

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(Deliberazione di Giunta n. 126 del 10.12.2012)

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

PREMESSA

Il presente documento illustra il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di San Giuseppe Jato, in applicazione a quanto previsto dalla Legge delega 4 marzo 2009, n. 15 e dal successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

All'articolo 7, comma 1, infatti, si dispone che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la Performance Organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

Va precisato che per gli Enti Locali, quale è il Comune, la norma richiede un puntuale adeguamento ai principi della riforma nel pieno rispetto della propria autonomia regolamentare e gestionale: si tratta pertanto di analizzare i propri istituti, regolamenti, processi e documenti, al fine di aggiornarli alla luce dei principi enunciati dalla riforma.

Sulla base di queste premesse, l'adozione di un Sistema di misurazione e valutazione della Performance, oltre a rispondere alla specifica esigenza normativa, deriva dalla necessità di dotare l'Ente di uno strumento di costante miglioramento della propria organizzazione e dei propri risultati.

A tal fine il Sistema di misurazione e valutazione della performance persegue il fine di:

- Verificare il conseguimento degli obiettivi;
- Informare e guidare i processi decisionali;
- Gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi;
- Fornire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente;
- Promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità;
- Valorizzare le competenze e le potenzialità nonché incoraggiando l'arricchimento dell'esperienza

lavorativa

- Condividere gli obiettivi dell'Amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo tra dipendenti, Posizioni Organizzative e Dirigenti;

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

- Promuovere l'emersione di professionalità particolarmente qualificate, al fine della loro valorizzazione, anche nel quadro degli strumenti di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Si ritiene pertanto opportuno adottare un Sistema di misurazione e valutazione della Performance (di seguito SIVA), fondato su strumenti di misurazione semplici ed integrato con i documenti obbligatori adottati nell'ambito del Ciclo della Performance, focalizzato sui processi e che miri al miglioramento, con la necessità di implementarlo e affinarlo nel corso del tempo.

1. DEFINIZIONE DI PERFORMANCE

Il concetto di performance fa riferimento a due diversi ambiti di applicazione:

- a) Performance Organizzativa con riferimento sia a quella di Ente (cd. "*performance di Ente*") sia a quella delle Unità Organizzative o Uffici assegnatari di Spesa in cui si articola l'ente (cd. "*performance di unità organizzativa*" o "*performance di Settore*");
- b) Performance in relazione ai singoli dipendenti (cd. "*performance individuale*").

1.1 IL CICLO DELLA PERFORMANCE (art.6 Integrazione del Regolamento di Organizzazione, deliberato con atto di G.M. n. 99 del 2010).

Gli atti della programmazione, compresi quelli relativi alla valutazione, costituiscono il ciclo della performance dell'Ente.

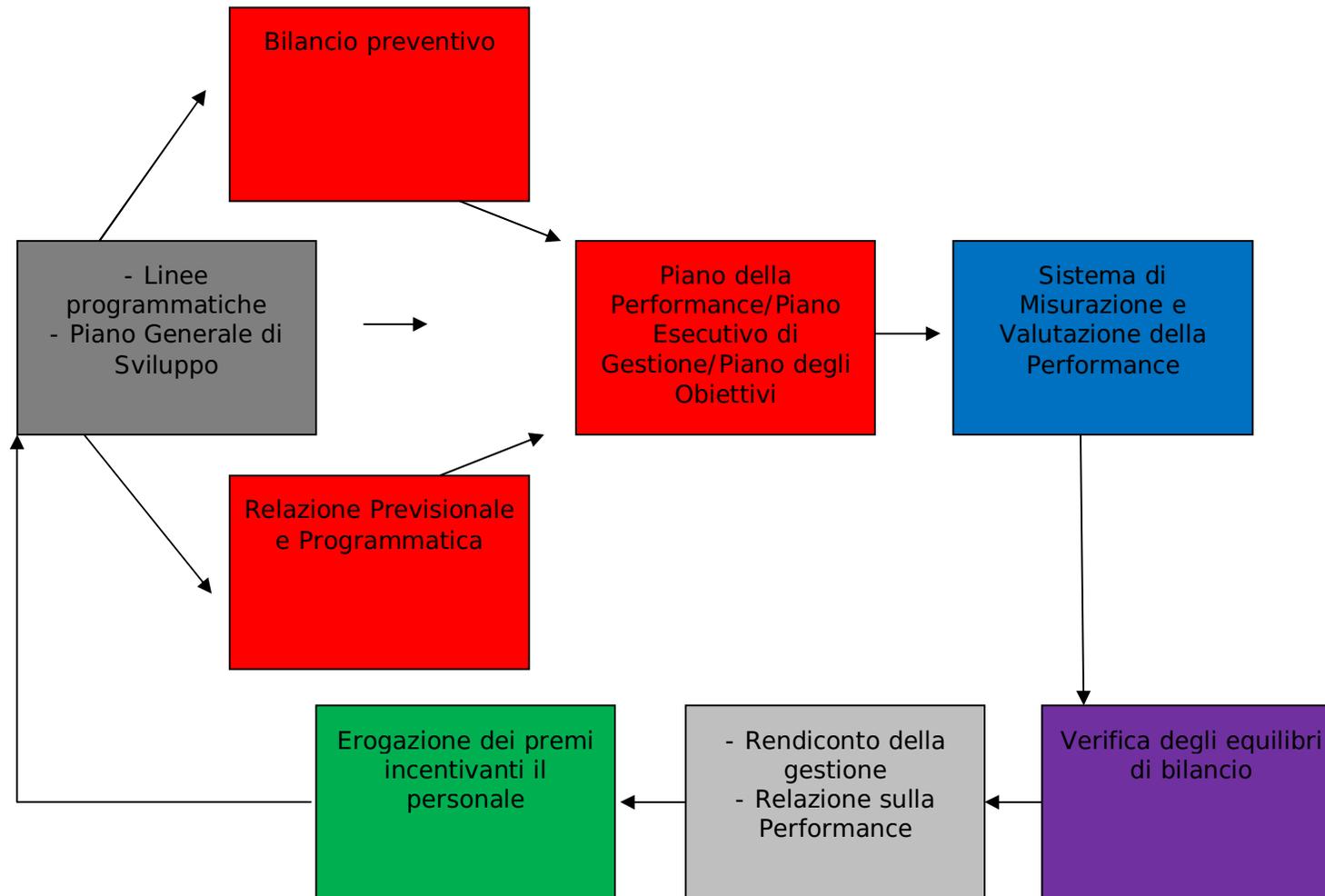
Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance);
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance di ente, di unità organizzativa e individuale;

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi ed ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

Graf.1 - DALLA PIANIFICAZIONE ALLA RENDICONTAZIONE: I PRINCIPALI DOCUMENTI DELL'ENTE LOCALE



Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

1.2 ORGANISMO di VALUTAZIONE.

All'Organismo di valutazione (OIV) sono affidati, ai fini della valutazione della performance di ente, organizzativa ed individuale e con riferimento al comma 4 dell'art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, i compiti e le funzioni di seguito elencati:

- a) partecipare alla elaborazione e definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance e della metodologia operativa e delle procedure per l'erogazione dei premi ai dirigenti, alle posizioni organizzative e ai dipendenti;
- b) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sul funzionamento dello stesso;
- c) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- d) validare la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- e) vigilare sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sull'utilizzo dei premi relativi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f) proporre al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e ne determina la relativa indennità di posizione e di risultato mediante idoneo sistema di misurazione;
- g) assicurare il supporto all'Amministrazione nel suo complesso al fine di una corretta ed adeguata applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
- h) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- i) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

1.3 DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

Obiettivi Strategici

Gli obiettivi strategici dei Dirigenti sono definiti dalla Giunta e sono assegnati ai singoli Dirigenti dell'Ente.

Hanno un contenuto più sfidante e complesso rispetto a quelli più operativi di PEG/PDO e sono diretta emanazione della programmazione strategica dell'ente.

Obiettivi di PDO

Gli obiettivi di PDO , individuati coerentemente con gli obiettivi strategici rinvenibili nei documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, sono definiti ed assegnati ai Titolari di Posizione Organizzativa e ai Dirigenti con il PDO. Si raccordano ai contenuti della pianificazione triennale, sono espressi con valore di risultato atteso e con l'ausilio di appositi indicatori. Sono inoltre collegati in modo sistematico alle risorse economiche, finanziarie ed umane.

Caratteristiche degli obiettivi

La programmazione degli obiettivi deve garantire i seguenti requisiti:

- Gli Obiettivi di PEG/PDO devono essere almeno tre per servizio e non più di cinque.
- Gli obiettivi devono essere sfidanti, cioè tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogata e degli interventi in relazione ai livelli di partenza.

Gli obiettivi devono qualificarsi come una reale attività di raggiungimento di un risultato definito, misurabile e sfidante, con indicazione dei tempi da rispettare, quantità da raggiungere, miglioramento di qualità, miglioramento dei risultati economici e finanziari in termini di entrate/uscite e costi/ricavi.

- Gli obiettivi devono essere collegati ad attività rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, e alla missione istituzionale dell'Ente;
- La descrizione degli obiettivi deve essere analitica e non limitarsi ad una generica enunciazione di intenti;

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

- I tempi di realizzazione (tre fasi di realizzazione, previste con cadenza quadrimestrale) devono indicare i reali avanzamenti più significativi degli obiettivi. Ogni fase per definirsi raggiunta deve avere un riscontro oggettivo, come ad esempio il raggiungimento di un indicatore, la produzione di un documento, lo svolgimento di un evento o altro (*milestone*);
- L'obiettivo deve essere programmato in ragione del budget, e quindi in ragione delle risorse assegnate, ivi comprese quelle umane.

1.4 PESATURA E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il Segretario Comunale convoca apposite riunioni settoriali e intersettoriali coinvolgendo i Dirigenti, i responsabili degli Uffici e gli Assessori di riferimento. Sulla base delle indicazioni programmatiche emerse i Dirigenti, in collaborazione con i propri uffici, predispongono la proposta di obiettivi, comprensiva della loro pesatura definita su base 100, in riferimento al grado di complessità e rilevanza posseduta.

1.5 VERIFICA DEL LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

L'OIV provvede a curare l'istruttoria relativa alla verifica in corso d'opera e finale dei risultati raggiunti rispetto ai risultati attesi.

La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi avviene come segue:

1. Rendicontazione per stati di avanzamento tramite *report* intermedi quadrimestrali al 30/04 e 31/08 e report finale al 31/12 da parte dei Dirigenti;
2. Trasmissione della rendicontazione intermedia e finale all'OIV, al Segretario comunale e al Sindaco;
3. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente da parte dell'OIV che a tal fine valida la Relazione sulla performance, adottata dalla Giunta, attestando la coerenza dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati (nella valutazione dei risultati si dovrà necessariamente tener conto di eventi imprevisti o di criticità non dipendenti dall'Ufficio).

Non si procederà all'erogazione del trattamento accessorio qualora la Relazione sulla performance non sia adottata nel termine previsto (30 giugno) e nell'ipotesi in cui l'OIV non validi la Relazione o ancora non ritenga, all'esito dell'esame del documento, che sia stato raggiunto un adeguato livello di performance di settore.

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

In particolare, ai predetti fini, non sarà considerata adeguata quella performance che abbia conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 50% o che, pur raggiungendo tale soglia, non abbia rispettato il principio dell'efficienza e dell'economicità dell'agire amministrativo, e quindi il necessario collegamento delle risorse assegnate con gli obiettivi programmati.

In questa ultima fase, l'OIV procederà ad un colloquio individuale con i responsabili al fine di meglio esaminare le criticità incontrate nello svolgimento attività.

Lo stesso incontro sarà mirato a definire il consuntivo delle attività svolte con eventuale proposta da parte dei Dirigenti di obiettivi per il nuovo anno.

1.6 RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

La Relazione sulla Performance (RdP) costituisce lo strumento di misurazione, valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente, dei Settori e delle Unità operative autonome. Essa è adottata dalla Giunta e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

La Relazione sulla Performance è adottata dalla Giunta entro il 30 maggio di ogni anno.

A tal fine ciascun Responsabile di settore dovrà rendicontare, entro il 30 aprile, per la parte di propria competenza, l'attività svolta e i risultati conseguiti, trasmettendo il relativo documento al Sindaco e al Segretario Comunale che ne curerà la relativa approvazione una volta intervenuta la validazione da parte dell'OIV.

2. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La principale innovazione introdotta dal nuovo sistema di valutazione consiste nel collegamento tra Performance individuale e Performance Organizzativa (di Ente e di Settore). La valutazione complessiva di ciascun dipendente è la risultante dell'interazione della quantità/qualità, in valore assoluto, delle prestazioni individuali offerte, ed al contempo, dei risultati gestionali che la Struttura Organizzativa (Ente e Settore) raggiunge anche grazie al contributo dello stesso. Lo scopo è quello di rendere evidente che il lavoro di tutto il personale deve tendere a migliorare la qualità complessiva delle Performance di Ente, e che il merito dei singoli collaboratori è tanto più significativo quanto più concorre al raggiungimento dei risultati attesi nei confronti della cittadinanza.

La valutazione si basa su due fattori basilari: la "Performance Organizzativa" e la "Performance Individuale".

Comune di San Giuseppe Jato

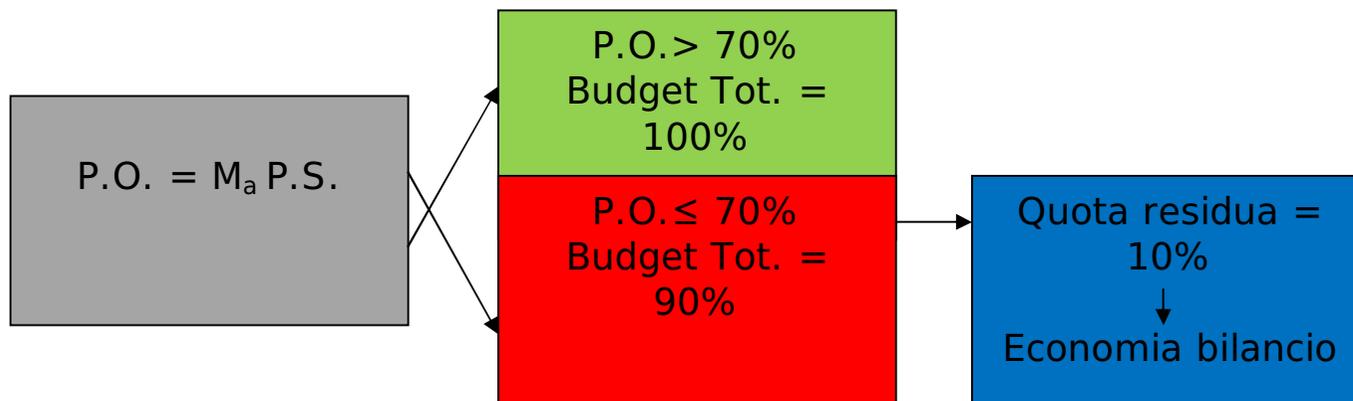
Provincia di Palermo

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

La Performance Organizzativa è data dai risultati raggiunti da ogni singolo settore funzionale (PS), in relazione agli obiettivi operativi assegnati con il PDO ai vari settori in cui si articola la struttura amministrativa dell'Ente, e altresì da quelli riferibili all'ente nel suo complesso (PO).

La Performance Organizzativa (PO) è data dalla media dei risultati raggiunti da tutti i settori in cui si articola l'ente ed è determinata dall'OIV, sulla base delle risultanze di gestione degli obiettivi rientranti nel Piano della Performance, così come acclarati dalla Relazione sulla Performance.

Graf.2 . Determinazione delle risorse disponibili per il salario accessorio:



P.O.: Performance Organizzativa

P.S.: Performance di Settore

$M_a P.S.$: Media Aritmetica delle Performance dei Settori

La Performance Organizzativa, inoltre, così come si evince dal graf.2, oltre a fungere da elemento di valutazione insieme alla Performance Individuale, rileva ai fini della determinazione del fondo destinato al trattamento economico accessorio, da attribuire ai dipendenti, in quanto qualora la percentuale di

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

raggiungimento degli obiettivi dell'Ente (PO), calcolata come risultante della media aritmetica tra quelli conseguiti da tutti i Settori (PS), fosse inferiore al 70% il predetto fondo subirà una decurtazione pari al 10% delle somme ad esso assegnate, che in tal caso costituirà economia di bilancio.

Il sistema è informato al principio secondo cui il peso della Performance Organizzativa è tanto maggiore quanto maggiori sono le leve a disposizione della persona valutata per incidere sulle performance organizzative delle strutture di appartenenza/riferimento. E' quindi massimo per i dirigenti e/o responsabili e decresce progressivamente per le altre posizioni, per le quali assume maggiore rilievo la valutazione delle performance individuali.

2.2 VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI

La valutazione dei dipendenti è eseguita dai dirigenti ed è complessivamente ottenuta a seguito della valutazione della Performance Organizzativa (PO), della Performance di Settore (PS) e della Performance Individuale (PI).

Per quanto riguarda la Performance Organizzativa, al termine dell'anno il dirigente relaziona circa l'attività di competenza, svolta in relazione agli obiettivi prefissati, indicando il grado di raggiungimento dei risultati attesi (*targets*), così come definiti dal Piano della Performance (PdF). Entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, dovrà essere presentata all'OIV apposita Relazione sulla Performance, contenente, per ciascun Settore, l'asserito grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati. Compete all'OIV la relativa validazione, ferma restando ampia discrezionalità di richiedere integrazioni documentali, dati, o quanto altro possa giustificare anche una diversa determinazione della percentuale di Performance raggiunta.

La validazione dell'OIV della Relazione sulla Performance indicherà espressamente il grado di raggiungimento, in ragione percentuale, degli obiettivi assegnati per ciascun Settore.

Per quanto riguarda la Performance Individuale, essa è valutata sulla base del duplice fattore del raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati nell'esercizio del proprio potere datoriale del Responsabile di Settore, e del comportamento tenuto dal dipendente (secondo un necessario rapporto di complementarità tra *attività e comportamenti*).

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

Al fine di eseguire la valutazione, il dirigente di riferimento/Responsabile di Settore, predisponde la scheda di valutazione del dipendente, (allegati A, B, C e D) e la comunica al dipendente, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo, previo colloquio individuale nel quale siano riferite le motivazioni che hanno portato alla valutazione espressa.

Nel medesimo colloquio possono, al contempo, essere individuati e definiti gli indirizzi operativi e gli eventuali obiettivi individuali da assegnare al medesimo dipendente nell'annualità successiva.

Hanno diritto di ricevere compensi per produttività i dipendenti a tempo indeterminato, o con contratto a termine di almeno dodici mesi, che abbiano effettivamente prestato servizio per almeno sei mesi nell'anno di riferimento, a conclusione del periodico processo di valutazione.

Il fondo complessivo, destinato in sede di contrattazione decentrata all'incentivazione della produttività, viene suddiviso ed assegnato in via definitiva a ciascun Responsabile di Settore, nella misura risultante dal numero dei dipendenti assegnati al Settore e dall'applicazione dei coefficienti di categoria, di cui *infra* al paragrafo 3.

La produttività viene attribuita a seguito di valutazione individuale, effettuata dal Responsabile di Settore, sulla base di una scheda diversificata per categorie di appartenenza e della presenza effettiva in servizio.

Il valore massimo attribuibile a ciascun dipendente, secondo l'applicazione dei coefficienti e parametri di cui *infra*, sarà diviso in due componenti:

- il 20% sarà attribuibile soltanto qualora la percentuale di Performance di Settore (PS), così come risultante dalla validazione dell'OIV, sarà pari o maggiore al 70%
- il rimanente 80% sarà attribuibile mediante l'applicazione di un sistema numerico che assegna, a ciascun elemento di valutazione previsto dalla scheda, un valore quantitativo specifico, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile, che è pari a 100.

Le schede di valutazione sono predisposte distintamente per la categoria A e B; C; D (Allegati A,B,C e D).

La valutazione della Performance Individuale dà diritto a remunerazione qualora si raggiunga il punteggio di almeno 60/100. In caso di valutazione inferiore non si dà luogo alla corresponsione della premialità attribuita alle due componenti di performance (organizzativa e individuale).

Le risorse non distribuite costituiscono economie del fondo per il salario accessorio.

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

2.3 ASSENZE DAL SERVIZIO

La eventuale assenza dal servizio determinerà una proporzionale diminuzione dell'importo di produttività erogabile, fatti salvi i giorni di assenza che non siano considerati rilevanti ai sensi della normativa statale e contrattuale vigente. Il calcolo della diminuzione percentuale della produttività erogabile verrà effettuato secondo il seguente criterio matematico (arrotondato come per l'euro):

$\text{gg di assenza} / 365 \times 100$, ovvero:

Es.: dipendente con 50 gg. di assenze rilevanti nel corso dell'anno;

$50 / 365 = 0,1370 \times 100 = 13,70$

Produttività teoricamente erogabile a quel dipendente, es. € 150

Produttività erogata al netto delle assenze = $150 - 13,70 \% = € 129,45$

Non sono considerati assenze i giorni di mancata presenza per:

- a) ferie
 - b) infortunio sul lavoro e malattie professionali;
 - c) malattie fino a un max complessivo annuo di 15 gg. lavorativi oltre ai periodi di ricovero ospedaliero e quanto previsto dall'art.10 del CCNL 14/9/2000;
 - d) astensione obbligatoria ante e post-partum (D.Lgs 151/00);
 - e) permessi retribuiti per l'esercizio di funzioni di giudice popolare o da altri obblighi derivanti da leggi.
 - f) congedo matrimoniale;
 - g) riposo compensativo e recupero lavoro straordinario.
- Ai fini del calcolo delle assenze per la produttività la somma dei permessi giornalieri di cui :
- h) permessi retribuiti previsti dall'art. 19 del CCNL 6/7/95 (escluso il congedo matrimoniale);
 - i) permessi riconosciuti ai sensi della Legge 104/92;
 - j) permessi sindacali (art.12 D.P.R. 333/90);
 - k) permessi riconosciuti per le cure dei figli (art.17 comma 6 CCNL 14/9/2000);
 - l) donazione sangue;

verrà computata al superamento del sedicesimo giorno

Il dipendente che nel corso dell'anno incorra in un procedimento disciplinare, escluso il rimprovero verbale o scritto, non partecipa all'assegnazione della produttività nell'anno in cui l'Ufficio Procedimenti disciplinari emette il provvedimento definitivo.

Il Funzionario Responsabile di Settore provvede alla raccolta delle schede di valutazione ed alla corresponsione dell'incentivo alla produttività, che avverrà annualmente.

2.4 Attivazione di singoli progetti – obiettivo.

Nell'attivazione di progetti – obiettivo specifici, o per il potenziamento di servizi e/o attività già in essere, l'Amministrazione si atterrà ai seguenti criteri.

L'attivazione di un progetto – obiettivo presuppone:

1. La definizione accurata dell'obiettivo, dei tempi, delle risorse finanziarie, e degli indicatori di risultato per la valutazione finale;
2. L'individuazione dell'area interessata dall'obiettivo;
3. L'individuazione del grado di "competenza tecnica specifica" richiesta dal progetto, tra

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

“normale” ed “elevato”;

4. La quantificazione delle risorse stanziare sul fondo per compensare il progetto, in relazione ai seguenti fattori:

- strategicità;

- complessità;

- quantità di lavoro.

5. L'individuazione dei dipendenti coinvolti nel progetto.

Il Responsabile dell'Area cui afferisce il progetto sarà sempre a capo dello stesso. In caso di progetto che coinvolga più Settori, le funzioni saranno svolte dai rispettivi Responsabili, eventualmente coordinati dal Segretario nei casi di particolare rilevanza complessità.

Se il grado di competenza tecnica specifica è elevato, il/i Responsabili individueranno autonomamente i dipendenti da assegnare al progetto, esclusivamente sulla base della competenza.

I singoli progetti – obiettivo sono approvati dalla Giunta Comunale, nel rispetto dei criteri qui esposti, su proposta dei Responsabili competenti. Il relativo budget sarà oggetto di specifica definizione in sede di ripartizione delle risorse nell'ambito della contrattazione decentrata.

2.5 VALUTAZIONE NEGATIVA

Costituisce valutazione negativa l'ottenimento di un punteggio inferiore a 45/100. Tale valutazione deve comunque essere adeguatamente motivata.

L'ottenimento di una valutazione negativa per tre annualità consecutive costituisce presupposto per

l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, se dovuta alla deliberata e reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa dovuta dal lavoratore, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Amministrazione comunale o dal codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. N. 165/2001.

3. LE FASI DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI PERFORMANCE

1. L'ammontare delle risorse oggetto di distribuzione tra i vari settori è imprescindibilmente legato alla preventiva applicazione del grado di incidenza della Performance Organizzativa sulle risorse medesime: in tal modo, soltanto qualora la PO, risultante dalla media aritmetica dei risultati di Performance di Settore (PS), sia superiore al 70%, sarà possibile procedere alla integrale ripartizione delle risorse disponibili. Diversamente dovrà procedersi ad una decurtazione del 10% del budget, da destinare ad economia di bilancio;

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

2. Una volta applicato il risultato della Performance Organizzativa sull'ammontare delle risorse disponibili, al fine di determinare il budget oggetto di ripartizione, si procederà alla determinazione dei quantitativi di risorse destinate ai singoli Settori (budget di Settore). Esso verrà definito in base al numero di dipendenti assegnati a ciascun Settore ed alla qualifica di appartenenza, mediante l'applicazione dei seguenti coefficienti di categoria:

cat.	A	A PT 24h	B PT 24h	B1	B3	C	C PT 24h	D1	D3
Par.	1,00	0,67	0,90	1,35	1,50	1,80	1,20	2,00	2,15

Il Budget di Settore sarà determinato dalla somma del Compenso massimo (C.Max) attribuibile per categoria moltiplicato per relativo numero di dipendenti assegnati (Num. Dip), laddove

$C.Max = \text{Valore Parametro} \times \text{Coefficiente di Categoria}$

Al fine di addivenire alla determinazione del Valore Parametro sarà necessario preventivamente determinare il seguente rapporto:

$\text{Budget Disponibile} / [(\sum \text{ di ciascun Coeff. Categoria (A,B,C,D) } \times \text{ N. Dipendenti ad essa afferenti (n.A, n.B, n.C, n.D)}]$.

Graf.3 . Determinazione del Budget di Settore:

$$\text{Budget Settore} = \text{C. Max Categoria} \times \text{Numero Dipendenti}$$

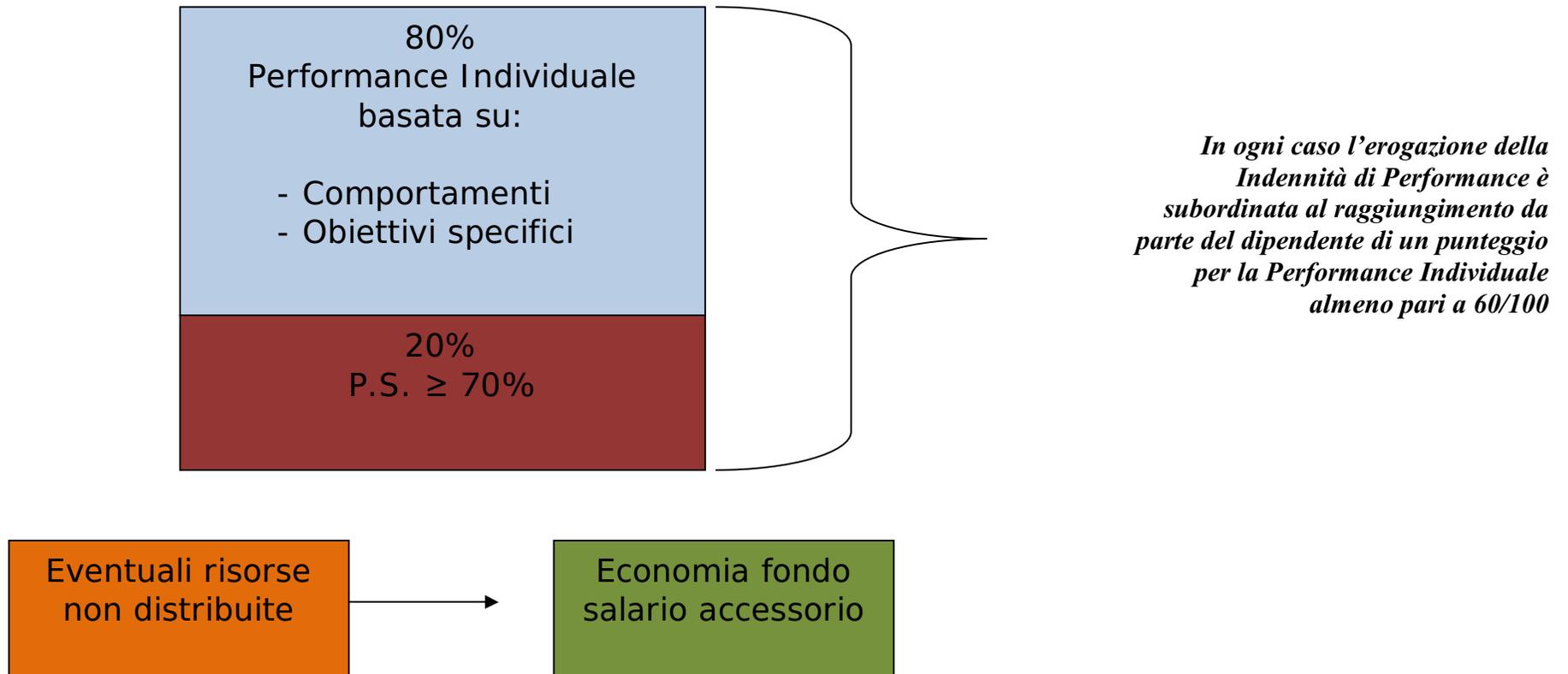
$C. Max = \text{Valore Parametro} \times \text{Coefficiente di Categoria}$

$\text{Valore Parametro} = \text{Budget Disponibile} / [(\sum \text{ di ciascun Coeff. Categoria (A,B,C,D) } \times \text{ N. Dipendenti ad essa afferenti (n. A, n. B, n. C, n. D)}]$

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

3. Una volta determinato il Budget di Settore, sarà possibile individuare per ciascun dipendente ad esso appartenente il valore massimo attribuibile a titolo di indennità di Performance (IP), di modo tale che essa sia ripartita come segue:
- 20% attribuibile esclusivamente qualora il Settore abbia raggiunto il 70% di Performance di Settore, così come validata dall'OIV
 - 80% attribuibile in base al punteggio conseguito a seguito di valutazione del Responsabile di Settore (secondo le allegate schede distinte per categoria e la modalità del sistema punto a punto in calce alle stesse richiamato).

Graf.4 . Determinazione dell'Indennità di Performance:



Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

3.1 Fasce di merito:

Il presente sistema non contempla un metodo di costituzione di graduatorie collegate al merito, in considerazione delle disposizioni dell'art.6 c.1 del D.Lgs.141 del 1 agosto 2011 che modifica l'art.9 c.8 del D.Lgs 150/2009 che rinvia l'applicazione delle fasce di merito di dipendenti alla tornata contrattuale successiva al quadriennio 2006-2009 che dovrebbe definire il concetto di "quota prevalente" da destinare alla performance individuale e individuare le risorse accessorie dedicate alla valutazione delle performance per fasce di merito e fornire una definitiva interpretazione in merito all'applicazione di detto istituto..

4.PUBBLICITA'

I risultati della performance di Ente, di Unità Organizzativa (o di Settore) e la serie dei risultati di performance individuale sono pubblicati nella sezione "*Trasparenza e merito*" del sito internet istituzionale dell'Ente.

5.CONNESSIONE TRA PERFORMANCE E ALTRI INCENTIVI

Per i dipendenti che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, di specifici incentivi di cui all'art. 15, comma 1. lettera k, ovvero di cui all'art. 17, comma 2, lettera g del CCNL 01/04/1999 (quali ad es. recupero ICI, incentivo progettazione, Avvocatura, Istat, ecc...) l'eventuale premialità riferita alla performance complessiva viene ridotta della somma eccedente € 3.000,00= (somma calcolata al netto degli oneri posti a carico del datore di lavoro). Ai fini del presente disposto la competenza degli incentivi di cui sopra è determinata con riferimento alla data di liquidazione (competenza di cassa).

6.PAGAMENTO

La premialità riferita alla performance è messa in liquidazione dopo la pubblicazione della Relazione sulla Performance e comunque entro il mese successivo all'approvazione del Conto consuntivo.

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

7.PROCEDURE CONCILIATIVE

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale, ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. b), D.Lgs 150/09, ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Nell'ambito della valutazione della performance individuale, nel caso quindi di contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, sono previste apposite procedure di conciliazione ai fini della verifica della correttezza valutativa, ispirate ai principi di celerità ed economicità.

Nel caso in cui insorgano conflitti sulla corretta applicazione del Sistema, il valutato che intenda

contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, può presentare all'Organismo di Valutazione, entro 15 giorni dalla comunicazione della propria valutazione, un'istanza motivata di riesame della valutazione.

L'Organismo di Valutazione istruisce il procedimento di ricorso e provvede alla convocazione del valutato (che può farsi assistere da delegato Sindacale o da Avvocato di sua fiducia) e del valutatore.

L'Organismo di Valutazione si pronuncia definitivamente in modo espresso,

E' fatta la salva la possibilità per il valutato di esperire il tentativo di conciliazione previsto dall'art 410 c.p.c., secondo le indicazioni fornite dalla Civit (delibera 124/2010).

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE – OBIETTIVI E PRESTAZIONI ANNO _____

CATEGORIA A E B

VALUTAZIONE

COGNOME E NOME:	NATO IL	ASSUNTO IL
TI TOLO DI STUDI O -		CATEGORI A:
FUNZI ONE :		
POSIZI ONE DI LAVORO : DAL _____		

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo

RILEVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER I DIPENDENTI DI CATEGORIA A - B

PUNTEGGIO MASSIMO DA ASSEGNARE 40

DESCRIZIONE OBIETTIVO DA RAGGIUNGERE	RISULTATO ATTESO E/O INDICATORE DI RISULTATO	GRADO DI REALIZZAZIONE			NON RAGGIUNTI	PARZIALEMTNE RAGGIUNTI (50%)	RAGGIUNTI (100%)	_____% (solo per indicatori quantitativi)
		PERCENTUALE						
		AL 30 /04	AL 31/08	AL 31/12	0	10	20	
1.								
2.								
	Totale punti							

N.B. La scheda deve prevedere n. 2 obiettivi intesi come prestazioni aggiuntive, quantitativamente e/o qualitativamente apprezzabili, rispetto alla prestazione normalmente attesa.

In caso di individuazione di indicatore quantitativo/numerico, il punteggio è assegnato in relazione al grado di raggiungimento percentuale.

In caso di individuazione di altro indicatore, deve essere specificata in via preventiva la corrispondenza tra il grado di raggiungimento di cui alla superiore tabella (non raggiunto, 50% o raggiunto) ed il risultato ottenuto.

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA A - B

Si stabiliscono n. 4 livelli di intensità per la valutazione dei comportamenti e le prestazioni, cui corrisponde ex ante un peso e precisamente:

PUNTI	LIVELLO	Giudizio complessivo	Descrizione
6	D	Al di sopra del ruolo	Rendimento superiore alla media della professionalità del ruolo, costante nell'impegno e nel rendimento nelle attività assegnate con ricerca di continui miglioramenti ed è particolarmente propositivo ;
4	C	In modo più che soddisfacente alle richieste del ruolo	In linea con la professionalità richiesta con notevoli possibilità di miglioramento;
2	B	Adeguate al ruolo	Si impegna senza carattere di continuità nelle proprie attività, poco coinvolto e interessato al miglioramento;
1	A	Appena adeguato alle richieste minime del ruolo	Si impegna poco, senza alcun approccio al miglioramento, assente lo spirito di collaborazione e l'atteggiamento propositivo, tendenza alla polemica più che alla individuazione e risoluzione dei problemi ;

Gli elementi di valutazione per categoria B ed A sono n. 10.

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO Osservato	VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	A B C D	PT
1	Autonomia nello svolgimento del lavoro	Concerne la capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione o guida e di risolvere i problemi operativi	A. Completa i compiti ma solo nell'ambito della stretta <i>routine</i> . Si blocca in presenza di qualsiasi problema o imprevisto che esca da questo ambito. B. Realizza i compiti assegnati. Richiede spesso l'aiuto del sovraordinato in presenza di piccoli problemi. C. Lavora in modo efficace senza supervisione e sa gestire da solo le piccole evenienze. D. Dimostra capacità di gestione autonoma di qualsiasi compito assegnato, anche al di fuori della stretta routine. E' in grado di gestire problemi ed imprevisti. Possiede un buon grado di autonomia di azione e di giudizio.	A B C D	A B C D	A B C D		
2	Attenzione nello svolgimento di mansioni ripetitive	Considera il grado di attenzione posto alla qualità del lavoro nello svolgimento di mansioni ripetitive.	A. Non pone molta attenzione alla qualità del lavoro in mansioni ripetitive. B. Pone la minima attenzione indispensabile. C. La qualità del lavoro è soddisfacente nonostante la ripetitività. D. Garantisce un buon livello di attenzione e di qualità del lavoro anche nello svolgimento di mansioni ripetitive.					

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO Osservato	VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	A B C D	PT
3	Orientamento al Servizio e alla utenza interna ed esterna	Attiene alla capacità di riconoscere correttamente le esigenze dell'utente interno ed esterno, dimostra disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.	A. E' poco disponibile e fa sforzi minimi per rispondere alle aspettative dell'utente. B. E' normalmente cortese, dà informazioni sui progressi di attività o progetti, ma limitandosi a quanto richiesto senza interpretazioni estensive nei confronti delle aspettative dell'utente. C. Interpreta correttamente le esigenze dell'utente, si attiva per offrire un servizio adeguato e si preoccupa di verificarne la soddisfazione. D. Identifica efficacemente le aspettative dell'utente, assume responsabilità in prima persona per soddisfarle e, dove possibile, per dare valore aggiunto.					
4	Capacità di organizzazione del proprio lavoro in relazione all'esperienza acquisita	E' la capacità di organizzare la propria attività per il raggiungimento degli obiettivi in relazione all'esperienza	A. Dimostra scarsa propensione a organizzare bene l'attività e le risorse a lui affidate; B. Mostra qualche capacità organizzativa in presenza di situazioni non particolarmente complesse; C. Sa organizzare e pianificare autonomamente le attività e le risorse assegnate; D. Mostra buone capacità nel pianificare ed organizzare attività anche complesse. Sa sfruttare le risorse disponibili ed affronta bene le situazioni anche in presenza di carichi di lavoro aggiuntivi e non attinenti al proprio servizio;					
5	Iniziativa	Considera la capacità di agire e decidere anticipatamente prima di essere costretti dalle circostanze, di utilizzare l'esperienza per anticipare le situazioni e per cogliere e/o creare nuove opportunità	A. non è in grado di identificare le opportunità, si fa spesso cogliere impreparato in situazioni problematiche tende a rimanere passivo. B. coglie le opportunità immediate e si impegna nei problemi più urgenti, ma tende a reagire agli eventi piuttosto che ad anticiparli; C. agisce rapidamente e con determinazione in situazioni problematiche, non aspetta che insorga il problema ma cerca di anticiparli e di non farsi cogliere impreparato; D. anticipa opportunità e problemi non evidenti ad altri: intraprende azioni per evitare l'insorgere di problemi futuri scegliendo anche strade innovative					
6	Competenze tecniche riguardanti specificatamente il lavoro	Comprende l'insieme di conoscenze tecnico-specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività.	A. Conosce i concetti tecnici di base e ne fa un'applicazione limitata sul lavoro. B. Ha discrete conoscenze tecniche limitatamente ad un ambito specialistico. C. Ha buone conoscenze tecniche che sviluppa con adeguato aggiornamento e che gli consentono di risolvere la maggior parte dei problemi nel proprio ambito specialistico. D. Ha conoscenze tecniche approfondite in ambiti diversi. Si aggiorna con continuità. E' in grado di fornire pareri significativi per la soluzione di problemi complessi e/o innovativi.					

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO Osservato	VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	A B C D	PT
7	Capacità di relazione interpersonali	Rivela la capacità di comprendere ed interpretare le motivazioni e le esigenze delle persone, e di porsi positivamente in relazione con esse.	A. Ha difficoltà a comprendere le esigenze e le argomentazioni degli altri e non è sempre disponibile ad entrare in sintonia con loro. B. E' in grado di comprendere motivazioni ed esigenze degli altri se espresse chiaramente, ma non sempre reagisce in modo appropriato per stabilire una relazione positiva. C. E' in grado di interpretare atteggiamenti ed esigenze anche non espressi esplicitamente, e di adeguare efficacemente il proprio comportamento per stabilire una relazione positiva con l'interlocutore. D. Sa cogliere ed interpretare anche i segnali deboli e utilizza le strategie di relazione più efficaci in rapporto alla situazione e al tipo di interlocutore.					
8	Disponibilità di cambiamento nei compiti assegnati	Riguarda la capacità e la disponibilità a rispondere positivamente al cambiamento di compiti e modalità operative nell'ambito della struttura di appartenenza o in altre strutture.	A. mostra una certa resistenza al cambiamento B. accetta il cambiamento in modo passivo; C. accetta positivamente i cambiamenti;; D. si adegua senza problemi al cambiamento, accoglie positivamente le esperienze nuove e considera il cambiamento come parte delle proprie responsabilità verso l'organizzazione;					
9	Capacità di proposizione di obiettivi	Rileva la capacità di riflessione in ordine all'attività usualmente svolta e di individuazione di modalità di miglioramento del medesimo sia in ordine di processo, sia in ordine di qualità	A. Svolge normalmente il lavoro assegnato senza porsi interrogativi in ordine alla possibilità di proporre degli obiettivi di produttività; B. Si interroga su tali possibilità solo in presenza di stimoli provenienti dai colleghi e dal dirigente; C. Dimostra buone capacità nell'individuazione degli obiettivi secondo le direttive del dirigente; D. Dimostra spiccate capacità di individuazione di obiettivi di produttività, riuscendo a coinvolgere sia i colleghi che il dirigente;					

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	LIVELLO Osservato	VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	A B C D	PT
10	Capacità di tensione al risultato	Capacità di verifica dell'andamento dell'attività programmata con le schede PEG	A. svolge il proprio lavoro con modalità <i>routinaria</i> confidando nella verifica, anche dell'esattezza, da parte del dirigente; B. verifica il lavoro svolto solo se lo svolgimento presenta problemi e se sollecitato dal dirigente, non tiene cioè il polso dell'andamento dell'attività assegnata; C. verifica l'andamento del proprio lavoro e ne controlla ordinariamente la correttezza tecnica e amministrativa; D. verifica periodicamente l'andamento del proprio lavoro e ne controlla ordinariamente la correttezza tecnica e amministrativa confrontandosi con il dirigente, attivandosi se del caso ad approfondire gli aspetti mediante consultazione di testi e norme amministrative e tecniche o confrontandosi con il segretario comunale;					
				Totale				

NOTE

Il sistema di valutazione dei dipendenti, prevede, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 6 del CCNL stipulato il 31 marzo 1999, l'assegnazione del trattamento accessorio a seguito di processo di valutazione rispettivamente dei **risultati ottenuti** e **prestazioni rese**.

La procedura operativa è finalizzata all'assegnazione del trattamento accessorio ai dipendenti in particolare ai fini:

- dell'erogazione della produttività individuale;

Il punteggio massimo conseguibile per le prestazioni è pari a sessanta (60), il punteggio minimo a quaranta (40).

Il punteggio massimo conseguibile per la realizzazione degli obiettivi è pari a quaranta (40), il punteggio minimo a venti (20).

Per quanto riguarda la valutazione delle prestazioni gli indicatori di capacità per la categoria A e B sono 10 mentre, il punteggio massimo ottenibile pertanto da dipendenti appartenenti alle categoria sopra indicate è di punti 100.

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

Per accedere alla **partecipazione alla erogazione del fondo per la produttività individuale** bisogna avere realizzato il medesimo punteggio minimo sopra stabilito.

I punteggi non sono cumulabili, pertanto ogni singolo dipendente dovrà conseguire il punteggio minimo sopra individuato singolarmente per obiettivi e prestazioni. Così ad esempio se viene realizzato il punteggio minimo per le prestazioni e non per gli obiettivi, o anche viceversa, non si percepirà indennità.

L'attribuzione della produttività verrà riconosciuta in percentuale in base alla valutazione complessiva così come indicato nella seguente tabella:

Performance di Settore (QUOTA A)	Punteggio raggiunto a seguito di valutazione (QUOTA B)	% produttività Assegnata
Se PS = o > 70% A = 20% C. Max	Se punteggio = X/100 Ed X = o > 60/100 B = X% del 80% del C.Max	A + B
Se PS < 70% A = 0	Se punteggio = X/100 Ed X = o > 60/100 X% del 80% del C.Max	B
Se PS = o > 70% A = 20% C. Max	Se punteggio = X/100 Ed X < 60/100	NO
Se PS < 70% A = 0	Se punteggio = X/100 Ed X < 60/100	NO

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo

ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE – OBIETTIVI E PRESTAZIONI ANNO _____

CATEGORIA C

VALUTAZIONE

COGNOME E NOME:	NATO IL	ASSUNTO IL
TITOLO DI STUDIO -		CATEGORIA:
FUNZIONE :		
POSIZIONE DI LAVORO : DAL _____		

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo

RILEVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI PER I DIPENDENTI DI CATEGORIA C

PUNTEGGIO MASSIMO DA ASSEGNARE 40

DESCRIZIONE OBIETTIVO DA RAGGIUNGERE	RISULTATO ATTESO E/O INDICATORE DI RISULTATO	GRADO DI REALIZZAZIONE			NON RAGGIUNTI	PARZIALEMTNE RAGGIUNTI (50%)	RAGGIUNTI (100%)	_____% (solo per indicatori quantitativi)
		PERCENTUALE						
		AL 30/04	AL 31/08	AL 31/12	0	10	20	
1.								
2.								
	Totale punti							

N.B. La scheda deve prevedere n. 2 obiettivi intesi come prestazioni aggiuntive, quantitativamente e/o qualitativamente apprezzabili, rispetto alla prestazione normalmente attesa. Pertanto, la descrizione dell'obiettivo deve evidenziare lo stato o il livello di partenza della normale prestazione ed esplicitare con chiarezza il risultato atteso.

In caso di individuazione di indicatore quantitativo/numerico, il punteggio è assegnato in relazione al grado di raggiungimento percentuale.

In caso di individuazione di altro indicatore, deve essere specificata in via preventiva la corrispondenza tra il grado di raggiungimento di cui alla superiore tabella (non raggiunto, 50% o raggiunto) ed il risultato ottenuto

Comune di San Giuseppe Jato

Provincia di Palermo

ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA C

Si stabiliscono n. 4 livelli di intensità per la valutazione dei comportamenti e le prestazioni, cui corrisponde ex ante un peso e precisamente:

PUNTI	LIVELLO	Giudizio complessivo	Descrizione
6	D	Al di sopra del ruolo	Rendimento superiore alla media della professionalità del ruolo, costante nell'impegno e nel rendimento nelle attività assegnate con ricerca di continui miglioramenti ed è particolarmente propositivo ;
4	C	In modo più che soddisfacente alle richieste del ruolo	In linea con la professionalità richiesta con notevoli possibilità di miglioramento;
2	B	Adeguito al ruolo	Si impegna senza carattere di continuità nelle proprie attività, poco coinvolto e interessato al miglioramento;
1	A	Appena adeguato alle richieste minime del ruolo	Si impegna poco, senza alcun approccio al miglioramento, assente lo spirito di collaborazione e l'atteggiamento propositivo, tendenza alla polemica più che alla individuazione e risoluzione dei problemi ;

Gli elementi di valutazione per categoria C sono n. 10.

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	
1	Impegno discrezionale autoattivazione	Riguarda la capacità ad autogestirsi i servizi di competenza e le problematiche connesse allo svolgimento dei compiti nell'intento di migliorare i risultati, risolvere efficacemente i problemi e superare gli ostacoli.	<p>A. Non è sempre disponibile a lavorare su problemi che non ritiene di sua stretta competenza, ed ha la tendenza ad arrendersi di fronte a qualsiasi contrattempo.</p> <p>B. Si attiva per la risoluzione dei problemi, ma solo se questi rientrano nei propri compiti specifici. Non desidera andare al di là di ciò che è richiesto alla sua posizione per affrontare situazioni problematiche. Accetta incarichi al di fuori delle proprie competenze solo se di limitata entità e a titolo temporaneo</p> <p>C. E' disponibile a farsi carico di compiti anche non previsti dal proprio ruolo, e spesso ricerca e realizza le azioni più opportune per risolvere i problemi e completare bene il lavoro.</p> <p>D. Si attiva sempre spontaneamente per superare gli ostacoli, senza rimanere in attesa di un'autorizzazione formale. Quando il caso lo richiede è in grado di assumere le opportune decisioni per portare a termine un compito importante per l'organizzazione</p>	A B C D	A B C D	A B C D	

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	
2	Orientamento al Servizio e alla utenza interna ed esterna	Attiene alla capacità di riconoscere le esigenze dell'utente interno ed esterno, dimostra disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.	A. E' poco disponibile e fa sforzi minimi per rispondere alle aspettative dell'utente. B. E' normalmente cortese, dà informazioni sui progressi di attività o progetti, ma limitandosi a quanto richiesto senza interpretazioni estensive nei confronti delle aspettative dell'utente. C. Interpreta correttamente le esigenze dell'utente, si attiva per offrire un servizio adeguato e si preoccupa di verificarne la soddisfazione. D. Identifica efficacemente le aspettative dell'utente, assume responsabilità in prima persona per soddisfarle e, dove possibile, per dare valore aggiunto.				
3	Iniziativa e motivazione all'assunzione di nuovi impegni e responsabilità	Considera la capacità di agire e decidere anticipatamente prima di esserne costretti dalle circostanze, di utilizzare l'esperienza per anticipare le situazioni e per cogliere e/o creare nuove opportunità e la disponibilità ad interpretare in modo estensivo la sfera di competenze assegnate.	A. Non è in grado di identificare le opportunità, si fa spesso cogliere impreparato in situazioni problematiche e tende a rimanere passivo. Accetta esclusivamente i compiti di propria stretta competenza e non desidera ampliare la propria sfera di responsabilità B. Coglie le opportunità immediate e si impegna nei problemi più urgenti, ma tende a reagire agli eventi piuttosto che ad anticiparli. C. Agisce rapidamente e con determinazione in situazioni problematiche, non aspetta che i problemi si risolvano da soli ma cerca di anticiparli e di non farsi cogliere impreparato. E' disponibile ad assumersi nuovi incarichi se richiesto, e lo esplica in modo affidabile D. Anticipa opportunità e problemi non evidenti ad altri. Intraprende azioni per evitare l'insorgere di problematiche future, scegliendo anche strade innovative. Ricerca e/o accetta positivamente l'assunzione di nuove responsabilità che considera un'opportunità di arricchimento professionale				
4	Organizzazione della propria attività e della struttura organizzativa eventualmente affidata	E' la capacità di pianificare ed organizzare attività e risorse proprie e/o di una struttura per il raggiungimento degli obiettivi.	A. Dimostra una non sufficiente capacità nell'organizzare le risorse presente nella struttura e nel pianificare le attività tempificandole nel tempo. B. Dimostra sufficiente capacità organizzativa quando l'attività della struttura si collega in una programmazione routinaria. Stenta invece ad organizzarsi in presenza di nuovi compiti affidati alla struttura. C. Sa organizzare e pianificare autonomamente le attività e le risorse assegnate. D. Mostra buone capacità nel pianificare ed organizzare attività anche complesse: Sa sfruttare le risorse disponibili ed affronta bene le situazioni anche in presenza di carichi di lavoro rilevanti e di affidamento di nuove funzioni e nuove procedure				

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	
5	Sviluppo e trasferimento di conoscenze	Interessa la motivazione ad utilizzare ed ampliare le proprie conoscenze, e a trasferirle anche ad altri.	<p>A. Ha difficoltà a cogliere le opportunità di sviluppo professionale, è restio a partecipare a corsi di formazione e non sempre è disposto a mettere a disposizione degli altri le proprie competenze.</p> <p>B. Utilizza le proprie conoscenze specialistiche per risolvere i problemi, accetta le occasioni di sviluppo professionale se proposte, e trasmette le proprie conoscenze se gli viene richiesto.</p> <p>C. Ricerca attivamente opportunità di sviluppo professionale, utilizza le proprie conoscenze non solo per risolvere problemi, ma anche per sopportare gli altri in caso di necessità. E' disponibile ad insegnare agli altri ciò che sa.</p> <p>D. Ricerca e propone opportunità di sviluppo per sé e per gli altri. Agisce come consulente interno, mettendo a disposizione degli altri la propria competenza per aiutarli a migliorare o a risolvere problemi tecnici.</p>				
6	Competenze tecniche riguardanti specificatamente il lavoro	Comprende l'insieme di conoscenze tecnico-specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività.	<p>A. Conosce i concetti tecnici di base e ne fa un'applicazione limitata sul lavoro.</p> <p>B. Ha discrete conoscenze tecniche limitatamente ad un ambito specialistico.</p> <p>C. Ha buone conoscenze tecniche che sviluppa con adeguato aggiornamento e che gli consentono di risolvere la maggior parte dei problemi nel proprio ambito specialistico.</p> <p>D. Ha conoscenze tecniche approfondite in ambiti diversi. Si aggiorna con continuità. E' in grado di fornire pareri significati per la soluzione di problemi complessi e/o innovativi.</p>				
7	Capacità di relazione interpersonali	Rivela la capacità di comprendere ed interpretare le motivazioni e le esigenze delle persone, e di porsi positivamente in relazione con esse.	<p>A. Ha difficoltà a comprendere le esigenze e le argomentazioni degli altri e non è sempre disponibile ad entrare in sintonia con loro.</p> <p>B. E' in grado di comprendere motivazioni ed esigenze degli altri se espresse chiaramente, ma non sempre reagisce in modo appropriato per stabilire una relazione positiva.</p> <p>C. E' in grado di interpretare atteggiamenti ed esigenze anche non espressi esplicitamente, e di adeguare efficacemente il proprio comportamento per stabilire una relazione positiva con l'interlocutore.</p> <p>D. Sa cogliere ed interpretare anche i segnali deboli e utilizza le strategie di relazione più efficaci in rapporto alla situazione e al tipo di interlocutore.</p>				
8	Flessibilità	Riguarda la capacità di adattarsi e di lavorare efficacemente in situazioni e contesti diversi.	<p>A. Ha difficoltà a comprendere le opinioni altrui e mostra scarsa disponibilità a modificare il proprio approccio al lavoro e qualche resistenza al cambiamento;</p> <p>B. Accetta il cambiamento ma non fa nessuno sforzo per dare risposte immediate;</p> <p>C. Accetta struttura organizzativa, nella propria organizzazione o nel proprio ruolo senza difficoltà, dando risposte immediate;</p> <p>D. Promuove i cambiamenti organizzativi della struttura, dell'organizzazione del proprio lavoro e della struttura sperimentando metodi innovativi;</p>				

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			VAL. FINALE
				30/04	31/08	31/12	
9	Capacità di proposizione di obiettivi	Rileva la capacità di riflessione in ordine all'attività usualmente svolta e di individuazione di modalità di miglioramento del medesimo sia in ordine di processo, sia in ordine di qualità	A. Svolge normalmente il lavoro assegnato senza porsi interrogativi in ordine alla possibilità di proporre degli obiettivi di produttività; B. si interroga su tali possibilità solo in presenza di stimoli provenienti dai colleghi e dal dirigente; C. dimostra buone capacità nell'individuazione degli obiettivi secondo le direttive del dirigente; D. dimostra spiccate capacità di individuazione di obiettivi di produttività, riuscendo a coinvolgere sia i colleghi che il dirigente;				
10	Capacità di tensione al risultato	Capacità di verifica dell'andamento dell'attività programmata con le schede PEG	A. svolge il proprio lavoro con modalità routinaria confidando nella verifica, anche dell'esattezza, da parte del dirigente; B. verifica il lavoro svolto solo se lo svolgimento presenta problemi e se sollecitato dal dirigente, non tiene cioè il polso dell'andamento dell'attività assegnata; C. verifica l'andamento del proprio lavoro e ne controlla ordinariamente la correttezza tecnica e amministrativa; D. verifica periodicamente l'andamento del proprio lavoro e ne controlla ordinariamente la correttezza tecnica e amministrativa confrontandosi con il dirigente, attivandosi se del caso ad approfondire gli aspetti mediante consultazione di testi e norme amministrative e tecniche o confrontandosi con il segretario comunale;				

NOTE

Il sistema di valutazione dei dipendenti, prevede, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 6 del CCNL stipulato il 31 marzo 1999, l'assegnazione del trattamento accessorio a seguito di processo di valutazione rispettivamente dei **risultati ottenuti e prestazioni rese**.

La procedura operativa è finalizzata all'assegnazione del trattamento accessorio ai dipendenti in particolare ai fini:

- dell'erogazione della produttività individuale;

Il punteggio massimo conseguibile per le prestazioni è pari a sessanta (60), il punteggio minimo a quaranta (40).

Il punteggio massimo conseguibile per la realizzazione degli obiettivi è pari a quaranta (40), il punteggio minimo a venti (20).

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

Per quanto riguarda la valutazione delle prestazioni gli indicatori di capacità per la categoria C sono 10 mentre, il punteggio massimo ottenibile pertanto da dipendenti appartenenti alle categoria sopra indicate è di punti 100.

Per accedere alla **partecipazione alla erogazione del fondo per la produttività individuale** bisogna avere realizzato il medesimo punteggio minimo sopra stabilito.

I punteggi non sono cumulabili, pertanto ogni singolo dipendente dovrà conseguire il punteggio minimo sopra individuato singolarmente per obiettivi e prestazioni. Così ad esempio se viene realizzato il punteggio minimo per le prestazioni e non per gli obiettivi, o anche viceversa, non si percepirà indennità.

L'attribuzione della produttività verrà riconosciuta in percentuale in base alla valutazione complessiva così come indicato nella seguente tabella:

Performance di Settore (QUOTA A)	Punteggio raggiunto a seguito di valutazione (QUOTA B)	% produttività Assegnata
Se PS = o > 70% A = 20% C. Max	Se punteggio = X/100 Ed X = o > 60/100 B = X% del 80% del C.Max	A + B
Se PS < 70% A = 0	Se punteggio = X/100 Ed X = o > 60/100 X% del 80% del C.Max	B
Se PS = o > 70% A = 20% C. Max	Se punteggio = X/100 Ed X < 60/100	NO
Se PS < 70% A = 0	Se punteggio = X/100 Ed X < 60/100	NO

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo

ALLEGATO C

SCHEDA DI VALUTAZIONE – OBIETTIVI E PRESTAZIONI ANNO _____

CATEGORIA D

VALUTAZIONE

COGNOME E NOME:	NATO IL	ASSUNTO IL
TI TOLO DI STUDIO -		CATEGORIA:
FUNZIONE :		
POSIZIONE DI LAVORO : DAL _____		

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo

RILEVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER I DIPENDENTI DI CATEGORIA D

PUNTEGGIO MASSIMO DA ASSEGNARE 40

DESCRIZIONE OBIETTIVO DA RAGGIUNGERE	RISULTATO ATTESO E/O INDICATORE DI RISULTATO	GRADO DI REALIZZAZIONE			NON RAGGIUNTI	PARZIALEMTNE RAGGIUNTI (50%)	RAGGIUNTI (100%)	____% (solo per indicatori quantitativi)
		PERCENTUALE						
		AL 30 /04	AL 31/08	AL 31/12	0	10	20	
1.								
2.								
	Totale punti							

N.B. La scheda deve prevedere n. 2 obiettivi intesi come prestazioni aggiuntive, quantitativamente e/o qualitativamente apprezzabili, rispetto alla prestazione normalmente attesa. Pertanto, la descrizione dell'obiettivo deve evidenziare lo stato o il livello di partenza della normale prestazione ed esplicitare con chiarezza il risultato atteso.

In caso di individuazione di indicatore quantitativo/ numerico, il punteggio è assegnato in relazione al grado di raggiungimento percentuale.

In caso di individuazione di altro indicatore, deve essere specificata in via preventiva la corrispondenza tra il grado di raggiungimento di cui alla superiore tabella (non raggiunto, 50% o raggiunto) ed il risultato ottenuto.

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE COMPORAMENTI E PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI DI CATEGORIA D

Si stabiliscono n. 4 livelli di intensità per la valutazione dei comportamenti e le prestazioni, cui corrisponde ex ante un peso e precisamente:

PUNTI	LIVELLO	Giudizio complessivo	Descrizione
5	D	Al di sopra del ruolo	Rendimento superiore alla media della professionalità del ruolo, costante nell'impegno e nel rendimento nelle attività assegnate con ricerca di continui miglioramenti ed è particolarmente propositivo ;
3	C	In modo più che soddisfacente alle richieste del ruolo	In linea con la professionalità richiesta con notevoli possibilità di miglioramento;
2	B	Adeguito al ruolo	Si impegna senza carattere di continuità nelle proprie attività, poco coinvolto e interessato al miglioramento;
1	A	Appena adeguato alle richieste minime del ruolo	Si impegna poco, senza alcun approccio al miglioramento, assente lo spirito di collaborazione e l'atteggiamento propositivo, tendenza alla polemica più che alla individuazione e risoluzione dei problemi ;

Gli elementi di valutazione per categoria D sono n. 12.

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI PARTENZA	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			PUNTEGG MASSIMO	VAL. FINALE
					30/04	30/09	31/12		
1	Impegno discrezionale - autoattivazione	Riguarda la capacità ad autogestirsi i servizi di competenza e le problematiche connesse allo svolgimento dei compiti nell'intento di migliorare i risultati, risolvere efficacemente i problemi e superare gli ostacoli.	<p>A. Non è sempre disponibile a lavorare su problemi che non ritiene di sua stretta competenza, ed ha la tendenza ad arrendersi di fronte a qualsiasi contrattempo.</p> <p>B. Si attiva per la risoluzione dei problemi, ma solo se questi rientrano nei propri compiti specifici. Non desidera andare al di là di ciò che è richiesto alla sua posizione per affrontare situazioni problematiche.</p> <p>C. E' disponibile a farsi carico di compiti anche non previsti dal proprio ruolo, e spesso ricerca e realizza le azioni più opportune per risolvere i problemi e completare bene il lavoro.</p> <p>D. Si attiva sempre spontaneamente per superare gli ostacoli, senza rimanere in attesa di un'autorizzazione formale. Quando il caso lo richiede è in grado di assumere le opportune decisioni per portare a termine un compito importante per l'organizzazione</p>	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D		

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI PARTENZA	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			PUNTEGG MASSIMO	VAL. FINALE
					30/04	30/09	31/12		
2	Capacità di organizzazione e pianificazione dell'attività della struttura organizzativa affidata (settore – servizio – ufficio)	Riguarda la capacità di pianificare ed organizzare attività e risorse di una struttura per il raggiungimento degli obiettivi	A. Dimostra una non sufficiente capacità di organizzare le risorse presenti nella struttura e nel pianificare le attività tempificandole nel tempo; B. Dimostra sufficiente capacità organizzativa quando l'attività della struttura si collega in una programmazione routinaria. Stenta ad organizzarsi in presenza di nuovi compiti assegnati alla struttura; C. Sa organizzare e pianificare autonomamente le attività e le risorse assegnate; D. Mostra buone capacità nel pianificare ed organizzare attività anche complesse. Sa sfruttare le risorse disponibili ed affronta bene le situazioni anche in presenza di carichi di lavoro rilevanti e di affidamento di nuove funzioni e nuove procedure.						
3	Orientamento al Servizio e alla utenza interna ed esterna	Attiene alla capacità di riconoscere le esigenze dell'utente interno ed esterno, dimostra disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.	A. E' poco disponibile e fa sforzi minimi per rispondere alle aspettative dell'utente. B. E' normalmente cortese, dà informazioni sui progressi di attività o progetti, ma limitandosi a quanto richiesto senza interpretazioni estensive nei confronti delle aspettative dell'utente. C. Interpreta correttamente le esigenze dell'utente, si attiva per offrire un servizio adeguato e si preoccupa di verificarne la soddisfazione. D. Identifica efficacemente le aspettative dell'utente, assume responsabilità in prima persona per soddisfarle e, dove possibile, per dare valore aggiunto.						
4	Iniziativa	Considera la capacità di agire e decidere anticipatamente prima di esserne costretti dalle circostanze, di utilizzare l'esperienza per anticipare le situazioni e per cogliere e/o creare nuove opportunità.	A. Non è in grado di identificare le opportunità, si fa spesso cogliere impreparato in situazioni problematiche e tende a rimanere passivo. B. Coglie le opportunità immediate e si impegna nei problemi più urgenti, ma tende a reagire agli eventi piuttosto che ad anticiparli. C. Agisce rapidamente e con determinazione in situazioni problematiche, non aspetta che i problemi si risolvano da soli ma cerca di anticiparli e di non farsi cogliere impreparato. D. Anticipa opportunità e problemi non evidenti ad altri. Intraprende azioni per evitare l'insorgere di problematiche future, scegliendo anche strade innovative.						

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI PARTENZA	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			PUNTEGG MASSIMO	VAL. FINALE
					30/04	30/09	31/12		
5	Gestione e sviluppo dei collaboratori	Rappresenta la capacità di gestire, motivare e sviluppare i propri collaboratori e di orientarne i comportamenti verso gli obiettivi dell'organizzazione.	A. ha difficoltà nella gestione del proprio gruppo di collaboratori e non sempre riesce ad ottenere i risultati richiesti; B. Ottiene dai collaboratori sufficienti risultati, ma tende a parcellizzare le attività ed a non esercitare efficacemente la delega; C. Ottiene i risultati previsti dai collaboratori ed è in grado di orientarne i comportamenti. Esercita la delega in modo appropriato, utilizza correttamente il feedback e favorisce lo sviluppo individuale; D. Motiva i propri collaboratori, affida loro incarichi appropriati e ne promuove efficacemente lo sviluppo come individui e come gruppo. Utilizza il feedback con regolarità. Le persone che gestisce sono autonome, produttive e fortemente orientate al risultato;						
6	Sviluppo e trasferimento di conoscenze	Interessa la motivazione ad utilizzare ed ampliare le proprie conoscenze, e a trasferirle anche ad altri.	A. Ha difficoltà a cogliere le opportunità di sviluppo professionale, è restio a partecipare a corsi di formazione e non sempre è disposto a mettere a disposizione degli altri le proprie competenze. B. Utilizza le proprie conoscenze specialistiche per risolvere i problemi, accetta le occasioni di sviluppo professionale se proposte, e trasmette le proprie conoscenze se gli viene richiesto. C. Ricerca attivamente opportunità di sviluppo professionale, utilizza le proprie conoscenze non solo per risolvere problemi, ma anche per supportare gli altri in caso di necessità. E' disponibile ad insegnare agli altri ciò che sa. D. Ricerca e propone opportunità di sviluppo per sé e per gli altri. Agisce come consulente interno, mettendo a disposizione degli altri la propria competenza per aiutarli a migliorare o a risolvere problemi tecnici.						
7	Innovazione	Si intende la capacità di proporre nuove modalità e metodologie di lavoro per migliorare le prestazioni individuali o di una unità organizzative nell'ambito dei vincoli esistenti.	A. Ha scarsa capacità propositiva anche in situazioni di evidente inefficienza.. B. Si attiva per introdurre miglioramenti nell'attività solo se gli viene richiesto.. C. Propone spontaneamente miglioramenti nelle modalità di lavoro.. D. Propone e fa adottare miglioramenti che spesso incidono in modo positivo sui processi di lavoro che lo coinvolgono.						

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI PARTENZA	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			PUNTEGG MASSIMO	VAL. FINALE
					30/04	30/09	31/12		
8	Capacità di relazione interpersonali	Rivela la capacità di comprendere ed interpretare le motivazioni e le esigenze delle persone, e di porsi positivamente in relazione con esse.	A. Ha difficoltà a comprendere le esigenze e le argomentazioni degli altri e non è sempre disponibile ad entrare in sintonia con loro. B. E' in grado di comprendere motivazioni ed esigenze degli altri se espresse chiaramente, ma non sempre reagisce in modo appropriato per stabilire una relazione positiva. C. E' in grado di interpretare atteggiamenti ed esigenze anche non espressi esplicitamente, e di adeguare efficacemente il proprio comportamento per stabilire una relazione positiva con l'interlocutore. D. Sa cogliere ed interpretare anche i segnali deboli e utilizza le strategie di relazione più efficaci in rapporto alla situazione e al tipo di interlocutore.						
9	Disponibilità al cambiamento nei compiti assegnati	Riguarda la capacità e la disponibilità a rispondere positivamente al cambiamento di compiti e modalità operative nell'ambito della struttura di appartenenza od in altre strutture.	A. Mostra scarsa disponibilità una certa resistenza al cambiamento; B. Accetta il cambiamento in modo passivo ed è disponibile in presenza di pressioni esterne; C. Accetta positivamente i cambiamenti ed è disponibile senza problemi particolari; D. Si adegua senza problemi al cambiamento, accoglie positivamente le esperienze nuove e considera il cambiamento come parte delle proprie responsabilità nei confronti dell'organizzazione;						
10	Rischio professionale	Rivela la capacità di risposta positiva alle aleatorietà di determinate situazioni che richiedono responsabilità personali e dirette all'espletamento delle attività	A. Mostra una certa resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà; B. Accetta il rischio professionale solo in presenza di pressioni esterne; C. E' disponibile ad assumersi un certo grado di rischio professionale ed a gestirlo correttamente; D. Si assume sempre rischi professionali derivanti dalla sua attività gestendoli in modo più che corretto;						

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

INDICATORI	CAPACITA'	DESCRITTORE DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI INTENSITA' PREVISTO	LIVELLO DI PARTENZA	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO			PUNTEGG MASSIMO	VAL. FINALE
					30/04	30/09	31/12		
11	Capacità di tensione al risultato	Capacità di verifica dell'andamento dell'attività programmata con le schede PEG	A. Svolge il proprio lavoro con modalità routinaria confidando nella verifica, anche dell'esattezza, da parte del dirigente; B. Verifica il lavoro svolto solo se lo svolgimento presenta problemi e se sollecitato dal dirigente, non tiene cioè il polso dell'andamento dell'attività assegnata; C. Verifica l'andamento del proprio lavoro e ne controlla ordinariamente la correttezza tecnica e amministrativa; D. Verifica periodicamente l'andamento del proprio lavoro e ne controlla ordinariamente la correttezza tecnica e amministrativa confrontandosi con il dirigente, attivandosi se del caso ad approfondire gli aspetti mediante consultazione di testi e norme amministrative e tecniche o confrontandosi con il segretario comunale;						
12	Capacità di proposizione di obiettivi	Rileva la capacità di riflessione in ordine all'attività usualmente svolta e di individuazione di modalità di miglioramento del medesimo sia in ordine di processo, sia in ordine di qualità	A. Svolge normalmente il lavoro assegnato senza porsi interrogativi in ordine alla possibilità di proporre degli obiettivi di produttività; B. Si interroga su tali possibilità solo in presenza di stimoli provenienti dai colleghi e dal dirigente; C. Dimostra buone capacità nell'individuazione degli obiettivi secondo le direttive del dirigente; D. Dimostra spiccate capacità di individuazione di obiettivi di produttività, riuscendo a coinvolgere sia i colleghi che il dirigente;						
Totale									

NOTE

Il sistema di valutazione dei dipendenti, prevede, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 6 del CCNL stipulato il 31 marzo 1999, l'assegnazione del trattamento accessorio a seguito di processo di valutazione rispettivamente dei **risultati ottenuti e prestazioni rese**.

La procedura operativa è finalizzata all'assegnazione del trattamento accessorio ai dipendenti in particolare ai fini:

- dell'erogazione della produttività individuale;

Il punteggio massimo conseguibile per le prestazioni è pari a sessanta (60), il punteggio minimo a quaranta (40).

Il punteggio massimo conseguibile per la realizzazione degli obiettivi è pari a quaranta (40), il punteggio minimo a venti (20).

Comune di San Giuseppe Jato Provincia di Palermo

Per quanto riguarda la valutazione delle prestazioni gli indicatori di capacità per la categoria D sono 12 mentre, il punteggio massimo ottenibile pertanto da dipendenti appartenenti alle categoria sopra indicate è di punti 100.

Per accedere alla **partecipazione alla erogazione del fondo per la produttività individuale** bisogna avere realizzato il medesimo punteggio minimo sopra stabilito.

I punteggi non sono cumulabili, pertanto ogni singolo dipendente dovrà conseguire il punteggio minimo sopra individuato singolarmente per obiettivi e prestazioni. Così ad esempio se viene realizzato il punteggio minimo per le prestazioni e non per gli obiettivi, o anche viceversa, non si percepirà indennità.

L'attribuzione della produttività verrà riconosciuta in percentuale in base alla valutazione complessiva così come indicato nella seguente tabella:

Performance di Settore (QUOTA A)	Punteggio raggiunto a seguito di valutazione (QUOTA B)	% produttività Assegnata
Se PS = o > 70% A = 20% C. Max	Se punteggio = X/100 Ed X = o > 60/100 B = X% del 80% del C.Max	A + B
Se PS < 70% A = 0	Se punteggio = X/100 Ed X = o > 60/100 X% del 80% del C.Max	B
Se PS = o > 70% A = 20% C. Max	Se punteggio = X/100 Ed X < 60/100	NO
Se PS < 70% A = 0	Se punteggio = X/100 Ed X < 60/100	NO

Comune di San Giuseppe Jato
Provincia di Palermo