

**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
Wp house CdS	lezioni elevate	30	15	Ho raggiunto gli obiettivi assegnati
Verifiche e molte ripetizioni	interventi effettuati	10	5	
Wp house attività scolastica	servizi effettuati	20	10	
Controllo tempestivo e Ord. Sind.	" "	20	10	
Assistenza e Wp house manifest.	" "	20	10	
			<u>50</u>	

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

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

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Rende il lavoro contributo ed efficace con prontezza alle esigenze del servizio per il buon funzionamento del settore.
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	3	
Punteggio massimo attribuibile	PUNTI 35	<u>29</u>	

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

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

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

**Qualità e autonomia** (punti 2 e 3)

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

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

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



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

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

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

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

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,50	Ripolimento personale in servizio e adeguatamente flessibile nel lavoro -
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

14,50

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

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

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

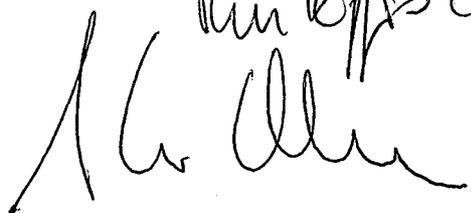
### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

#### 3 FASCE

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

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

Punteggi complessivi 93,50




**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
Adepiamento relativo al servizio di competenza e altri prodotti	obiettivi realizzati e altri prodotti	40	20	Ha raggiunto
Assenza di reclami	Assenza reclami	20	10	PL
Assenza di reclami	Assenza reclami	20	10	assenti
Controllo tecnico e Ad. Sind.	" "	20	10	esente
			<u>50</u>	

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

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

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Ha svolto il ruolo di capo e secondo PL indicato e secondo PL indicati
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	4	
Punteggio massimo attribuibile	PUNTI 35	<u>30</u>	

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

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

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

**Qualità e autonomia (punti 2 e 3)**

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

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

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

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

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

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

*Boh*

**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			0,50	Presente per 193 giorni o adeguatamente flessibile nel lavoro
B) Presenza in servizio	7		3	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

*10,50*

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

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

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

### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

#### 3 FASCE

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

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

*Punteggio complessivo 92,50*

*3*

## 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
Impianze Coll	sondaggi elevati	30	15	He the cap the effect as effect as effect
Verifica e qualità rapporti interventi effettuati		10	5	
Impianze Misure tecniche servizi effettuati		20	10	
Controllo territorio e Prod. Anod.	" "	20	10	
Assistenza e impianze impianti	" "	20	10	
			<u>50</u>	

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

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

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	Si impegna nell'ambito vent's dei compiti con obiettività e correttezza dando prova di efficienza negli incarichi ricevuti
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	6	
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	4	
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	4	
Punteggio massimo attribuibile	PUNTI 35	<u>29</u>	

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

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

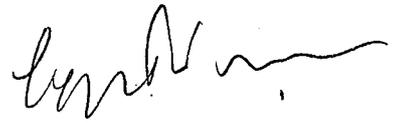
- 6 100%
- 5 90%
- 4 80%
- 3 70%
- 2 60%
- 1 50%
- 0 <50%

**Qualità e autonomia (punti 2 e 3)**

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

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

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



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

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

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

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

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,50	
B) Presenza in servizio	7		4	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

11,50

Presente in 204  
Pomi è adeguato  
mente flessibile  
nel lavoro

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

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

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

### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

#### 3 FASCE

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

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

*Punteggio complessivo 90,00*

*[Signature]*  
*[Signature]*

## 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
Impilazione C.d.S.	sondaggi elevati	30	15	He raggiunto più obiettivi effettivi.
Verifica e molto segnalazioni	interventi effettuati	10	5	
Impilazione attività scolastica	servizi effettuati	20	10	
Controlli direttori e Prod. Sott.	" "	20	10	
Assistenza e impilazione mensurat.	" "	20	10	
			<u>50</u>	

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

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

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	He svolto i compiti
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	effettivi con attenzione
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	Risponde ai risultati
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	attesi, utilizzando l'atto prod di
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	esperienza raggiunto
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	3	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	<u>31</u>	

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

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

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

**Qualità e autonomia** (punti 2 e 3)

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

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

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

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

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

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

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

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1			0,50	Ripopolamento fornito in servizio ed adeguatamente flessibile nel lavoro
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		
			14,50	

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

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

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

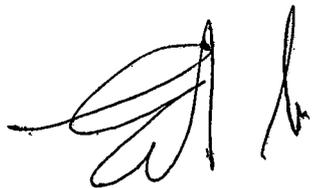
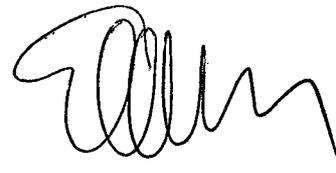
**ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:**

**3 FASCE**

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

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

*Punteggio complessivo 95,50*

**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 autorizzatoria omnive di competenza	Puntualità degli adempimenti richiesti.	50%	25	Reffinge
Cura dell'iter amministrativo conferente alle sanzioni omnive elevate.		50%	25	gli obiettivi conferiti con adeguatezza
			50	

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

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

punteggio 25;  
punteggio 50.

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

*Gallo*

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Ha svolto i
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	compiti del proprio
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	ufficio con esiguità
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	autonome e con attenzione verso gli
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	obiettivi conferiti.
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	5	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	31	

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

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

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

**Qualità e autonomia (punti 2 e 3)**

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

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

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

*Gelli*

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

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

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

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

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0	
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	14	regolare presenza e flessibilità nel servizio

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

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

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

#### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

##### 3 FASCE

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

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

*Gelle*

*Punteggi complessivi: 95*

*[Signature]*

**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
Affertare Campo sportivo	Puntualità apertura/durata	50%	25	Perfettamente puntuale e preciso, dimostra massima impegno e coinvolgimento nel proprio ruolo.
Affertare Campo sportivo	Tempestività nelle segnalazioni e nelle risoluzione delle situazioni polemiche	50%	25	
			50	

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

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

punteggio 25;  
punteggio 50.

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	Ha svolto tutti i
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	Compiti eseguiti
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	ottimamente, separandosi
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	coordinare con l'ufficio adeguatamente e rispondendo tempestivamente
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	4	alle esigenze degli utenti.
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	5	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	32	

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

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

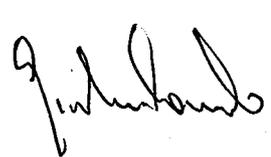
6	100%
5	90%
4	80%
3	70%
2	60%
1	50%
0	<50%

**Qualità e autonomia (punti 2 e 3)**

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

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

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



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

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

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

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

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno 1			0	
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

0  
7  
7  
14  
Reperibilità  
Presente in  
servizio

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

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

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

#### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

##### 3 FASCE

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

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

*Punteggio complessivo 96*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**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
Pre-disposizione alla realizzazione indirizzi	Puntualità degli adempimenti richiesti	50%	25	Raffinare gli obiettivi con notevole anticipo ed adeguata precisione
Ordinato utilizzo del campo sportivo da parte dell'utenza	grado di fruibilità numero utilizzatori	50%	25	
			50	

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

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

punteggio 25;  
punteggio 50.

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	6	ha svolto tutti i compiti assegnati
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	6	con puntualità e precisione, dando prova di un ottimo grado di entusiasmo nel proprio lavoro.
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	6	
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	5	
<b>Punteggio massimo attribuibile PUNTI</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	

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

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

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

**Qualità e autonomia (punti 2 e 3)**

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

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

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

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

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

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

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

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0	
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		
			<u>14</u>	Repolamente presente se interese ambrosio sul posto di lavoro

*Appeso*  
*Alto*

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

7 per la presenza in servizio fino a 253 gg.

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

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

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

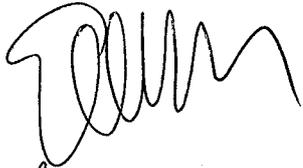
#### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

##### 3 FASCE

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

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

Punteggio complessivo: 98

  
Graziano Anzani

LEONE

**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
Vigilanza ADS	Sanzioni elevate	30	15	Ho raggiunto gli obiettivi assegnati.
Verifica e inoltro segnalazioni	Interventi effettuati	10	5	
Vigilanza attività robotica	servizi effettuati	20	10	
Controlli tempestivi e Qual. Serv.	" "	20	10	
Assistenza e vigilanza handset.	" "	20	10	
			<u>50</u>	

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

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

punteggio 25;  
punteggio 50.

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

Leon Leone

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Lo addebbore lo prefero effettuato alle varie esigenze di servizio, presentando il lavoro con continuità nelle varie necessità, per il corretto raggiungimento degli obiettivi.
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	3	
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

*San Carlo*

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		0,50	<i>Quasi regolarmente presente in servizio, è sede fortemente flessibile nel lavoro</i>
B) Presenza in servizio	7		6	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

*13,50*

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

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

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

### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

#### 3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%

Da 89 a 80 -----→ 80%

Da 79 a 60 -----→ 60%

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

Punteggio complessivo 93,50

*[Signature]*

*[Signature]*

LISTO

**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
Vigilanza CdS	Sanzioni elevate	30	15	Ho raggiunto gli obiettivi assegnati
Verifica e molto segnalazioni	interventi effettuati	10	5	
Vigilanza istituti realistica	servizi effettuati	20	10	
Contro de tenitori e Prod. Sind.	" "	20	10	
Assistenza e vigilanza manifest.	" "	20	10	
			<u>50</u>	

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

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

punteggio 25;  
punteggio 50.

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Partecipo al raggiungimento degli obiettivi attraverso il proprio impegno e contributo nel lavoro del team
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	3	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	<u>30</u>	

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

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

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

**Qualità e autonomia (punti 2 e 3)**

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

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

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



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

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

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

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

Fattori di valutazione	Peso	Grado di Valutazione	Punteggio	Motivazione
A) Corsi frequentati nell'anno	1		0,50	
B) Presenza in servizio	7		7	regolarmente
C) Flessibilità nel servizio	7		7	presente in servizio
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:	14,50	ed adeguatamente flessibile nel lavoro

2

a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio  
1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale  
0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;  
0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.

b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

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

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

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

### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

#### 3 FASCE

Da 100 a 90-----→ 100%

Da 89 a 80 -----→ 80%

Da 79 a 60 -----→ 60%

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

*Punteggio complessivo 94,50*

*[Signature]*

## 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
Vip londa C.d.S.	sondaggi elevati	30	15	Ha raggiunto per obiettivi ben fatti.
Verifica e miglioramenti regolari interventi effettuati	"	10	5	
Vip londa attività scolastica sempre effettuata	"	20	10	
Controllo territorio e prot. Sociale	"	20	10	
Assistenza e vip londa manifest.	"	20	10	
			<u>50</u>	

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

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

**PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 50**

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) <b>Impegno</b> -Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Ha svolto i
2) <b>Qualità</b> -Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	compiti assegnati
3) <b>Autonomia</b> -Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	6	con forte esperienza fotografica e fotografica
4) <b>Attenzione all'utenza</b> -Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	per il buon esito delle attività
5) <b>Lavoro di gruppo</b> -Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	5	
6) <b>Tempestività dell'azione</b>	5	3	
<b>Punteggio massimo attribuibile PUNTI</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	

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

*Handwritten signature*

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			0,50	<i>Requisito perito in servizio ed adeguamento flessibile nel lavoro</i>
B) Presenza in servizio	7		7	
C) Flessibilità nel servizio	7		7	
Punteggio totale massimo	15	secondo le valutazioni appresso descritte:		

*14,50*

- a) Corsi frequentati (anche privatamente): in base alla loro durata si attribuisce il punteggio
- 1 per 1 corso di almeno 50 ore e con esame finale
  - 0,75 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in più giorni;
  - 0,50 per ogni attestato di partecipazione a corsi organizzati o a partecipazione comunale sulla materia ove si è impegnati se tenuto in un giorno.
- b) Presenza in servizio, calcolata su 312 giorni come da consuntivo e nella considerazione che ai fini del conteggio il sabato viene considerato lavorativo in quanto vengono fatti i rientri. Dai 232 giorni verranno detratti 32gg. di ferie, 8gg. di festivi infrasettimanali e 17 gg. di assenze di vario genere, tutti gli altri saranno considerati giorni di assenza a qualsiasi titolo. In base alle presenze si attribuisce il punteggio:

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

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

### ATTRIBUZIONE DEL PREMIO IN RAPPORTO AI PUNTEGGI COMPLESSIVI:

#### 3 FASCE

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

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

Punteggio complessivo 95,50

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*