

COMUNE DI URAGO D'OGLIO

PROVINCIA DI BRESCIA

VERS. 2016\_04\_13

# METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE delle prestazioni individuali

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 40 DEL 13/04/2016

IL SEGRETARIO GENERAL  
*Paolo Bertazzoli*



## 1. Premessa

L'ordinamento professionale del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, disciplinato dal c.c.n.l. del 9 aprile 1999, prevede meccanismi di valutazione delle prestazioni e di riconoscimento dei risultati conseguiti, e delle professionalità acquisite, che il successivi Contratti Collettivi hanno inteso riconfermare.

Il sistema premiante delineato dall'ordinamento individua tre diversi istituti che prendono in considerazione tre diversi ambiti dell'attività lavorativa del personale:

ISTITUTI RETRIBUTIVI	AMBITI VALUTATI
• Retribuzione di posizione (per personale che ricopre posizioni organizzative, nella triplice accezione di cui all'ordinamento)	Posizione
• Indennità rischio, maneggio valori, disagio, ecc.	
• Progressione verticale (di fatto abrogata)	Accrescimento della professionalità
• Progressione economica orizzontale	
• Incentivi produttività individuale e collettiva	
• Retribuzione di risultato (per personale che ricopre posizioni organizzative)	Prestazioni

### Valutazione delle posizioni

La valutazione delle posizioni dell'ente considera i contenuti e le caratteristiche delle posizioni lavorative, indipendentemente dalle modalità di assolvimento dei compiti e dal grado di raggiungimento degli obiettivi. Riconosce la diversa complessità delle posizioni medesime e un trattamento economico differenziato per il semplice fatto di ricoprire tali diverse posizioni.

### Accrescimento della professionalità

Le crescenti professionalità dei dipendenti, acquisite nel corso della loro carriera lavorativa e pertanto averti, quale riferimento temporale, il medio-lungo periodo, sono invece riconosciute e premiate attraverso l'istituto della progressione, sia orizzontale che verticale. In quest'ultimo caso lo sviluppo di professionalità è associato anche ad un diverso contenuto della posizione lavorativa, ed è condizionato dalla disponibilità di posti in organico.

### Valutazione delle prestazioni

La valutazione delle prestazioni mira a premiare:

- la **tenuta di particolari comportamenti**, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze;
- la **qualità delle prestazioni** in termini di conoscenza dei processi e di professionalità applicata;

- il raggiungimento di *risultati* legati ad un periodo temporale, più o meno breve; Sono indubbi i collegamenti e le coerenze da tra i diversi strumenti, nonostante ognuno persegua finalità e obiettivi propri.

## 2. La valutazione dei risultati e delle prestazioni

La metodologia proposta, che ha lo scopo di valutare i risultati e le prestazioni dei dipendenti a seconda della categoria di appartenenza o del fatto che ricoprono una Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità, è strutturata per **ambiti di valutazione, parametri, pesi e punteggi**.

Gli ambiti di valutazione, esplicitati da specifici parametri (elementi d'indagine ai quali è attribuito un peso) tengono conto dei comportamenti organizzativi manifestati, della qualità delle prestazioni e dei risultati raggiunti.

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei pesi, attribuiti al valutato moltiplicando i parametri per il relativo grado d'intensità e alla conseguente definizione di un punteggio finale.

### 2.1 Ambiti e parametri di valutazione

A seconda della categoria di appartenenza si sono definiti differenti parametri di sviluppo degli ambiti di valutazione in coerenza con i profili e le mansioni riconducibili alle singole categorie (A, B, C, D) e ai dipendenti in Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità e in Posizione Dirigenziale.

I parametri e i pesi correlati alle categorie più alte (C, D, D in posizione organizzativa o alta professionalità) privilegiano, progressivamente, il raggiungimento dei risultati rispetto all'attenzione preponderante per i comportamenti organizzativi che caratterizza, invece, la pesatura delle categorie più operative.

A "pesatura" avvenuta i dati ottenuti saranno raggruppati in fasce di riferimento sulla base delle quali avverrà l'attribuzione delle indennità economiche:

- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie A, B, C e D;
- indennità di risultato per i dipendenti in Posizione Organizzativa o Alta Professionalità;
- indennità di risultato per i dipendenti in Posizione Dirigenziale.

Di seguito si riportano le schede per procedere la valutazione dei dipendenti.

DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"								
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
	1	2	3	4	5	6		
<b>1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità</b> Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati.	1	2	3	4	5	6	8	48
<b>2. Autonoma gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità</b> Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo negli ambiti imposti dai compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48
<b>3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento</b> Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di sviluppare in autonomia la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta nell'ambito dei compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48
<b>4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti</b> Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro condividendo gli obiettivi e di gestire correttamente gli eventuali rapporti con gli utenti interni ed esterni al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso	1	2	3	4	5	6	8	48
<b>5. Rapporti interni ed esterni</b> Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	8	48
	<b>Somma punteggi</b>						<b>40</b>	<b>240</b>

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI									
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio	
<b>1. Orientamento alla qualità</b> Capacità di orientare la propria attività verso la qualità reale e percepita del servizio reso; disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti.	1	2	3	4	5	6	10	60	
<b>2. Affidabilità e conoscenza delle procedure</b> Affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative dell'ente e capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime.	1	2	3	4	5	6	10	60	
<b>3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati</b> Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso (interno/esterno) verificandone il risultato e gli aspetti economici connessi (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati)	1	2	3	4	5	6	10	60	
<b>4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale,</b> Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative:  _____ _____ _____	1	2	3	4	5	6	10	60	
	<b>Somma punteggi</b>						<b>40</b>	<b>240</b>	

c) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
<b>1. Risultati individuali</b> Raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	10	60
<b>2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del P.E.G.</b> Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi / progetti di gruppo ai quali il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	10	60
	<b>Somma punteggi</b>						<b>20</b>	<b>120</b>

**DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)**

**A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
<b>1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità</b> Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati; disponibilità al cambiamento, capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire nuove soluzioni alternative ed innovative	1	2	3	4	5	6	6	36
<b>2. Autonomia operativa e gestione del tempo</b> Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato; capacità di finalizzare la propria attività agli obiettivi del centro di responsabilità; capacità di gestire le risorse disponibili; partecipazione alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità ed alla verifica del perseguitamento	1	2	3	4	5	6	6	36

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)								
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI								
<b>3. Soluzione dei problemi e rendimento</b> Grado d'autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni alle stesse; capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate; capacità di sviluppare la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta	1	2	3	4	5	6	6	36
<b>4. Rapporti interni ed esterni</b> Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni, con collaboratori, colleghi, superiori, pubblico e l'utenza esterna in genere, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	6	36
<b>5. Integrazione e gestione dei conflitti</b> Capacità prevenire l'insorgere dei conflitti e di risolvere quelli in corso favorendo l'integrazione all'interno del proprio gruppo di lavoro e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	6	36
	<b>Somma punteggi</b>						30	180

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI									
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio	
<b>1. Orientamento alla qualità</b> Capacità di ottimizzare l'attività al fine di massimizzare la qualità avvertita del servizio reso (interno/esterno); disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza	1	2	3	4	5	6	10	60	
<b>2. Conoscenza dei processi</b> Conoscenza delle procedure operative dell'ente; capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime; affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi; capacità d'analisi, di razionalizzazione e di semplificazione dei processi di lavoro	1	2	3	4	5	6	10	60	
<b>3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato</b> Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati mostrando costante attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati); coinvolgimento nei processi di lavoro e sviluppo di favorevoli fattori di clima e motivazione	1	2	3	4	5	6	10	60	
<b>4. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata</b> Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta; capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale; capacità di tradurre in comportamenti operativi gli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative: _____	1	2	3	4	5	6	10	60	
	<b>Somma punteggi</b>						<b>40</b>	<b>240</b>	

c) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
<b>1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG</b> Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	15	90
<b>2. Risultati individuali</b> Grado di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	15	90
	<b>Somma punteggi</b>						<b>30</b>	<b>180</b>

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)								
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
	1	2	3	4	5	6		
<b>1. Autonomia</b> Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla organizzazione delle risorse	1	2	3	4	5	6	4	24
<b>2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione</b> Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	4	24
<b>3. Delega</b> Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	4	24
<b>4. Orientamento alla domanda</b> Capacità di analisi della domanda e di anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	4	24
<b>5. Valorizzazione delle risorse umane</b> Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	4	24
	<b>Somma punteggi</b>						<b>20</b>	<b>120</b>

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI									
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio	
1. <b>Negoziazione e gestione dei conflitti</b> Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30	
2. <b>Programmazione e controllo</b> Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30	
3. <b>Rapporti esterni e contrattuali</b> Capacità di rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, di gestire rapporti costruttivi con interlocutori esterni, di gestire rapporti contrattuali attivati.	1	2	3	4	5	6	5	30	
4. <b>Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità</b> Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento; adattabilità al contesto operativo ed alle situazione di insufficienza di risorse	1	2	3	4	5	6	5	30	
5. <b>Conoscenza dei processi e professionalità applicata</b> Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità d'analisi e riprogettazione degli stessi; capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi ad elevata complessità tecnica	1	2	3	4	5	6	5	30	

**B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI****6. Sviluppo professionale**

Attitudine ed impegno per l'approfondimento ed aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali e traduzione in comportamenti operativi delle competenze acquisite con la partecipazione alle seguenti azioni formative:

---

---

1	2	3	4	5	6	5	30
<b>Somma punteggi</b>						30	180

c) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
<b>1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG</b> Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	25	150
<b>2. Risultati individuali</b> Grado di raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	25	150
	<b>Somma punteggi</b>						<b>50</b>	<b>300</b>

<b>“DIRIGENTI”</b>								
A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
<b>1. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione</b> Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	5	30
<b>2. Delega</b> Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
<b>3. Orientamento alla domanda</b> Capacità di orientare l'attività della struttura all'analisi della domanda e allo sviluppo di attitudini progettuali volte ad anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	5	30
<b>4. Valorizzazione delle risorse umane</b> Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	5	30
	<b>Somma punteggi</b>						<b>20</b>	<b>120</b>

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
<b>1. Negoziazione e gestione dei conflitti</b> Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30

**B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI**

<b>2. Soluzione dei problemi</b> Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento.	1	2	3	4	5	6	5	30
<b>3. Capacità progettuali</b> Capacità di orientare l'attività dell'ente alla progettazione di nuovi servizi e ad un costante adeguamento della gestione delle risorse ai fini del soddisfacimento della domanda in essere e all'individuazione della domanda inespressa	1	2	3	4	5	6	5	30
<b>4. Programmazione e controllo</b> Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
<b>Somma punteggi</b>						<b>20</b>	<b>120</b>	

**C) AMBITO: VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>	<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
<b>1. Raggiungimento degli obiettivi di PEG</b> Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1    2    3    4    5    6	60	360
<b>Somma punteggi</b>			<b>60</b>

## **2.2 Applicazione della metodologia per la definizione dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative, delle Alte professionalità e dei Dirigenti**

Il Nucleo di Valutazione, sulla scorta della metodologia qui proposta, valuta i Dirigenti (se presenti nell'Ente) "pesando" i parametri relativi agli ambiti (comportamenti organizzativi e risultati) espressi nella specifica scheda.

In particolare:

1. Assegna un indice d'intensità (si veda tabella sottostante) ad ognuno dei parametri dell'ambito "comportamenti organizzativi", tenendo conto del livello di prestazione raggiunto, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti;
2. Valuta, sempre attraverso l'utilizzo degli indici di intensità, il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo di Peg e calcola un indice d'intensità medio degli stessi<sup>1</sup> da riportare nella scheda di valutazione e moltiplicare per il peso attribuito all'ambito "risultati";
3. Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra 0 e 600 punti), sottrae eventuali punti calcolati in base alle assenze effettuate, colloca il valore ottenuto nelle relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

## **2.3 Applicazione della metodologia per la definizione della produttività**

Analogamente, sulla scorta della presente metodologia, i Dirigenti(se presenti nell'Ente) valutano le prestazioni rese dai Responsabili in Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità e dagli altri collaboratori in collocati in categoria A, B, C, D.

In particolare il Dirigente procede nel seguente modo:

1. "Pesa", con riferimento agli indici di intensità (si veda tabella sottostante), i parametri definiti in corrispondenza della categoria di appartenenza, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti ("comportamenti organizzativi", "qualità delle prestazioni" e "risultati");
2. Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra 0 e 600 punti), sottrae eventuali punti calcolati in base alle assenze effettuate, colloca il valore ottenuto nelle relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

### **INDICI DI INTENSITÀ PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI**

INDICE	DESCRIZIONE	
1	Prestazione: assolutamente inadeguata	Risultato: gravemente insufficiente
2	Prestazione: inadeguata	Risultato: non completamente in linea con le attese

<sup>1</sup> Esempio per il calcolo dell'indice medio del risultato raggiunto. Dati n. 5 obiettivi di PEG valutati rispettivamente con indice d'intensità: 4, 4, 6, 5 e 6, l'indice medio sarà 5, cioè il risultato di  $(4+4+6+5+6)/5$ .

3	Prestazione: migliorabile	Risultato: in linea con le attese
4	Prestazione: buona	Risultato: discretamente raggiunto
5	Prestazione: molto buona	Risultato: pienamente raggiunto
6 (*)	Prestazione: eccellente	Risultato: superiore alle attese

(\*) nota: L'attribuzione dell'indice di intensità "6" è attribuito in via eccezionale unicamente per far emergere particolari eccellenze, normalmente non ripetibili negli anni successivi.

## 2.5 L'attribuzione delle indennità economiche

Sulla base della valutazione conseguita con l'attribuzione dei "pesi" ai parametri espressi nelle schede di riferimento e tenuto conto delle assenze, si opera la collocazione in una delle fasce rappresentate nella tabella sottostante.

Il riepilogo in fasce consente di abbinare le corrispondenti indennità economiche ad un *range* di valori abbastanza ampio, con il vantaggio di non operare insignificanti differenziazioni dell'indennità economica attribuita a ciascuno, e di compensare inevitabili imprecisioni o soggettivismi delle valutazioni.

Poiché la fascia "A" esprime una valutazione molto buona, la fascia di eccellenza (As – A Super) non potrà che essere utilizzata in via eccezionale per riconoscere e premiare "una tantum", comportamenti particolarmente virtuosi o risultati veramente superiori alle aspettative e fuori dall'ordinario.

PRESTAZIONI FINALI			
RANGE PUNTI	FASCE	PRODUTTIVITÀ E RISULTATO.	COEFF. PROGR. ORIZZONTALE <sup>Nº</sup>
Tra 600 e 571 punti	As	100	10
Tra 570 e 491 punti	A	90	10
Tra 490 e 451 punti	B	80	9
Tra 450 e 401 punti	C	70	8
Tra 400 e 351 punti	D	60	6
Tra 350 e 301 punti	E	50	3
Tra 300 e 201 punti	F	40	2
Tra 200 a 101 punti	G	20	1

<sup>Nº</sup> Esclusi i dirigenti

Fra 100 e 0 punti			0	0
-------------------	--	--	---	---

Nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG che, secondo il contratto decentrato determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata a ciascuna area o gruppo lavoro, il Nucleo di Valutazione opera su una scala parametrica da 1 a 100. La valutazione complessiva corrisponde al valore medio delle valutazioni.

## **2.6 Liquidazione delle indennità economiche individuali**

I valutatori dovranno tenere conto degli eventuali periodi di assenza nella attribuzione dei singoli punteggi qualora le assenze abbiano determinato una riduzione della prestazione.

La riduzione non opera per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro, o a causa di servizio, oppure ricovero ospedaliero o day hospital, nonché alle assenze relative a patologie gravi o che richiedono terapie salvavita.

I risparmi costituiscono economie di bilancio per il Comune.

**TABELLA "A" DEI REQUISITI MINIMI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

	B1- B2	1 B4	B3- B5	B4- B6	B5- B7	B3- B4	B4- B6	B5- B6	B6- B7	C1- C2	C2- C3	C3- C4	D1- D2	D2- D3	D3- D4	D4- D5	D5- D6
ESPERIENZA	1	1	1,5	1,5	2	2	1	1	1,5	2	1	1,5	2	2	2,5	3	2,5
QUALITÀ ZIONE	PRESTA- ZIONE	7	8	9	9	10	10	8	9	10	10	8	8	9	10	10	10
PREPARAZIONE BASE	DI	2	1	1	2	2	2,5	2	1	2	2,5	2	1	2	3	2	3
SVILUPPO SIONALE	PROFES- SIONALE	18	19	19	20	20	20	18	19	20	20	18	19	20	20	19	20

Anni complessivi di carriera da B1 a B7: 18 (diciotto)

Anni complessivi di carriera da B3 a B7: 11 (undici)

Anni complessivi di carriera da C1 a C5: 11 (undici)

Anni complessivi di carriera da D1 a D6: 24 (ventiquattro)

Anni complessivi di carriera da D3 a D6 20 (venti)

In caso di aumento dei livelli da CCNL i requisiti aggiunti automaticamente sono non inferiori a quelli della condizione economica immediatamente precedente immediatamente  
La categoria A è equiparata nei requisiti alla categoria B con ingresso in Cat B econ. B1