

Criteria per l'assegnazione del trattamento accessorio

Tabella F1 FATTORI DI VALUTAZIONE E VALORE

RESPONSABILI – TITOLARI DI P.O.

Fattori di Valutazione	Punteggi/Scala Valori e Giudizi	
1 - Obiettivi	Fino a 40 punti	C/Pesatura
2 - Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	Fino a 10 punti	C/Raffronto
3 – Comportamenti manageriali Descrittori: 1. Orientamento all'innovazione 2. Autonomia decisionale 3. Capacità gestionali/manageriali	Fino a 30 punti Valore: 1 Fino a 10 punti 2 Fino a 10 punti 3 Fino a 10 punti	C/Giudizio Scala valori: fino a 2 punti da 3 a 4 punti da 5 a 6 punti da 7 a 8 punti da 9 a 10 punti
5 – Contributo assicurato 5.1 Alla performance complessiva dell'Ente (Performance di ente)	Fino a 10 punti Scala valori: 1. fino a 4 2. fino a 6 3. fino a 8 4. fino a 10	C/Giudizio Scala dei giudizi: 1. Insignificante 2. Sufficiente 3. Significativa 4. Caratterizzante
6 – Competenze 6.1 Specifiche dimostrate	Fino a 10 punti Scala valori: 1. fino a 4 2. fino a 6 3. fino a 8 4. fino a 10	C/Giudizio Scala dei giudizi: 1. Discreto 2. Sufficiente 3. Buono 4. Ottimo
Punteggio massimo attribuibile	100 punti	

DIPENDENTI CAT. A/B/C/D

Fattori di Valutazione	Punteggi/Scala Valori e Giudizi	
1 - Obiettivi	Fino a 30 punti	S/Pesatura
4 – Comportamenti specifici Descrittori: 1 Propositività e professionalità 2 Flessibilità e autonomia operativa 3 Relazione e Integrazione 4 Disponibilità - Puntualità	Fino a 40 punti Valore: 1 Fino a 10 punti 2 Fino a 10 punti 3 Fino a 10 punti 4 Fino a 10 punti	C/Giudizio Scala valori: fino a 2 punti da 3 a 4 punti da 5 a 6 punti da 7 a 8 punti da 9 a 10 punti
5 – Contributo assicurato 5.2 Contributo alla performance del Settore/Area d'appartenenza (Performance di settore/area)	Fino a 10 punti Scala valori: 1. fino a 4 2. fino a 6 3. fino a 8 4. fino a 10	C/Giudizio Scala dei giudizi: 1. Insignificante 2. Sufficiente 3. Significativa 4. Caratterizzante
6 – Competenze 6.2 Tecniche poste in essere	Fino a 20 punti Scala valori: 1. fino a 4 2. fino a 8 3. fino a 12 4. fino a 16 5. fino a 20	C/Giudizio Scala dei giudizi: 1. Discreto 2. Sufficiente 3. Buono 4. Ottimo 5. Eccellente
Punteggio massimo attribuibile	100 punti	

CORRELAZIONE PUNTEGGIO PREMIALITÀ

1. Vengono definiti 5 distinti livelli di premialità correlati ciascuno ad un fascia di punteggio nella quale si colloca il punteggio attribuito al Valutato dalla "Struttura".
2. Il punteggio minimo al di sotto del quale non si ha diritto ad alcuna forma di premialità è 55 punti (Livello E).
3. Superato il punteggio minimo, al titolare di Posizione Organizzativa, con riferimento agli incentivi di natura economica e di carriera e alla retribuzione di risultato, spetterà la percentuale di premio corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio attribuito dalla "Struttura" indicato nella colonna "Descrizione e Percentuale di Premialità" della tabella che segue:

-Tabella di correlazione Punteggio – Premialità-

LIVELLO DI PREMIALITÀ	DESCRIZIONE E PERCENTUALE DI PREMIALITÀ
Livello E PRESTAZIONE INADEGUATA Punteggio da 0 a 54	Prestazione per nulla rispondente agli standard o alle attese e manifestazione di comportamenti e di risultati non sufficienti a permettere la valutazione positiva del soggetto. Nessuna forma di premialità.
Livello D PRESTAZIONE MEDIOCRE Punteggio da 55 a 65	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti e di risultati quasi adeguati al ruolo ricoperto ma con evidenti lacune e carenze. 50% della % massima prevista dalle disposizioni contrattuali vigenti.
Livello C PRESTAZIONE SUFFICIENTE Punteggio da 66 a 75	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti e di risultati soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. 75% della % massima prevista dalle disposizioni contrattuali vigenti.
Livello B PRESTAZIONE BUONA Punteggio da 76 a 85	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti e di risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune. 85% della % massima prevista dalle disposizioni contrattuali vigenti.
Livello A PRESTAZIONE OTTIMA Punteggio da 86 a 100	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento. Percentuale massima prevista dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Art.21.2 – Personale di categoria A/B/C/D

1. La valutazione di merito di ogni dipendente si ottiene sommando i punteggi assegnati dal responsabile ad ogni fattore di valutazione.
2. Il punteggio massimo acquisibile è 100 (cento) e prevede una valutazione ottimale per ogni fattore.
3. Il punteggio minimo al di sotto del quale non si ha diritto ad alcuna forma di premialità è 50 punti (Livello E).
4. Gli incentivi alla produttività, in ottemperanza a quanto previsto dai CCNL, sono correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi, la cui verifica avviene a conclusione del periodico processo che si conclude con la valutazione dei Fattori di cui al precedente comma 2, dell'art.6, valutati con il sistema di calcolo di cui al precedente articolo 9.
5. Vengono definiti 5 distinti livelli di premialità, correlati ciascuno ad una fascia di punteggio nella quale si colloca il punteggio attribuito al Valutato dal Responsabile di riferimento.
6. Superato il punteggio minimo, al dipendente, con riferimento agli incentivi di natura economica e di carriera e, quindi, al salario di produttività accessorio, spetterà la percentuale di premio corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio attribuito dal Valutatore, indicata nella colonna "% di Produttività" della tabella che segue:

PUNTEGGIO OTTENUTO	LIVELLO PREMIALE	% DI PRODUTTIVITÀ
da 0 a 49	(E) Prestazione inadeguata	0%
da 50 a 70	(D) Prestazione sufficiente	60%
da 71 a 80	(C) Prestazione più che sufficiente	80%
da 81 a 90	(B) Prestazione buona	90%
da 91 a 100	(A) Prestazione ottima	100%