz. impianti pubblica illuminaz. di propr. ENEL SOL				
Aggiornamento al prezzario regionale vigente del progetto e adeguamento sismico della scuola materna Via Cianci				

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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,75	ha frequentato corso sicurezza
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA 95,75



SEBASTIANO SALAMONE

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
Espletam. gara appalto servizio pulizia 2014 locali comunali				
Espletam. gara appalto fornitura gasolio 2014 scuole				
Espletam. gara appalto biennale servizio di manutenzione impianti termici edifici scolastici e campo sportivo			50,00	Tutte le attività sono state espletate



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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.

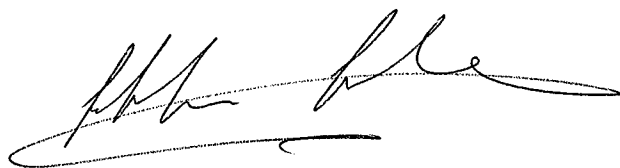
ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

3 FASCE

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

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

TOTALE SCHEDA **95,00**



BIAGIO SCALORA

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
----------------------------	-----------------------------	------	-----------	-------------

Montaggio e smontaggio palco comunale

50,00 Tutte le attività sono state espletate



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,00	
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA 95,00



ROBERTO TARASCIO

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
----------------------------	-----------------------------	------	-----------	-------------

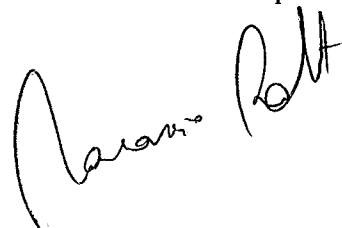
Istruttoria e definizione istanze di concessioni edilizie nei te
e rilascio di almeno il 75% delle concessioni dell'anno

Note di trascrizione

Abusivismo edilizio (tutte le attività connesse, compreso
l'aggiornamento del data base dell'abusivismo edilizio)

Comunicazioni dati condono edilizio all'A.R.T.A.

50,00 Tutte le attività sono state espletate



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	6,00	Ha adempiuto alle disposizioni impartite dal capo settore
2) Qualità -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5,00	I provvedimenti predisposti per essere adottati dal capo settore sono di qualità
3) Autonomia -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5,00	E' abbastanza autonomo nelle problematiche che gli competono
4) Attenzione all'utenza -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7,00	E' attento alle esigenze dell'utenza. Non ha ricevuto note di demerito
5) Lavoro di gruppo -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5,00	Espleta abitualmente e proficuamente il lavoro di gruppo
6) Tempestività dell'azione	5	3,00	E' mediamente tempestivo nell'azione.
Punteggio massimo attribuibile PUNTI 35		31,00	

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	Gr. Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,75	ha frequentato corso sicurezza
B) Presenza in servizio	7		7,00	
C) Flessibilità nel servizio	7		7,00	sostituzioni colleghi per ferie
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 dà 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%

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

TOTALE SCHEDA	95,75
----------------------	--------------

