

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA
REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)**

Approvato con Delibera G.C. n. 125 del 04/10/2023

INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione

Art. 3 - Valore delle Elevate Qualificazioni

Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni

Art. 5 - Funzioni e competenze

Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 7 - Criteri di individuazione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 8 – Incarico, revoca e sostituzione della Elevata Qualificazione

Art. 9 - Regime orario

Art. 10 – Retribuzione di Risultato

Art. 11 - Incarichi ad Interim

Art. – 12 - Disposizioni finali

Allegato “A” - Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

Allegato “B” - Griglia pesatura retribuzione di posizione

Allegato “C” - Scheda per l'attribuzione dell'indennità di risultato

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito definite EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte del Comune, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Nel Comune di Meri, essendo privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle EQ.

Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale Area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il Comune può avvalersi di questa facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Art. 3 - Valore delle Elevate Qualificazioni

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, restano salvi i compensi di aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle EQ così come descritto nell'allegato B) del presente regolamento.

3. Con separato atto di organizzazione sarà definito l'ammontare complessivo della retribuzione di risultato delle EQ secondo le previsioni di cui all'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, i cui criteri generali saranno definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti indicati all'articolo 2, l'incarico di EQ sia attribuito a personale appartenente all'Area degli Istruttori, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo

ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citati percentuali, il Comune di Meri tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della EQ attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo massimo non superiore al 30% della stessa.

Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni

1. La pesatura delle EQ è di competenza del nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto dei criteri riportati nel presente regolamento.

La pesatura è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 5 - Funzioni e competenze

1. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
- b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,
- d) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di incarico di EQ è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A:

I fattori generali di valutazione sono:

- A. Responsabilità delle risorse umane;
- B. Complessità gestionale;
- C. Responsabilità delle risorse finanziarie;
- D. Rilevanza esterna delle responsabilità.

Art. 7 - Criteri di individuazione dei titolari di incarico di EQ

1. Per il conferimento degli incarichi, il Comune di Merì terrà conto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, dei seguenti requisiti anche alternativi:
 - a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altra P.A., in posizioni di lavoro che richiedano un significativo grado di autonomia gestionale;
 - b) preparazione e requisiti culturali relativi alle materie concernenti l'incarico;
 - c) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - d) attitudine, capacità professionale, esperienza acquisita.

Art. 8 - Incarico, revoca, sostituzione, della Elevata Qualificazione

1. L'incarico di EQ viene attribuito con Decreto del Sindaco.
2. Negli atti di conferimento è stabilita la retribuzione di posizione attribuita. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale. La valutazione si considera negativa se inferiore al 50% del punteggio massimo del sistema di valutazione adottato.
3. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
4. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di un incarico di EQ, le funzioni vengono svolte da altro titolare di EQ o dal Segretario Comunale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

Art. 9 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

Art. 10- Retribuzione di Risultato

1. La Retribuzione di Risultato è fissata per tutti gli incaricati di Elevata Qualificazione, e varia da un minimo ad un massimo stabilito dalla Contrattazione Nazionale.
2. L'assegnazione di tale Retribuzione avviene a seguito della valutazione annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione, il quale ne propone l'approvazione alla Giunta Municipale;
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione sono valutati annualmente sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (Allegato C) che sarà compilata dal Nucleo di Valutazione sulla base di una Relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.
4. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della Retribuzione di Risultato fino ad un massimo del 30% della Retribuzione di Posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità della quota del fondo destinata a tale forma retributiva, a seguito della liquidazione della Retribuzione di Posizione.
5. Il dipendente incaricato di Elevata Qualificazione può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in centesimi, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 60 punti) così suddivisi:
 - Fino a 25 punti = nessun risultato
 - Da 26 a 30 punti = 6% dell'indennità di posizione
 - Da 31 a 37 punti = 12% dell'indennità di posizione
 - Da 38 a 42 punti = 18% dell'indennità di posizione
 - Da 43 a 47 punti = 24% dell'indennità di posizione
 - Da 48 a 52 punti = 27% dell'indennità di posizione
 - Da 53 a 60 punti = 30% dell'indennità di posizione

6. Nel caso in cui la somma delle Retribuzioni di Risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15%, l'utilizzo di tali risparmi è demandata alla contrattazione decentrata. Nel caso in cui la somma delle Retribuzioni di Risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

7. Nel caso in cui agli incaricati di Elevata Qualificazione risultino attribuiti compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, e gli stessi superino su base annua l'ammontare di euro 3.000, la Retribuzione di Risultato ai destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è di seguito determinata:

- da € 3.001 a € 6.000 ridotta del 40%;
- da € 6.001 a € 9.000 ridotta del 60%;
- da € 9.001 in poi nessuna retribuzione spettante.

8. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di Elevata Qualificazione, determina la misura della Retribuzione di Risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.

9. La Giunta Municipale destina, entro il 31 gennaio, alla Retribuzione di Risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della Retribuzione di Posizione e di Risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previsti nel proprio Ente; al termine dell'esercizio la Giunta Municipale verifica la possibilità di variazione della predetta quota in ragione di eventi che abbiano inciso sulla determinazione della retribuzione di posizione già assegnata ai diversi responsabili.

10. Le risorse destinate al finanziamento della Retribuzione di Posizione e di risultato degli incarichi di Elevate Qualificazioni sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, tenuto conto della disponibilità economica del fondo consolidato per gli incarichi di Elevata Qualificazione.

11. Il Nucleo di Valutazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione delle valutazioni, rimette la scheda ai diversi Responsabili, i quali potranno presentare, nel termine di 10 giorni, istanza di riesame.

Art. 11 - Incarichi ad Interim

1. Al Dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim di E.Q. relativo ad altro Settore dell'Ente, è attribuito, per la durata dello stesso e, a titolo di Retribuzione di Risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della Retribuzione di Posizione prevista per l'incarico di Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim: la percentuale è definita dal Sindaco nell'atto di conferimento dell'incarico ad interim.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma primo, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 12 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, di cui questo Regolamento costituisce parte integrante.

3. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché sul Sito istituzionale dell'Ente, all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..
4. Le disposizioni del presente Regolamento sono applicate a decorrere dal 1° Aprile 2023.

ALLEGATO "A"

Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	
<i>Totale fattore</i>			max 10
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	DA 1 A 10	max 10
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	max 10
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 10	max 10
	B4. Rilevanza strategica	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 40
C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE	C1. Risorse finanziarie gestite – accertate e impegnate	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 10
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	max 10
	D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e dei lavori	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 20
TOTALE GENERALE			max 80

FATTORI PONDERAZIONE

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Settore) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

B4. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE

C1. Risorse finanziarie gestite

Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

Attribuzione dei pesi/valutazioni

A. Risorse umane gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene in base al numero dei dipendenti assegnati al singolo Settore sulla base della seguente formula:

PUNTEGGIO per singolo dipendente assegnato = [(Punti 4 - Area dei Funzionari) + (Punti 3 - Area degli Istruttori) + (Punti 2 - Area degli Operatori Esperti) + (Punti 1,5 - Area degli Operatori) + (Punti 1 - Personale Asu)]

B. Complessità gestionale

La definizione del punteggio (max 40) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

B1. Complessità del quadro normativo

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterne ed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

B4. Rilevanza strategica

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

C. Risorse finanziarie gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo settore:

- < € 100.000,00 (entrate + uscite) = punti 2
- da € 100.000,00 a € 199.999,99 = punti 4
- da € 200.000,00 a € 299.999,99 = punti 6
- da € 300.000,00 a € 399.999,99 = punti 8
- da € 400.000,00 = punti 10

D. Rilevanza Esterna delle responsabilità

La definizione del punteggio (max 20) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

ALLEGATO "B"

Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 30 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 8.001,00 a € 11.000,00
Da 55 a 69 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 14.001,00 a € 18.000,00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 30 punti	Da € 3.000,00 a € 4.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 55 a 69 punti	Da € 6.501,00 a € 8.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 8.001,00 a € 9.500,00

ALLEGATO C

SCHEMA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

OBIETTIVI ASSEGNATI		
Obiettivo A	Descrizione	Punti
Obiettivo B	Descrizione	Punti
Obiettivo C	Descrizione	Punti
Obiettivo D	Descrizione	Punti
Obiettivo	Descrizione	Punti
TOTALE OBIETTIVI		MAX 60 PUNTI