



# **COMUNE DI CANONICA D'ADDA**

Provincia di Bergamo

**COPIA**

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 43 Del 17-05-2014

**Oggetto:** MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno duemilaquattordici il giorno diciassette del mese di maggio alle ore 12:30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>PIROTTA GRAZIANO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>CAMISASCA MARIO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>TALLIA ALESSANDRO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>CEREDA PIETRO GIOVANNI</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>BERNABEI RENATA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2 ()

Assume la presidenza il Signor PIROTTA GRAZIANO in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Comunale Signora CARRERA ANTONELLA M.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
---------------------------	---	---------------------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria deliberazione nr. 19 del 18/03/2013, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione delle performance in attuazione a quanto stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009;

Considerato che il sistema in questione è stato applicato per la prima volta con la valutazione del 2013 e che nel corso dell' applicazione pratica sono emerse alcune criticità;

Vista la nota prot. 1647 del 01/03/2014, indirizzate alle organizzazioni sindacali, RSU e dipendenti comunali con la quale il Sindaco chiede che venga prodotta dalla parte sindacale una proposta di concreta revisione del sistema di valutazione a fronte delle criticità riscontrate;

Preso atto che a seguito di tale istanza è stata convocata il 05/03/2014 l'assemblea sindacale il cui verbale contenente le proposte di modifica all'attuale sistema di valutazione è stato trasmesso all'Amministrazione dalla RSU in data 26/03/2014 e risulta agli atti del presente provvedimento;

Dato atto che limitatamente alle richieste di modifica del sistema di valutazione si ritiene di procedere come segue:

- La forbice richiesta tra 93 e 100 per l'erogazione totale del premio totale è ritenuta troppo ampia e quindi viene definita tra 97 e 100.
- La percentuale di ripartizione della scheda di valutazione della prestazione individuale del dipendente viene definita c.s.;
  - a) Valutazione svolgimento progetto: 70
  - b) Valutazione comportamentale: 30

Ne consegue che la ripartizione dei punti e la relativa descrizione viene ridefinita sulla base di quanto sopra;

Ritenuto sulla base della citata proposta sindacale e delle valutazioni esposte introdurre le seguenti modifiche all'art. 15 del vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance:

Art. 15 – Attuale Versione	Art. 15 – Versione modificata
1. La valutazione del personale di comparto concerne l'apporto al lavoro di gruppo, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'incremento della produttività, nel rispetto dei termini e delle modalità indicati, e ai comportamenti seguiti nel corso della attività svolta in relazione all'obiettivo assegnato.	1. La valutazione del personale di comparto concerne l'apporto al lavoro di gruppo, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'incremento della produttività, nel rispetto dei termini e delle modalità indicati, e ai comportamenti seguiti nel corso della attività svolta in relazione all'obiettivo assegnato.
2. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento della produttività e la qualità delle prestazioni rese dal Comune e mira a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto fornito da ogni dipendente.	2. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento della produttività e la qualità delle prestazioni rese dal Comune e mira a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto fornito da ogni dipendente.
3. La valutazione della prestazione individuale del personale è svolta dal titolare di posizione organizzativa, se il dipendente risulta collocato all'interno di un servizio o, in difetto, dal Segretario comunale. Tale	3. La valutazione della prestazione individuale del personale è svolta dal titolare di posizione organizzativa, se il dipendente risulta collocato all'interno di un servizio o, in difetto, dal Segretario comunale. Tale

valutazione viene svolta di norma **entro il mese di aprile** dell'anno successivo a quello di riferimento.

4. La valutazione della prestazione individuale del personale si intende POSITIVA nel caso di raggiungimento del punteggio pari o superiore a 50/100 (cinquanta punti su cento). In caso di valutazione NON POSITIVA (punteggio conseguito inferiore a 50/100) non viene riconosciuto alcun compenso. Da 50 a 100 punti, il compenso viene erogato proporzionalmente al punteggio conseguito.

valutazione viene svolta di norma **entro il mese di aprile** dell'anno successivo a quello di riferimento.

4. La valutazione della prestazione individuale del personale si intende POSITIVA nel caso di raggiungimento del punteggio pari o superiore a 50/100 (cinquanta punti su cento). In caso di valutazione NON POSITIVA (punteggio conseguito inferiore a 50/100) non viene riconosciuto alcun compenso. **Da 97 a 100 punti, il compenso viene erogato per intero, da 96 a 50 viene erogato proporzionalmente al punteggio conseguito.**

Ritenuto altresì di procedere alla modifica della scheda di valutazione della prestazione individuale del dipendente che viene ridefinita secondo l'allegato "A" al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale e sostituisce quella approvata in precedenza in allegato al sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla citata deliberazione nr. 19/2013.

Verificata altresì la necessità, su segnalazione del nucleo di valutazione, di introdurre delle specifiche alla scheda di valutazione del titolare di posizione organizzativa al fine di consentire una distribuzione del punteggio per singolo obiettivo in relazione al numero assegnato a ciascun responsabile in modo da rendere proporzionale la valutazione.

Ritenuto pertanto di procedere anche alla modifica della scheda di valutazione del titolare di posizione organizzativa che viene ridefinita secondo l'allegato "B" al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale e sostituisce quella approvata in precedenza in allegato al sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla citata deliberazione nr. 19/2013.

Rilevato che a norma dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 spetta all'organo di vertice della dirigenza la definizione e le modifiche del sistema di valutazione e all'organo di indirizzo politico-amministrativo la sua adozione e/o rettifica;

Attesa la propria competenza in merito, ai sensi dell'art. 48 del TUEL e del citato art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, , così come modificato dal decreto legge 10 ottobre 2012, n° 174, convertito nella legge 7 dicembre 2012, n° 213;

Con **voti** favorevoli unanimi espressi nei modi di legge;

#### DELIBERA

Per le motivazioni indicate in premessa,

1. di approvare le modifiche all'art. 15 vigente "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**", che viene definito come segue:

##### Art. 15 – Versione modificata

1. La valutazione del personale di comparto concerne l'apporto al lavoro di gruppo, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'incremento della produttività, nel rispetto dei termini e delle modalità indicati, e ai comportamenti seguiti nel corso della attività svolta in relazione all'obiettivo assegnato.

2. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento della produttività e la qualità delle prestazioni rese dal Comune e mira a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto fornito da ogni dipendente.
3. La valutazione della prestazione individuale del personale è svolta dal titolare di posizione organizzativa, se il dipendente risulta collocato all'interno di un servizio o, in difetto, dal Segretario comunale. Tale valutazione viene svolta di norma **entro il mese di aprile** dell'anno successivo a quello di riferimento.
4. La valutazione della prestazione individuale del personale si intende **POSITIVA** nel caso di raggiungimento del punteggio pari o superiore a 50/100 (cinquanta punti su cento). In caso di valutazione **NON POSITIVA** (*punteggio conseguito inferiore a 50/100*) non viene riconosciuto alcun compenso.

**Da 97 a 100 punti, il compenso viene erogato per intero, da 96 a 50 viene erogato proporzionalmente al punteggio conseguito.**

2. Di procedere alla sostituzione della scheda di valutazione della prestazione individuale del dipendente ai fini della concessione dei fondi destinati alla produttività secondo l'allegato "A", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. Di procedere altresì alla sostituzione della scheda di valutazione del titolare di posizione organizzativa secondo l'allegato "B", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
4. di disporre l'invio della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali, alle RSU e la pubblicazione del documento approvato sul sito internet;
5. di trasmettere copia della presente deliberazione all'Ufficio proponente, come in narrativa indicato, per i provvedimenti attuativi;
6. di dichiarare, con successiva, separata votazione riportante il medesimo esito di quella anzidetta, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Allegati:

- parere ex art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;
- Allegato "A" scheda di valutazione della prestazione individuale del dipendente ai fini della concessione dei fondi destinati alla produttività
- Allegato "B" scheda di valutazione del titolare di posizione organizzativa



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to PIROTTA GRAZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr.ssa CARRERA ANTONELLA M.

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

Il sottoscritto Segretario Comunale, su attestazione del messo comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line di questo Comune il giorno 21 MAG 2014 Reg. N° 294 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi.

### COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

Il sottoscritto Segretario Comunale dà atto che del presente verbale viene data comunicazione in data odierna ai capigruppo consiliari (Prot. N° 3957)

Canonica d'Adda, li 21 MAG 2014

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr.ssa CARRERA ANTONELLA M.

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 3 del D.Lgs. 18.8.2000, n.267 in data \_\_\_\_\_, essendo decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'Albo on-line di questo Comune.

Canonica d'Adda li

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr.ssa CARRERA ANTONELLA M.

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n° 43 del 27/05/2014

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-CONTABILE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 267 IN DATA 18.08.2000.**

Vista la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale avente per oggetto **MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.**

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, 1° comma, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 così come modificato dal decreto legge 10 ottobre 2012, nr. 174 convertito nella legge 7 dicembre 2012, nr. 213, il sottoscritto Responsabile del Servizio Programmazione Economica Gestione Finanziaria, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-contabile della presente deliberazione.

Canonica d'Adda, lì 13.05.2014

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Maffi Giovanna







**Allegato "A" alla deliberazione della Giunta Comunale nr. 43 del 17/05/2014**  
(la presente scheda sostituisce quella allegata al regolamento di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione nr. 19 del 18.03.2013)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEL  
DIPENDENTE AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEI FONDI DESTINATI  
ALLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO \_\_\_\_\_**

Dipendente Sig. \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_

Progetto assegnato \_\_\_\_\_

Termine per lo svolgimento \_\_\_\_\_

Riconoscimento economico di € \_\_\_\_\_ stabilito con contrattazione decentrata del  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Servizio  
\_\_\_\_\_

Punti max 100: valutazione svolgimento progetto  
valutazione comportamenti

max punti 70/100  
max punti 30/100

**1) MEDIA VALUTAZIONE SVOLGIMENTO DEI PROGETTI**

Max punti 70/100

Progetto	parametri	Punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)	Punteggio assegnato
.....	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%	20	10	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%	35	18	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%	52	26	
	Obiettivo pienamente raggiunto	70	35	

Totale punti assegnati per svolgimento progetto

\_\_\_\_\_ /70 (A)

2) VALUTAZIONE COMPORAMENTI (CON RIFERIMENTO ALLA ATTIVITA' SVOLTA IN RELAZIONE ALL'OBIETTIVO ASSEGNATO)

3 parametri

max punti attribuibili per ogni parametro 10

Max punti 30/100

parametri	Descrizione	Punti (*)	Punti assegnati
<b>Flessibilità, disponibilità e soluzione dei problemi</b>	Capacità d'adattamento ai cambiamenti e ai processi riorganizzativi e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati. Disponibilità a migliorare la propria professionalità mediante il continuo aggiornamento.	da 0 a 10	
<b>Autonoma gestione del tempo lavorativo</b>	Capacità di gestire il tempo lavorativo, ottimizzando l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso.	da 0 a 10	
<b>Relazioni interne ed esterne</b>	Capacità d'integrarsi al contesto lavorativo condividendo gli obiettivi dell'ente; capacità di gestire correttamente i rapporti interni (con i colleghi, i superiori e gli amministratori) e quelli esterni (con gli utenti, i cittadini, i fornitori, le altre PA) al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	da 0 a 10	

Totale punti assegnati per comportamenti

\_\_\_\_\_ /30 (B)

**Valutazione complessiva (A + B) punti \_\_\_\_\_ /100**

Valutazione NEGATIVA se punteggio complessivo inferiore a 50/100  
Compenso pari a ZERO.

Valutazione POSITIVA se punteggio complessivo pari o superiore a 50/100  
compenso pari a \_\_\_\_\_% del valore economico del progetto.

La presente scheda di valutazione è stata illustrata e consegnata al dipendente interessato in data \_\_\_\_\_.

Il dipendente esprime le seguenti osservazioni:

---

---

---

Il valutatore esprime le seguenti osservazioni:

---

---

---

Luogo, data \_\_\_\_\_

Il valutatore

---

Il dipendente (per ricevuta)

---

## SPECIFICHE RELATIVE ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA

(\*) Descrizione dei giudizi e relativi punteggi

**INSUFFICIENTE 0 punti**

Prestazione assolutamente e gravemente non rispondente agli standard.

**INADEGUATO 3 punti**

Prestazione non del tutto rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

**MIGLIORABILE 5 punti**

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

**QUASI ADEGUATO 6 punti**

Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.

**ADEGUATO 8 punti**

Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".

**OTTIMO 10 punti**

Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

\*\*\*\*\*

### **ESEMPIO Modalità di calcolo del compenso da corrispondere**

L'erogazione del compenso per la produttività viene disposta solo a seguito di valutazione POSITIVA. La valutazione si intende POSITIVA se il punteggio complessivo raggiunto è pari ad almeno 50/100 punti (cfr art. 15). Il compenso viene erogato proporzionalmente al punteggio conseguito.

Es. ipotesi quota di produttività individuale € 1.000,00

punti assegnati 80/100

compenso erogato € 800,00 (pari all'80% del valore economico della produttività individuale)

Allegato "B" alla deliberazione della Giunta Comunale nr 43 del 17/05/2014

(la presente scheda sostituisce quella allegata al regolamento di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione nr. 19 del 18.03.2013)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA Sig./dott. \_\_\_\_\_ AI FINI DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER L'ANNO \_\_\_\_\_**

data \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
\_\_\_\_\_

Punti max 100: valutazione raggiungimento obiettivi  
valutazione comportamenti

max punti 60/100  
max punti 40/100

1) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

max n. 5 obiettivi assegnati

max punti attribuibili per ogni obiettivo: 12

(da riproporzionare in relazione al nr. degli obiettivi assegnati)

complessivi punti attribuibili 60

obiettivi	parametri	Punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)	Punteggio assegnato
1) .....	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%	6	3	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%	8	4	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%	10	5	
	Obiettivo pienamente raggiunto	12	6	
2) .....	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%	6	3	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%	8	4	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%	10	5	
	Obiettivo pienamente raggiunto	12	6	

Totale punti assegnati per il raggiungimento obiettivi

\_\_\_\_\_/60 (A)

2) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (CON RIFERIMENTO ALLA COMPLESSIVA ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO SOLARE)

5 parametri  
 max punti attribuibili per ogni parametro 8  
 complessivi punti attribuibili 40

Parametri	Descrizione	Punti (*)	punti assegnati
<b>Flessibilità, disponibilità e soluzione dei problemi</b>	Capacità d'adattamento ai cambiamenti e ai processi riorganizzativi e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare problemi, situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati. Disponibilità a migliorare la propria professionalità mediante il continuo aggiornamento.	da 0 a 8	
<b>Autonoma gestione del tempo lavorativo</b>	Capacità di gestire il tempo lavorativo, ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, ottimizzando l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso.	da 0 a 8	
<b>Affidabilità e conoscenza delle procedure</b>	Affidabilità e diligenza nel portare a compimento gli adempimenti richiesti, corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative e delle norme da rispettare.	da 0 a 8	
<b>Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale,</b>	Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di valutazione del personale (se assegnato); 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.	da 0 a 8	
<b>Relazioni interne ed esterne</b>	Capacità d'integrarsi condividendo gli obiettivi dell'ente; capacità di gestire correttamente i rapporti interni (con i collaboratori, i colleghi, i superiori e gli amministratori) e quelli esterni (con gli utenti, i cittadini, i fornitori, le altre PA) al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente e al benessere organizzativo.	da 0 a 8	

Totale punti assegnati per comportamenti

\_\_\_\_\_/40 (B)

**Valutazione complessiva (A + B) punti \_\_\_\_\_ /100**

Valutazione NEGATIVA se punteggio complessivo inferiore a 70/100  
Indennità di risultato pari a ZERO.

Valutazione POSITIVA se punteggio complessivo pari o superiore a 70/100  
Indennità di risultato pari a \_\_\_\_\_% della retribuzione di posizione.

La presente scheda di valutazione è stata illustrata e consegnata al dipendente interessato in  
data \_\_\_\_\_.

Il dipendente esprime le seguenti osservazioni:

---

---

---

Il valutatore esprime le seguenti osservazioni:

---

---

---

Luogo, data \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

---

Il dipendente (per ricevuta)

---

## NOTE SPECIFICHE RELATIVE ALLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA

(\*) Descrizione dei giudizi e relativi punteggi

**INSUFFICIENTE 0 punti**

Prestazione assolutamente e gravemente non rispondente agli standard.

**INADEGUATO 2 punti**

Prestazione non del tutto rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

**MIGLIORABILE 4 punti**

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

**QUASI ADEGUATO 5 punti**

Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.

**ADEGUATO 6 punti**

Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".

**OTTIMO 8 punti**

Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

\*\*\*\*\*

### **ESEMPIO Modalità di calcolo del compenso da corrispondere**

L'indennità di risultato è riconosciuta solo se il punteggio è pari o superiore a 70/100. (cfr. art. 13)

Il valore della indennità di risultato è stabilito contrattualmente tra il 10% e il 25% della indennità di posizione dell'anno di riferimento.

Per ogni punto assegnato oltre i 70 viene riconosciuta una percentuale dello 0,5% della indennità di posizione, da sommare al minimo contrattuale previsto del 10%, fino alla concorrenza del massimo previsto del 25%.

Es. punti 70/100 = indennità di risultato pari a 10%

punti 75/100 = indennità di risultato pari a 12,5% (5 punti x 0,5% = 2,5%; 10% + 2,5% = 12,5%)

punti 100/100 = indennità di risultato pari al 25% (30 punti x 0,5% = 15%; 10% + 15% = 25%)