

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione dei dipendenti i seguenti parametri:

1) il grado di raggiungimento degli obiettivi aggregati d'Area o di Servizio:

- il Nucleo di valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base del rendiconto dello stato di attuazione dei programmi (SAP) al 31/12 tenendo conto anche del criterio della prevalenza;
- il Nucleo di valutazione si esprime avvalendosi di una scala di valori in settantesimi, dove 70 corrisponde al 100% degli obiettivi realizzati (attività o progetti PEG) con riduzione proporzionale (ad es. al raggiungimento dell'80% degli obiettivi corrisponderanno 56 punti).

Nel caso in cui il bilancio di previsione non sia approvato entro il 31/12 dell'anno precedente si fa riferimento agli obiettivi triennali contenuti nei documenti di programmazione approvati nell'anno precedente;

2) i comportamenti organizzativi senza l'individuazione di obiettivi specifici per ciascun dipendente con le seguenti precisazioni:

- per detta valutazione si farà riferimento ai criteri e ai parametri di cui alle successive lettere, fermo restando il tema della presenza minima quale pre-requisito,
- le schede di valutazione riprendono i principi enunciati nel CCDI 03.02.2009 e cioè il merito, l'impegno e l'apporto individuale alla realizzazione dei progetti, i comportamenti di disponibilità verso gli utenti interni ed esterni, l'assunzione di responsabilità, la disponibilità al cambiamento, l'attitudine a lavorare in gruppo, nonché la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente;

2a) per ciascun parametro vi sono 7 livelli di valutazione e relativa declaratoria:

- *1 / prestazione e competenze individuali del tutto insufficienti rispetto alla qualità e quantità del lavoro svolto, in riferimento alla categoria di appartenenza, al ruolo ricoperto ed alla presenza effettiva in servizio*
- *2 / prestazione e competenze individuali significativamente carenti rispetto alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto*
- *3 / prestazione e competenze individuali sufficienti in relazione alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto, ma tuttavia significativamente migliorabili*
- *4 / prestazione e competenze individuali buone, in relazione alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto, ma con margine di miglioramento applicandosi con impegno costante nel tempo*
- *5 / prestazione e competenze individuali adeguate rispetto alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto*
- *6 / prestazione e competenze individuali consolidate e coerenti rispetto alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto*
- *7 / prestazione e competenze individuali elevate ed in alcuni casi superiori in relazione alla categoria di appartenenza ed al ruolo ricoperto*

2b) in merito alle competenze professionali possedute/dimostrate ed ai comportamenti organizzativi posti in essere vengono individuati 10 elementi di valutazione comuni a tutte le categorie e 5 elementi di valutazioni tipici per le singole categorie giuridiche accorpando Cat. A+B1 / B3+C / D1+D3

2c) i 10 elementi di valutazione comuni a tutte le categorie sono:

- *grado di impegno nello svolgimento dei compiti assegnati, con riguardo anche alla continuità*
- *affidabilità e capacità di portare a termine i compiti assegnati nei tempi previsti o comunque ragionevoli*
- *capacità di relazione con i colleghi del proprio ufficio o di altri uffici e con i superiori mantenendo un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità ed utilizzo di appropriate forme di comunicazione*
- *capacità di contribuire a creare un clima sereno e proficuo di lavoro*
- *disponibilità alla collaborazione con i colleghi del proprio ufficio e di altri uffici per il raggiungimento dell'obiettivo comune e per agevolare il lavoro*

- *qualità della prestazione in termini di accuratezza, precisione, tempestività, rispondenza agli obiettivi della struttura*
- *osservanza delle regole e delle disposizioni interne in materia di orario di lavoro, permessi, pausa pranzo, ferie, trasferte e malattia senza sollecitazioni da parte del Servizio*
- *atteggiamento positivo e disponibilità ad accettare attivamente e farsi carico di compiti e responsabilità connessi ad esigenze trasversali dell'Ente anche in materia di prevenzione e sicurezza*
- *capacità di adattarsi con efficacia a situazioni e compiti diversi e mutevoli nel tempo e di garantire la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze funzionali ed organizzative della struttura di appartenenza*
- *modifica ed adatta il proprio lavoro (priorità, prassi operative, output) in funzione delle necessità dell'utente interno ed esterno*

2d) i 5 elementi di valutazione caratteristici delle Cat. A+B1 sono:

- *spirito d'iniziativa nell'assolvere le mansioni proprie del ruolo anche in assenza di direttive dettagliate*
- *disponibilità a svolgere compiti diversi ed a garantire il proprio contributo anche ad attività di non specifica competenza*
- *rispetta gli impegni o gli accordi presi con i colleghi ed in caso di necessità supporta i colleghi allo scopo di mantenere lo standard del servizio offerto*
- *esegue i compiti assegnati nei tempi stabiliti ed in modo accurato senza necessità di revisioni*
- *adatta le proprie abitudini lavorative in tema di orario e modalità operative in funzione di particolari esigenze della propria struttura*

2e) i 5 elementi di valutazione caratteristici delle Cat. B3+C sono:

- *orientamento al risultato*
- *rispondenza del lavoro ai requisiti di accuratezza, diligenza, efficacia e tempestività*
- *attenzione al rispetto delle norme e procedure*
- *capacità di proporre elementi di semplificazione o soluzioni innovative, anche di piccola entità, ma concretamente realizzabili*
- *competenza nell'uso delle tecnologie e/o delle attrezzature affidate*

2f) i 5 elementi di valutazione caratteristici delle Cat. D1+D3 sono:

- *capacità di agire in modo autonomo assumendosi pienamente le responsabilità del ruolo*
- *qualità della prestazione in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna*
- *efficace gestione del proprio lavoro e/o di quello degli eventuali collaboratori, risorse e strumentazioni assegnate, individuazione delle priorità e programmazione del lavoro anche senza l'intervento dei diretti superiori nonché propensione a farsi carico, di propria iniziativa, delle esigenze createsi nel corso dell'attività e ad assumersi responsabilità e prendere decisioni nell'ambito delle mansioni attribuite*
- *si assume le proprie responsabilità anche in caso di errore e riconosce il contributo dei colleghi al lavoro svolto*
- *migliora costantemente i processi con l'obiettivo di soddisfare e di anticipare le richieste degli utenti interni ed esterni*

Criteri di valutazione e calcolo

1) in merito al peso specifico di ciascuna categoria giuridica si stabiliscono i seguenti coefficienti:

- Cat. A+B1 = 1
- Cat. B3 = 1,05
- Cat. C = 1,25
- Cat. D1 = 1,65
- Cat. D3 = 1,90

2) nel calcolo del punteggio finale, quale sommatoria del punteggio di performance di area/servizio (max 70 punti) e del punteggio della performance individuale (min. 15 max 105-110), parametrato col coefficiente del peso specifico di categoria, il coefficiente dei ratei di mensilità e il coefficiente del part time, si terrà conto nell'arrotondamento all'unità, del secondo decimale nel seguente modo:

- in eccesso se uguale o superiore a 50 (es. 66,50 = 67)
- in difetto se uguale o inferiore a 49 (es. 66,49 = 66)

3) si provvede a creare un budget di Ente calcolato dividendo il fondo destinato alla produttività per la somma di tutti i dipendenti secondo i coefficienti di cui al punto n. 1) e moltiplicando il risultato per la somma dei parametri dei dipendenti

4) per quanto riguarda i rapporti di lavoro cessati o assunti per mobilità, i part-time, i comandi in entrata ed in uscita ed in generale per i dipendenti la cui produttività è pagata a ratei mensili, la quota spettante è calcolata tenendo presente la situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento della produttività medesima

5) viene assegnato un bonus al 5% del personale per Area che ha acquisito la valutazione più elevata e comunque con una valutazione minima non inferiore a 105. In caso di pari merito il premio viene assegnato al dipendente che ha conseguito la valutazione più elevata nell'anno precedente. In caso di ulteriore pari merito anche nell'anno precedente il Direttore d'area in modo motivato individua il dipendente a cui assegnare il bonus in parola. La quantificazione del bonus è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente per categoria e cioè della media di coloro che acquisiscono un punteggio pari o superiore a 90 punti. Ai fini del predetto calcolo devono essere rese neutre le situazioni connesse ai compensi relativi al personale con rapporto di lavoro part-time per quanto attiene la determinazione del bonus. Per quanto riguarda la corresponsione verrà effettuata in proporzione alla misurabilità del contributo e all'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi, di ente, di struttura e di ufficio di appartenenza (vedi precisazioni sulla correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza di servizio di cui al punto n. 8)

6) i dipendenti dei servizi o delle aree che hanno un numero di dipendenti tale da non poter essere destinatari del bonus potranno assegnare il bonus nei limiti di un dipendente.

7) tra i dipendenti che hanno ricevuto un punteggio tra 95 e 105 ciascun Direttore d'Area, sentiti i Dirigenti di Servizio, può assegnare ulteriori 5 punti a non oltre il 5% dei dipendenti appartenenti all'Area, calcolati con il meccanismo di arrotondamento di cui al punto 2, con motivazione specifica da inserire nella scheda consegnata al dipendente e con riferimento:

- o ad attività significative non previste eseguite con celerità ed efficacia e con elevata capacità di problem solving
- o a comportamenti organizzativi particolarmente significativi

I Servizi e le aree che hanno un numero di dipendenti tale da non poter essere destinatari degli ulteriori 5 punti di cui sopra potranno assegnarli nei limiti di un dipendente

Per l'area Deleghe, al fine dell'attribuzione ai dipendenti dei benefici previsti da altri Enti, la valutazione consta esclusivamente dei 15 parametri contenuti nella presente metodologia (considerando il valore di 105 punti come valore massimo della prestazione individuale corrispondente al 100%).

8) si precisano di seguito le modalità di calcolo della produttività per presenze effettive inferiori all'anno:

- o se il periodo non lavorato o le assenze sono superiori a 180 giorni, siano esse o meno consecutive, non si eroga alcuna produttività
- o se il periodo non lavorato o le assenze sono inferiori a 180 giorni, si eroga integralmente la produttività
- o se le assenze sono superiori a 180 giorni, ma determinate in tutto o in parte da congedo di maternità e/o interdizione anticipata obbligatoria si eroga produttività ridotta in modo proporzionale e calcolata sui ratei mensili di effettiva presenza
- o per i part-time la produttività ed il calcolo delle assenze vengono riproporzionati
- o la prestazione effettuata in regime di telelavoro, ai fini del riconoscimento della produttività, è considerata a tutti gli effetti quale prestazione effettiva di lavoro

9) qualora le valutazioni di una determinata Area si discostino di oltre il 25% dalle valutazioni medie delle altre Aree, il Segretario Generale attiverà opportuni strumenti perequativi

10) la differenziazione dei giudizi espressi da ciascun dirigente costituisce elemento di valutazione sui comportamenti organizzativi della performance individuale del dirigente medesimo

11) in merito alla procedura di conciliazione, fermo restando che la valutazione riportata nella scheda gode di ampia discrezionalità e che il giudizio precedente non vincola quello dell'anno successivo, si prevede che entro sette giorni dal ricevimento della scheda valutativa il dipendente possa, mediante comunicazione scritta al Direttore d'Area, contestare le valutazioni ricevute se connesse alla procedura ovvero se i giudizi appaiano viziati da illogicità, travisamento e contraddittorietà. (*cfr. Consiglio di Stato, sez. IV, ordinanza N. 4076/2004 e sentenza N. 2039/2013*)

12) restano confermati i criteri e parametri di riparto del piano di razionalizzazione di cui alla Delibera di Giunta n. 314 del 30.09.2014, pertanto le tre fasce ivi individuate con i punteggi relativi alla valutazione dei soli comportamenti organizzativi sono:

- **prima fascia** qualora il punteggio sia uguale o superiore a 95
- **seconda fascia** qualora il punteggio sia uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95
- **terza fascia** qualora il punteggio sia inferiore a 86

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Le graduatorie verranno redatte per categorie B, C, D e D titolari di posizione organizzativa secondo i seguenti criteri:

- per le categorie B, C, D e D con P.O. le graduatorie vengono redatte per area in base alla collocazione del dipendente nell'ultimo anno di valutazione.
- i dipendenti del Servizio Pianificazione urbanistica, territoriale e cartografica sono inseriti nella graduatoria dell'Area Lavori Pubblici, con eventuali correttivi riferibili a scostamenti significativi della valutazione, limitatamente alla graduatoria riguardante le posizioni organizzative e il terzo passaggio previsto per l'01/07/2020, in relazione al numero limitato di dipendenti.

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria, i seguenti parametri:

- A) Risultanze del sistema di valutazione della performance individuale – media delle valutazioni del triennio 2015-2016-2017 per il primo passaggio con decorrenza 01/12/2018, 2016-2017-2018 per il secondo passaggio con decorrenza 01/07/2019, 2017-2018-2019 per il terzo passaggio 01/07/2020**
- B) Esperienza acquisita nella posizione economica di appartenenza nell'ambito del medesimo profilo professionale o analogo**

B1) Per i dipendenti inquadrati nella prima posizione economica per ogni categoria di appartenenza nell'ambito del medesimo profilo professionale o analogo, in relazione al collegamento con il sistema di valutazione dell'ente, il punteggio viene graduato come segue:

- per l'esperienza maturata dall'anno 2009 i punteggi sono:

- * punti 3 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- * punti 2 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- * punti 1 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- * punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15

- per l'esperienza maturata dall'anno 2006 i punteggi sono:

- * punti 6 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- * punti 4 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- * punti 2 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- * punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15

- per l'esperienza maturata per gli anni precedenti il 2006 i punteggi sono:

- * punti 9 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- * punti 6 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- * punti 3 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- * punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15

B2) Per i dipendenti inquadrati nella seconda posizione economica o successiva per ogni categoria di appartenenza nell'ambito del medesimo profilo professionale o analogo, in relazione al collegamento con il sistema di valutazione dell'ente, il punteggio viene graduato come segue:

- per l'esperienza maturata dall'anno 2009 i punteggi sono:

- * punti 2 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- * punti 1 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- * punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 86

- per l'esperienza maturata dall'anno 2006 i punteggi sono:

- * punti 4 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- * punti 2 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- * punti 1 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- * punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15

- per l'esperienza maturata per gli anni precedenti il 2006 i punteggi sono:

- * punti 6 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 95,
- * punti 3 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 86 ma inferiore a 95,
- * punti 2 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è uguale o superiore a 15 ma inferiore a 86,
- * punti 0 se la media del punteggio per la qualità della prestazione individuale riferita alle valutazioni ricevute nel triennio precedente all'anno di valutazione è inferiore a 15.

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione delle progressioni economiche delle Posizioni Organizzative all'interno della categoria, i seguenti parametri:

C) Risultanze del sistema di valutazione della performance individuale prendendo a riferimento la media della somma degli ultimi tre anni delle valutazioni del triennio 2015-2016-2017 per il primo passaggio con decorrenza 01/12/2018, 2016-2017-2018 per il secondo passaggio con decorrenza 01/07/2019, 2017-2018-2019 per il terzo passaggio 01/07/2020

D) Esperienza acquisita nella posizione economica di appartenenza nell'ambito del medesimo profilo professionale o analogo

D1) Per le posizioni organizzative inquadrature nella prima posizione economica per ogni categoria di appartenenza (D1 e D3), in relazione al collegamento con il sistema di valutazione dell'ente, il punteggio viene graduato come segue:

- per l'esperienza maturata dall'anno 2009 i punteggi sono:

* punti 3 con valutazione di performance individuale almeno pari a 27,

* punti 0 con valutazione di performance individuale inferiore a 27

- per l'esperienza maturata per gli anni precedenti il 2009 i punteggi sono:

* punti 6 con valutazione di performance individuale almeno pari a 27,

* punti 3 con valutazione di performance individuale almeno pari a 25,

* punti 0 con valutazione di performance individuale inferiore a 25.

D2) Per le posizioni organizzative inquadrature nella seconda posizione economica o successive per ogni categoria di appartenenza (D1 e D3), in relazione al collegamento con il sistema di valutazione dell'ente, il punteggio viene graduato come segue:

- per l'esperienza maturata dall'anno 2009 i punteggi sono:

* punti 1 con valutazione di performance individuale almeno pari a 27,

* punti 0 con valutazione di performance individuale inferiore a 27

- per l'esperienza maturata per gli anni precedenti il 2009 i punteggi sono:

* punti 3 con valutazione di performance individuale almeno pari a 27,

* punti 1 con valutazione di performance individuale almeno pari a 25,

* punti 0 con valutazione di performance individuale inferiore a 25.

Iter

Il dirigente del Servizio Personale e Sistemi informativi e Telematica effettua l'istruttoria predisponendo le schede individuali attestanti il punteggio assegnato e consegnando le suddette al personale. Il dipendente ha sette giorni di tempo dal ricevimento, per presentare eventuali osservazioni in forma scritta.

Il dirigente del Servizio Personale e Sistemi informativi e Telematica conferma o modifica l'attribuzione del punteggio, in forma scritta, entro sette giorni dalla richiesta del dipendente.

Al termine dell'istruttoria vengono redatte le graduatorie riepilogative dei punteggi assegnati finalizzati alla successiva attribuzione della progressione economica orizzontale approvate dai Direttori di Area i quali predispongono infine l'atto di attribuzione dei benefici economici ai dipendenti selezionati, secondo la presente metodologia.

Criteri di valutazione e calcolo

Come previsto dal CCI sottoscritto in data 28/12/2018, per il triennio 2018/2020 è previsto il 37% quale limite massimo di attribuzione del beneficio economico dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali per ogni decorrenza 01/12/2018, 01/07/2019 e 01/07/2020. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza maturata alle date sopra riportate, stabilite in sede di contrattazione integrativa. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non

retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza. In ogni caso non può partecipare alle selezioni il personale che non risulti in possesso, alla data di attribuzione della progressione economica, di almeno 18 mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui trattasi (cioè precedente la decorrenza stabilita).

Il costo delle progressioni economiche orizzontali complessivamente intese non potrà comunque superare il 45% delle risorse stabili del fondo, pertanto la percentuale massima prevista del 37% potrà essere ridotta proporzionalmente per categoria e per area qualora la spesa dovesse superare il limite del 45%.

In caso di parità di punteggio precede chi presenta una maggiore anzianità di servizio nell'ente o in altri enti della pubblica amministrazione.

Qualora al dipendente manchi la valutazione relativa ad uno o più degli ultimi tre anni verrà considerata la valutazione dell'ultimo triennio utile, anche se le annualità non sono tra loro consecutive.

Può conseguire la progressione economica nella categoria, nei limiti delle posizioni programmate per la specifica selezione, il solo personale che ottenga una valutazione media pari ad almeno il 60% del punteggio massimo conseguibile.

Al fine dell'attribuzione del beneficio in parola i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie dovranno essere presenti alle scadenze previste nell'accordo decentrato.

In caso di trasferimento per mobilità in ingresso la valutazione inerente la performance individuale dei dipendenti interessati è commisurata proporzionalmente al sistema di punteggi attribuiti nell'ente (max 105 punti), con l'eccezione del punteggio aggiuntivo attribuito per particolari attività (5 punti) a meno che tale punteggio aggiuntivo o analogo non sia contenuto nel sistema di valutazione dell'ente di provenienza.

L'omogeneizzazione della valutazione viene effettuata dal dirigente del Servizio Personale e Sistemi informativi e Telematica che al riguardo potrà chiedere idoneo parere al nucleo di valutazione.

Nel caso di trasferimento per mobilità o di assegnazione, nonché di revoca o termine di posizione organizzativa, che ha avuto luogo in corso d'anno, limitatamente all'anno interessato vige il principio della prevalenza. A titolo esemplificativo e non esaustivo se un dipendente è stato assunto per mobilità in data 1/10/2018, con riferimento all'anno 2018, si prende in considerazione la valutazione effettuata dall'ente cedente e non anche quella operata dalla Provincia di Modena, così come in caso di attribuzione di posizione organizzativa in data 1/8 viene rilevata la valutazione effettuata come dipendente privo di posizione organizzativa.

A seguito di attribuzione nell'arco del triennio della posizione organizzativa verrà considerato il punteggio attribuito in termini di performance individuale riproporzionato al sistema di risultato delle posizioni organizzative e viceversa.

Per la predisposizione delle graduatorie, nel conteggio del numero dei beneficiari per qualifica e per area, verrà utilizzato l'arrotondamento all'unità superiore se la frazione di unità è pari o superiore a 0,5.

Le graduatorie di merito perdono efficacia all'atto dell'utilizzo.