



Unione dei Comuni della Media Valle Camonica *Civiltà delle Pietre*

c/o Municipio di Capo di Ponte – Via Stazione n. 15 – 25044 Capo di Ponte (BS)

C.F. 90020920170 – P.Iva 03253150985 Tel. 0364/42001 Fax 0364/42571

info@unionemediavallecamonica.bs.it unione.medievallecamonica@pec.regione.lombardia.it

CRITERI DEFINITI NEL CCDI 2018 E NEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Per quanto concerne l'**indennità di condizioni di lavoro** (art. 70-bis, CCNL 2018) di cui all'art. 8 del vigente CCDI 2018, essa è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

Ai dipendenti vengono assegnate le indennità giornaliere appresso indicate, a seconda del tipo di attività:

- a) prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi: euro 1,98;
- b) attività disagiate: euro 1,24;
- c) attività che comportano maneggio di valori: euro 1,24.

La somma complessivamente destinata alla compensazione dell'indennità di condizioni di lavoro è pari ad euro **547,57**

Per quanto concerne l'**indennità per specifiche responsabilità** (art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 2018) di cui all'art. 9 del vigente CCDI 2018, essa è riconosciuta al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richiede un'elevata competenza.
- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richiede un'elevata competenza.
- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

La cifra destinata alla remunerazione di tale indennità è pari ad **euro 3.800,00**

Relativamente all'**indennità di cui al comma 2 dell'art. 70 quinquies** del CCNL 21.05.2018, di cui all'art. 9 del vigente CCDI 2018, ovvero un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, essa viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Gli importi complessivamente destinati alla compensazione di tale indennità ammontano ad **euro 0,00.**

Ai fini della valutazione del raggiungimento degli **obiettivi di performance** sono state utilizzate le schede allegate alla delibera di giunta n. 20 del 14/05/2018 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2018 – 2020 E ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2018".

Per quanto attiene ai premi correlati alla performance sia organizzativa che individuale di cui all'art. 13 del vigente CCDI, viene destinato a tale scopo quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 (come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali - con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza- salvo conguagli a consuntivo), conformemente alle prescrizioni di cui al –sistema di valutazione della performance, adottato dall'Unione con Deliberazione di Giunta n. 25 del 08/05/2017.

L'importo complessivamente previsto per remunerare la performance è pari ad **€ 780,80**

DI SEGUITO SI RIPORTANO I CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, ESTRATTI DAL SISTEMA ADOTTATO DALL'UNIONE CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 25 DEL 08/05/2017.

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa viene effettuata dal Nucleo di Valutazione facendo riferimento alle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta (max. 50 punti).

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa dell'Ente nei documenti programmatori del medesimo secondo la seguente tabella:

Performance organizzativa del Settore	Punteggio
Raggiungimento di nessun obiettivo	0
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	10
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	25
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	35
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	50

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE, relativa alle competenze professionali e manageriali dimostrate (max. 50 punti).

Essa viene valutata in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore.

Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione, sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma.

Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente.

Si valuta il coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente ed il senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro

Si valutano le conoscenze di tipo tecnico-operative e la capacità di trasmettere le stesse ai propri collaboratori.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente.

Si valuta la cooperazione e l'integrazione con le altre strutture organizzative dell'Ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Arricchimento professionale e aggiornamento

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa e di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) Attitudine all'analisi, individuazione e soluzione di problemi operativi

Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi (*problem solving*) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro

Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si verifica l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di limitare i

conflitti interpersonali e ottenere un'ampia condivisione degli obiettivi e maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori

Si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità, utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.10) Capacità di valutare i propri collaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati al proprio Settore, dimostrata in particolar modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa viene effettuata facendo riferimento alle seguenti componenti:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Settore (max. 55 punti)

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo la seguente tabella:

Performance organizzativa del Settore	Punteggio
Raggiungimento di nessun obiettivo	5
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	15
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	30
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	45
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	55

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE e relazionale (max. 45 punti)

Essa viene valutata dai Responsabili del Settore cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza

Si valuta l'attitudine a ricoprire il proprio ruolo all'interno dell'unità organizzativa, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo e quantitativo del Settore.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.6) Abilità tecnico-operativa

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.7) Livello di autonomia ed iniziativa

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Quantità delle prestazioni

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

**EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO E DEL FONDO PER LE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

A. EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

Ai titolari di posizione organizzativa l'indennità di risultato viene attribuita con una valutazione minima di 51/100, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno, in base alla seguente tabella:

Punteggio	Indennità risultato	Indennità risultato in caso di convenzione/unione tra Comuni
da 97a 100 punti	25% della retribuzione di posizione	30% della retribuzione di posizione
da 92 a 96 punti	24% della retribuzione di posizione	28% della retribuzione di posizione
da 87 a 91 punti	23% della retribuzione di posizione	26% della retribuzione di posizione
da 83 a 86 punti	22% della retribuzione di posizione	24% della retribuzione di posizione
da 79 a 82 punti	21% della retribuzione di posizione	22% della retribuzione di posizione
da 76 a 78 punti	20% della retribuzione di posizione	20% della retribuzione di posizione
da 73 a 75 punti	19% della retribuzione di posizione	19% della retribuzione di posizione
da 70 a 72 punti	18% della retribuzione di posizione	18% della retribuzione di posizione
da 67 a 69 punti	17% della retribuzione di posizione	17% della retribuzione di posizione
da 64 a 66 punti	16% della retribuzione di posizione	16% della retribuzione di posizione
da 61 a 63 punti	15% della retribuzione di posizione	15% della retribuzione di posizione
da 59 a 60 punti	14% della retribuzione di posizione	14% della retribuzione di posizione
da 57 a 58 punti	13% della retribuzione di posizione	13% della retribuzione di posizione
da 55 a 56 punti	12% della retribuzione di posizione	12% della retribuzione di posizione
da 53 a 54 punti	11% della retribuzione di posizione	11% della retribuzione di posizione
da 51 a 52 punti	10% della retribuzione di posizione	10% della retribuzione di posizione
Fino a 50 punti	0% della retribuzione di posizione	0% della retribuzione di posizione

B. . EROGAZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITA'

Fermo restando che il valore complessivo della produttività disponibile ogni anno è demandata all'Ente, per quanto riguarda la costituzione del fondo ex art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai

dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa avviene con una valutazione minima di 51/100, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno.

La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura.

In via preliminare si individua per ciascun dipendente un **coefficiente di valutazione (C.d.V.)**, il quale è parametrato su due fattori:

1) **Parametro di categoria (P.C.)**: si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo la seguente scala parametrica

100 per la CAT. A;

105 per la CAT. B;

110 per la CAT. C;

115 per la CAT. D;

2) **Orario di lavoro** (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;

Quindi,

C.d.V. = (P.C.) x (% orario di lavoro)

La quota teorica di fondo incentivante spettante a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. ed un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per il premio di produttività e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti.

Quindi,

Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente =

= C.d.V. del dipendente x (TOTALE Produttività / TOTALE C.F.V.)

Infine, alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale corrispondente al Punteggio della Valutazione (P.V.), il quale risulta dalla scheda di valutazione redatta ai sensi del vigente *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.

Progressione economica orizzontale

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni orizzontali sono attribuite sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, sono finanziate dal fondo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Selezioni

Le selezioni possono essere effettuate previa contrattazione, con cadenza annuale ed in riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, che alla data hanno maturato una anzianità di servizio di minimo tre anni nella posizione economica acquisita, ai sensi del dispositivo di cui all'art. 9 del CCNL 2008.

La selezione avviene sulla base degli elementi individuati e del valore attribuito inseriti nell'allegato al presente Regolamento.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Criteri per le selezioni

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, è effettuata da una commissione così costituita:

- Per la valutazione del personale dipendente non in posizione di P.O.:
dal Segretario Comunale/Apicale, dai Responsabili di Settore e dal Nucleo di Valutazione

- Per la valutazione del personale dipendente titolare di P.O.:
dal Segretario Comunale/Apicale e dal Nucleo di Valutazione

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente dalla valutazione stessa, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal valutatore. All'incontro può assistere anche un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente.

Idoneità a conseguire l'attribuzione della progressione

Sarà considerato idoneo per essere utilmente collocato in graduatoria e pertanto conseguire la progressione economica orizzontale, il dipendente che abbia conseguito un punteggio maggiore o uguale a 80.

In caso di parità, saranno prese in considerazione le seguenti priorità:

- i dipendenti che da più tempo risultano collocati nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio all'interno della pubblica amministrazione e, in subordine, con maggiore anzianità anagrafica.

Modalità di attribuzione dei punteggi

I punteggi sono attribuiti dalla Commissione secondo le modalità di cui all'allegato A.

Le schede contenenti le singole valutazioni dell'anno sono trasmesse all' Ufficio competente per l'approvazione della graduatoria finale.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE E VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA A, B, C e D non titolare di P.O.

ESPERIENZA LAVORATIVA ACQUISITA: (Max 35 Punti)

La Commissione dovrà valutare:

- 1) grado di impegno individuale;
- 2) duttilità dimostrata nella gestione dei diversi settori di materia, anche in caso di sostituzione di personale assente e/o con riguardo alle innovazioni procedurali e/o tecnologiche;
- 3) capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati;
- 4) impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale;
- 5) *problem solving* ed autonomia decisionale.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti attività caratterizzata da una prestazione insufficiente;
- 1 punto attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 3 punti attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 5 punti attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 7 punti attività caratterizzata da una prestazione ottima.

ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA (Max. 15 Punti)

Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria di quella di iscrizione in enti del comparto regioni ed autonomie locali.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 4 punti da 2 a 4 anni;
- 8 punti da 4 a 10 anni;
- 12 punti da 10 a 15 anni;
- 15 punti oltre 15 anni.

IMPEGNO/RISULTATI CONSEGUITI/QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE (Max. 50 Punti)

Valutazione sulla base della media della scheda di valutazione dell'ultimo biennio rilasciate dall'amministrazione di appartenenza.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti valutazione fino a 69,99 o valutazione assente;
- 8 punti valutazione da 70,00 a 79,99;
- 18 punti valutazione da 80,00 a 84,99;

- 28 punti valutazione da 85,00 a 89,99;
- 38 punti valutazione da 90,00 a 94,99;
- 50 punti valutazione da 95,00 a 100.

CATEGORIA D titolare di P.O.

ESPERIENZA LAVORATIVA ACQUISITA: (Max 35 Punti)

La Commissione dovrà valutare:

- 1) grado di impegno individuale;
- 2) duttilità dimostrata nella gestione dei diversi settori di materia, anche in caso di sostituzione di personale assente e/o con riguardo alle innovazioni procedurali e/o tecnologiche;
- 3) impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale;
- 4) *problem solving* ed autonomia decisionale;
- 5) capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti attività caratterizzata da una prestazione insufficiente;
- 1 punto attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 3 punti attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 5 punti attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 7 punti attività caratterizzata da una prestazione ottima.

ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA (Max. 15 Punti)

Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria di quella di ascrizione in enti del comparto regioni ed autonomie locali.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 4 punti da 2 a 4 anni;
- 8 punti da 4 a 10 anni;
- 12 punti da 10 a 15 anni;
- 15 punti oltre 15 anni.

IMPEGNO/RISULTATI CONSEGUITI/QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (Max. 50 Punti)

Valutazione sulla base della media della scheda di valutazione dell'ultimo biennio rilasciate dall'amministrazione di appartenenza.

VALORI DELLA VALUTAZIONE:

- 0 punti valutazione fino a 69,99 o valutazione assente;
- 8 punti valutazione da 70,00 a 79,99;
- 18 punti valutazione da 80,00 a 84,99;
- 28 punti valutazione da 85,00 a 89,99;
- 38 punti valutazione da 90,00 a 94,99;
- 50 punti valutazione da 95,00 a 100.