

### 3] VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (peso 45%)

Sono oggetto di misurazione e valutazione i seguenti comportamenti organizzativi:

Precisione e cura realizzativa: svolgere il lavoro assegnato secondo requisiti qualitativi di accuratezza, efficacia e precisione.

Disponibilità verso l'utenza: individuare le azioni necessarie per la tempestiva soddisfazione delle richieste dell'utenza interna ed esterna

Rispetto degli obblighi di comportamento: rispetto del codice disciplinare

Il **range valutativo** è quello indicato nel sottostante quadro di riferimento:

CAPACITÀ	DESCRIZIONE	COMPORTAMENTI OSSERVABILI			
		Inadeguato Punti da 0 a 50	Minimo Punti da 51 a 60	Adeguato Punti da 61 a 80	Eccellente Punti da 81 a 100
PRECISIONE E CURA REALIZZATIVA	Svolgere il lavoro assegnato secondo requisiti qualitativi di accuratezza, efficacia e precisione.	ha dimostrato di svolgere il lavoro assegnato in modo spesso superficiale (il lavoro è presentato con sostanziali errori, richiede un controllo costante e quasi sempre va rivisto)	il lavoro svolto per la maggior parte dei casi risponde a quanto richiesto in termini di completezza e attendibilità (il lavoro richiede controllo, ma rari interventi di modifica)	il lavoro svolto risponde sempre a quanto richiesto in termini di completezza e attendibilità (il lavoro richiede un controllo occasionale).	il lavoro è di elevata qualità ed è svolto con rapidità (il lavoro svolto è qualitativamente ineccepibile pur essendo eseguito con tempestività).
DISPONIBILITÀ VERSO L'UTENZA	Individuare le azioni necessarie per la tempestiva soddisfazione delle richieste dell'utenza interna ed esterna	si è posto in modo passivo (non risponde, risponde in modo spesso impreciso o con ritardo) alle esigenze degli utenti interni e/o esterni	ha dimostrato sufficiente disponibilità verso la soddisfazione delle esigenze degli utenti attivandosi in modo tempestivo e accurato seguendo metodi e procedure standard	ha dimostrato disponibilità e impegno verso la soddisfazione delle esigenze degli utenti attivandosi tempestivamente anche per le richieste fuori dagli standard abituali	ha dimostrato grande attenzione e rapidità nel comprendere e soddisfare le esigenze degli utenti interni e/o esterni anche suggerendo metodi e procedure innovative
RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO	Rispetto del codice disciplinare	Nel corso dell'anno ha ricevuto almeno una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale.	Nel corso dell'anno ha ricevuto, al massimo, un rimprovero verbale.	Le contestazioni disciplinari non hanno comportato l'applicazione di sanzioni.	Nessuna contestazione disciplinare è stata rivolta nel corso dell'anno

### COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA PREMIANTE

Premessa: nella seguente tabella si individua un punteggio – soglia sotto al quale non si matura alcuna retribuzione di risultato per i dirigenti e le posizioni organizzative né alcun incentivo o premio per il restante personale. L'attribuzione di un punteggio inferiore a tale soglia costituisce valutazione negativa della performance a tutti gli effetti di legge.

Qualifica	Risultato finale della valutazione	% di retribuzione di risultato riconosciuta
<b>Responsabili di Settore e Segretario comunale</b>	Fino a 50	Nessuna retribuzione di risultato
	da 51 a 60	25% della quota teorica dell'indennità di risultato
	da 61 a 75	50% della quota teorica dell'indennità di risultato
	da 76 a 90	75% della quota teorica dell'indennità di risultato
	da 91 a 100	100% della quota teorica dell'indennità di risultato
L'importo residuo del fondo verrà redistribuito fra tutti i Dirigenti in proporzione ai risultati raggiunti, così come risultanti dalla scheda di valutazione individuale.		
<b>Posizione organizzativa</b>	Fino a 50	Nessuna retribuzione di risultato
	da 51 a 60	10% della retribuzione di posizione
	da 61 a 75	15% della retribuzione di posizione
	da 76 a 90	20% della retribuzione di posizione
	da 91 a 100	25% (30% in caso di Alte professionalità) della retribuzione di posizione
L'importo derivante dalle suddette percentuali è teorico, in quanto l'importo effettivo sarà determinato, con criterio proporzionale e parametrico, sulla base della capienza del relativo fondo.		
Il fondo per la retribuzione di risultato per le PO/AP non è mai stato finanziato. La materia è rimessa alla contrattazione collettiva decentrata.		
<b>Personale dipendente</b>	Fino a 50 punti	Nessuna retribuzione accessoria
	da 51 a 60	L'importo massimo del premio attribuibile individualmente in base alle disponibilità del fondo, alla ripartizione dello stesso tra le unità organizzative, e la pesatura, detratto l'importo corrispondente al 40%.
	da 61 a 70 punti	L'importo massimo del premio attribuibile individualmente in base alle disponibilità del fondo, alla ripartizione dello stesso tra le unità organizzative, e la pesatura, detratto l'importo corrispondente al 30%.
	da 71 a 80 punti	L'importo massimo del premio attribuibile individualmente in base alle disponibilità

	da 81 a 90 punti	del fondo, alla ripartizione dello stesso tra le unità organizzative, e la pesatura, detratto l'importo corrispondente al 20%.
	da 91 a 100 punti	L'importo massimo del premio attribuibile individualmente, in base alle disponibilità del fondo, alla ripartizione dello stesso tra le unità organizzative e la pesatura, detratto l'importo corrispondente al 10%.
		L'importo massimo del premio attribuibile individualmente, in base alle disponibilità del fondo, alla ripartizione dello stesso tra le unità organizzative e la pesatura.

Dall'anno 2019 si applica la disciplina prevista dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo attuativo dell'art. 69 del CCNL 2016/2018 relativa alla maggiorazione del premio individuale in favore di una quota limitata massima di personale valutato. Ai fini dell'applicazione di tale maggiorazione, si considerano come dipendenti che "conseguono annualmente le valutazioni più elevate" quelli che ottengono valutazioni rientranti nel più elevato dei livelli premiali sopra riportati (da 91 a 100 punti), e più precisamente coloro che conseguono i punteggi più alti ascrivibili a tale livello premiale, fino a concorrenza della quota massima di personale avente diritto alla maggiorazione prevista dal CCDI. Quanto residua per effetto dell'attribuzione dei premi effettuata in base ai livelli premiali di cui sopra contribuisce a finanziare la medesima maggiorazione prevista dal CCDI.

**UTILIZZO ECONOMIE DERIVANTI DAI PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA DI CUI ALL'ART. 16, COMMI 4 E 5, DEL D.L. N.98/2011 CONVERTITO CON LEGGE N.111/2011. APPLICAZIONE DELL'ART. 5, COMMI 11-11 QUINQUIES DEL D.L. N.95/2012 CONVERTITO CON LEGGE N.135/2012**

In deroga ai criteri previsti nella tabella relativa alla correlazione fra i risultati raggiunti e l'importo della retribuzione di risultato/premio individuale, nei limiti delle risorse derivanti dalle economie aggiuntive rese disponibili dai piani di razionalizzazione della spesa, ai **Responsabili di Settore** e al personale non **apicale** che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata nella percentuale del 10% della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, è attribuito un premio individuale maggiorato di un importo del 10% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie. Le altre risorse derivanti dai citati piani, verranno distribuite secondo i criteri stabiliti nella contrattazione integrativa decentrata.