

APARO SANTA IN CUPPERI

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
1) Tosap rilascio concessioni gestione servizio, previo apprendimento procedure.	40%	20	Ha inizialmente risentito del trasferimento da altro ufficio. Tutte le altre attività sono state regolarmente espletate.	
2) Impegno per l'apprendimento procedure Suap. Complesse	30%	13		
3) Informazioni semplici all'utenza Suap. in sostituzione del responsabile del procedimento.	10%	05		
4) Redazione procedimenti Scia di difficoltà semplice.	20%	10		
			48	

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

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

punteggio 25;
punteggio 50.

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno-Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Ha svolto il lavoro assegnato con sufficiente autonomia e buone capacità di seguire le direttive impartite
2) Qualità-Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	5	
3) Autonomia-Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	
4) Attenzione all'utenza-Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	Deve meglio attenzionare Le procedure complesse del Suap.
5) Lavoro di gruppo-Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	4	
6) Tempestività dell'azione	5	4	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	30	

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%

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

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

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.

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

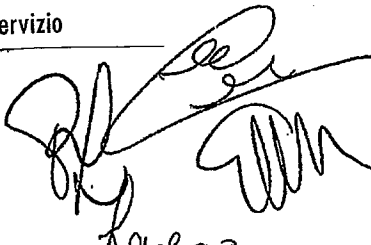
2. Opferfaktoren

valutazione delle

Motivazione

guata flessibilità

servizio

The bottom half of the page contains several handwritten elements. There are three distinct signatures: one on the left, one in the center, and one on the right. A large, dark, horizontal scribble or line crosses over the central signature. Below the left signature, the word "hanno" is written in a cursive script.

- 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.

TOT. 92 / 100

VALUTAZIONE EFFETTUATA
DAL CAPO SERVIZIO SUAP
DOTT.SSA ANNA SPAGNA

Anna Spagna

Spagnuolo

[Multiple signatures]

INTURRISI PAOLA

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
1) Sostituzione Tosap per redazione concessioni.		10%	5	Le attività sono
2) Verifiche Scia presentate per tutti i settori del commercio, Pubblici Esercizi e relazioni con Enti esterni.		50%	25	state espletate nei tempi utili
3) Ingunzione di pagamento per mancato assolvimento di sanzioni.		10%	5	
4) Statistiche Agenzia delle Entrate e Camera di Commercio.		10%	5	
5) Mercato settimanale: presenze e riscossione Tosap.		20%	10 50	

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

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- dal 20% è 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

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

Fattori di valutazione	Peso	Punteggio	Motivazione
1) Impegno-Capacità di coinvolgimento Attivo nelle esigenze della struttura	6	5	Ha svolto il lavoro
2) Qualità-Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività	6	6	assegnato in buona autonomia con ottime
3) Autonomia-Capacità di dare risposta da Solo alle specifiche esigenze	6	5	capacità di seguire le direttive impartite
4) Attenzione all'utenza-Capacità di Assumere come prioritarie le esigenze Dell'utenza	7	7	
5) Lavoro di gruppo-Capacità di lavorare In modo positivo con i colleghi	5	4	
6) Tempestività dell'azione	5	5	
Punteggio massimo attribuibile PUNTI	35	32	

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

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

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

Qualità e autonomia (punti 2 e 3)

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

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

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

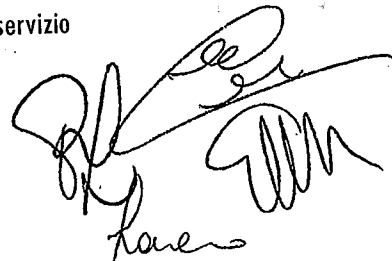
Se le schede di valutazione sono in numero inferiore a 50, per tutto l'Ente il punteggio sarà 0 per tutti i settori, ivi compresi i capi-settore nella loro scheda di valutazione.

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

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

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

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


Russo

- 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.

TOT. 96/100

VALUTAZIONE EFFETTUATA
DAL CAPO SERVIZIO SUAP
DOTT.SSA ANNA SPAGNA

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]