



**UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO**

**Città metropolitana di Palermo**

\*\*\*\*\*

Sede Legale : Prizzi – Corso Umberto I - Tel. 091 834 45 07 Fax 091 834 45 07  
Codice Fiscale 97178810822

---

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE COMUNE DI  
BISACQUINO**

**AREA I SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO - POLITICHE SOCIALI  
- MATTATOIO COMUNALE CAPO AREA (TRAPOLINO CATERINA)**

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DEI BENEFICIARI DI CARTA SOLIDALE PER ACQUISTI BENI DI PRIMA NECESSITA'.	40	100%	40	
2	SISTEMAZIONE DEGLI ATTI PER AREE NELL' ARCHIVIO DI DEPOSITO.	40	100%	40	
3	CO-GESTIONE CO-PROGETTAZIONE CONTROLLO E RENDICONTAZIONE DEL PROGETTO SAI RIVOLTO A 20 BENEFICIARI EXTRACOMUNITARI	20	100%	20	
TOTALE				100	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA I	Segreteria – Affari Generali – Affari Legali e Contenzioso – Politiche Sociali – Mattatoio Comunale
SIG./ SIG:RA	Caterina Trapolino

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
<b>1) LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi			<b>X</b>	
<b>2) GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				<b>X</b>
<b>3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				<b>X</b>
<b>4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				<b>X</b>

<b>5) RELAZIONI INTERSETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				<b>X</b>
<b>6) RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				<b>X</b>
<b>PARZIALI</b>				2	15
<b>TOTALE</b>					17

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>0</b>
<b>Da 7 a 8</b>	<b>10</b>
<b>Da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>Da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>Da 15 a 18</b>	<b>30</b>

Indicazione per il miglioramento della prestazione

-----

-----

Il Nucleo di valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

Scheda 1a

**SCHEDA FINALE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
<b>Individuale</b> (come da scheda 1)	30
<b>Performance organizzativa + performance individuale</b>	100

Data 27/08/2024

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

## Scheda 1b

**VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 <b>SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

**Scheda 1 c****MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Fascia di retribuzione di risultato</b>
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

**AREA II BENI CULTURALI – SPORT – TURISMO – SPETTACOLO – CURA DI PARCHI GIOCHI, VILLE GIARDINI E PUBBLICA ISTRUZIONE CAPO AREA ( SALVATORE CERAVOLO)**

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	<p style="text-align: center;"><b>BENI CULTURALI SPETTACOLO E TURISMO</b></p> <p>1.1 OBIETTIVO PRINCIPALE PER L'ANNO 2023 E' L'AVVIO DI INIZIATIVE PER LA RIGENERAZIONE DEL PAESE DI BISACQUINO, IL RECUPERO E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO MONUMENTALE, CULTURALE E DELLE TRADIZIONI, LA PROMOZIONE DEL TURISMO ATTRAVERSO LA COLLABORAZIONE FRA ENTE PUBBLICO E PRIVATI (ASSOCIAZIONI NON PROFIT E AZIENDE) ATTRAVERSO LA CREAZIONE DI UNA RETE DI PARTENARIATO. PER RAGGIUNGERE TALI OBIETTIVI SI E GIA' PARTECIPATO, CON IDONEI PROGETTI AI BANDI DEL PNRR. A TAL PROPOSITO SI SONO OTTENUTI FINANZIAMENTI PER LA RIGENERAZIONE CULTURALE E SOCIALE DEI PICCOLI BORGHI STORICI DA FINANZIARE NELL'AMBITO DEL PNRR, MISSIONE 1 – DIGITALIZZAZIONE INNOVAZIONE, COMPETITIVITA' E CULTURA, COMPONENT 3 – CULTURA 4.0 (M1C3) MISURA 2 "RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI PATRIMONIO CULTURALE, RELIGIOSO E RURALE", INVESTIMENTO 2.1: "ATTRATTIVITA' DEI BORGHI STORICI". FINANZIATO DALL' UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU ATTO D'INDIRIZZO. AL FINE DI SALVAGUARDARE I MONUMENTI DEL PAESE DI BISACQUINO SI PROVVEDERA' ALLA RISTRUTTURAZIONE DELL'ANFITEATRO</p>	40	100%	40	
2	<p style="text-align: center;"><b>PARCHI GIOCHI – VILLE E GIARDINI</b></p> <p>2.1 LA CURA DELLE VILLE E DEI GIARDINI ATTRAVERSO LA PIANTUMAZIONE DI NUOVE PIANTE E LA CURA DI QUELLE GIA' ESISTENTI; 2.2 PULIZIA STRAORDINARIA DELLE CADITOIE.</p>	15	100%	15	
3	<p style="text-align: center;"><b>SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE</b></p> <p>3.1 PROGETTAZIONE E GESTIONE DI NUOVI SERVIZI ESTIVI PER BAMBINI E LE BAMBINE SERVIZIO DI REFEZIONE SCOLASTICA</p> <p>3.2 RICEZIONE ED ISTRUTTORIA DELLE ISTANZE PRESENTATE DAGLI UTENTI, COLLABORAZIONE CON L'ISTITUZIONE SCOLASTICA E I GENITORI PER RENDERE IL SERVIZIO SEMPRE PIU' EFFICIENTE ED ADEGUATO ALLE ESIGENZE. AVVIO ED ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI MENSA SCOLASTICA PER LE NUOVE CLASSE CHE FARANNO IL TEMPO PROLUNGATO.</p> <p style="text-align: center;"><b>ASILO NIDO</b></p> <p>3.3 RIAVVIO DEL SERVIZIO DI ASILO NIDO; CURA DELLE NUOVE ISCRIZIONI ATTRAVERSO LA PUBBLICAZIONE DI UN APPOSITO AVVISO, CURA DEI RAPPORTI CON LE FAMIGLIE E CON IL PERSONALE EDUCATIVO AL FINE DI MIGLIORARE IL SERVIZIO; CONTROLLO DEGLI INTROITI E SOLLECITO DEI PAGAMENTI; COORDINAMENTO ATTIVITA' ESTIVE PER BAMBINI E RAGAZZI;</p>	25	100%	25	

	<p style="text-align: center;"><b>BIBLIOTECA COMUNALE</b></p> <p>3.4 COORDINAMENTO E GESTIONE, DEL SISTEMA BIBLIOTECARIO COMUNALE, COMPRESA L'ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL MATERIALE BIBLIOGRAFICO E AUDIOVISIVO (CATALOGAZIONE, SCHEDATURA, ECC.); COLLABORAZIONE CON LA SOPRAINTENDENZA PER I BENI CULTURALI E AMBIENTALI PER LA VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE PUBBLICO E PRIVATO; CONSERVAZIONE DEI BENI LIBRARI E L'ACQUISTO DI PUBBLICAZIONI DA ASSEGNARE ALLE BIBLIOTECHE APERTE AL PUBBLICO; ORGANIZZAZIONE DI INIZIATIVE DI PROMOZIONE DELLA LETTURA PER LE SCUOLE DEL TERRITORIO; SELEZIONE ED ACQUISTO DI NUOVI LIBRI PER ARRICCHIRE IL PATRIMONIO LIBRARIO DELL' ENTE E DARE MAGGIORE SCELTA E QUALITA' AGLI UTENTI IN RELAZIONE AL MONDO DELLA LETTERATURA.</p>				
4	<p style="text-align: center;"><b>SERVIZIO SPORTIVO</b></p> <p>4.1 AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA RIVOLTE ALLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE DI I GRADO FINALIZZATA ALLA ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITA' MOTORIE ATTRAVERSO ENTI O ASSOCIAZIONI SPORTIVE CHE GESTISCONO AUTONOMAMENTE TALI INIZIATIVE SUL TERRITORIO.</p> <p>4.2 ORGANIZZAZIONE DEL PERIODO ESTIVO DEI TORNEI SPORTIVI PER COINVOLGERE LARGHE FASCE DI CITTADINI E IN PARTICOLARE I GIOVANI, AL FINE DI RISCOPRIRE IL VALORE DELLO SPORT PER LA SOCIALIZZAZIONE E IL BENESSERE PSICO FISICO DEI NOSTRI CITTADINI.</p> <p>4.3 REALIZZAZIONE DI UN PERCORSO ATTREZZATO PER LA PRATICA SPORTIVA LIBERA DA REALIZZARE, IN UN'AREA ALL' APERTO IN VIA DELLE GINESTRE "AREA FITNESS" IN MERITO AL " PNRR, 3^ LINEA DI INTERVENTO-MISSIONE5 COMPONENTE 2.3, INVESTIMENTO 3.1 " SPORT E INCLUSIONE SOCIALE"</p>	10	100%	10	
<b>TOTALE</b>				100	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA II	Sport – Turismo – Spettacoli – BB.CC. E P.I.
SIG./SIG:RA	Prof. Salvatore Ceravolo

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
<b>1) LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				<b>X</b>
<b>2) GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				<b>X</b>
<b>3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				<b>X</b>
<b>4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità			<b>X</b>	

<b>5) RELAZIONI INTERSETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				<b>X</b>
<b>6) RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				<b>X</b>
<b>PARZIALI</b>				2	15
<b>TOTALE</b>					17

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>0</b>
<b>Da 7 a 8</b>	<b>10</b>
<b>Da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>Da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>Da 15 a 18</b>	<b>30</b>

Indicazione per il miglioramento della prestazione

-----

-----

Il Nucleo di valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

Scheda 1a

**SCHEDA FINALE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
<b>Individuale</b> (come da scheda 1)	30
<b>Performance organizzativa + performance individuale</b>	100

Data 27/08/2024

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

## Scheda 1b

**VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 <b>SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

**Scheda 1 c****MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Fascia di retribuzione di risultato</b>
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

AREA III URBANISTICA – COMMERCIO – SUAP – GESTIONE ATTIVITA' AGRICOLE E ZOOTECNICHE – CIMITERO CAPO AREA (MASSIMO F.SCO PIZZITOLA)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	ATTIVITA' DI RICERCA, VERIFICA E CATALOGAZIONE ISTANZE CONCESSIONI LOCULI DEGLI ANNI PASSATI, CON SUCCESSIVA ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA CONCESSIONE DEI LOCULI ASSEGNATI.	50	91%	45,5	
2	RIORDINO, CATALOGAZIONE ARCHIVIO URBANISTICA, SANATORIA EDILIZIA.	50	93%	46.5	
TOTALE				92	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA III	Urbanistica, Commercio, Suap e Gestione Attività Agricole, Zootecniche, Cimitero
SIG./ SIG:RA	Arch. Massimo F.sco Pizzitola

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
<b>1) LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi			<b>X</b>	
<b>2) GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				<b>X</b>
<b>3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				<b>X</b>
<b>4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				<b>X</b>

<b>5) RELAZIONI INTERSETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				<b>X</b>
<b>6) RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				<b>X</b>
<b>PARZIALI</b>				2	15
				<b>TOTALE</b>	17

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>0</b>
<b>Da 7 a 8</b>	<b>10</b>
<b>Da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>Da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>Da 15 a 18</b>	<b>30</b>

Indicazione per il miglioramento della prestazione

-----

-----

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

Scheda 1a

**SCHEDA FINALE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
<b>Individuale</b> (come da scheda 1)	30
<b>Performance organizzativa + performance individuale</b>	100

Data 27/08/2024

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

## Scheda 1b

**VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 <b>SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

**Scheda 1 c****MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Fascia di retribuzione di risultato</b>
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

**AREA IV – LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE IMMOBILI E SERVIZI A RETE CAPO AREA  
(VINCENZO SILVESTRI)**

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	ATTIVITA' IN VIA EMERGENZIALE E TEMPORANEA DELLA RACCOLTA DEGLI RSU NEL TERRITORIO URBANO DEL COMUNE DI BISACQUINO CON EVENTUALI NUOVE PROCEDURE DI "GARE PONTE" PREVIA AUTORIZZAZIONE DALLA SRR	30	100%	30	
2	AVVIO DELLE ATTIVITA' RELATIVE AL CONTRIBUTO DI MESSA IN SICUREZZA DEL TERRITORIO – ANNO 2022 – ART.1 COMMA 139 LEGGE 148/2018 – RELATIVO AI LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA E MITIGAZIONE DEL RISCHIO IDROGEOLOGICO A SEGUITO DEL DISSESTO IDRAULICO SULLA STRADA COMUNALE DA C.DA CATRINI A C.DA LAVANZINO DOVE INSISTE IL TORRENTE SACRAMENTO	30	100%	30	
3	QUALIFICAZIONE DELLA STAZIONE APPALTANTE DEL COMUNE DI BISACQUINO PRESSO L'ANAC AI SENSI DEL D.LGS 36/2023;	20	100%	20	
4	ATTIVITA' DI PULIZIA E MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLE AREE OVE PRESENTI I SERBATOI DELL' ACQUA PER LA DISTRIBUZIONE IDRICA NEL COMUNE DI BISACQUINO	20	100%	20	
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA IV	Lavori Pubblici, Manutenzione Immobili e Servizi a Rete
SIG./SIG:RA	Ing. Vincenzo Silvestre

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
<b>1) LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				<b>X</b>
<b>2) GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				<b>X</b>
<b>3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				<b>X</b>
<b>4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				<b>X</b>

<b>5) RELAZIONI INTERSETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				<b>X</b>
<b>6) RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				<b>X</b>
<b>PARZIALI</b>					18
<b>TOTALE</b>					18

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>0</b>
<b>Da 7 a 8</b>	<b>10</b>
<b>Da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>Da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>Da 15 a 18</b>	<b>30</b>

Indicazione per il miglioramento della prestazione

-----

-----

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

Scheda 1a

**SCHEDA FINALE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
<b>Individuale</b> (come da scheda 1)	30
<b>Performance organizzativa + performance individuale</b>	100

Data 27/08/2024

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

## Scheda 1b

**VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 <b>SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

**Scheda 1 c****MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Fascia di retribuzione di risultato</b>
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

AREA V ECONOMICO – FINANZIARIA E SERVIZI GESTIONE PERSONALE CAPO AREA ( PAOLA CIULLA)
---

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	MONITORAGGIO TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI E MONITORAGGIO E GESTIONE UTENZE COMUNALI	30	100%	30	
2	RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA ALLA LUCE DEL NUOVO SISTEMA DI RISCOSSIONE, PREDISPOSIZIONE NUOVI REGOLAMENTI E GESTIONE TARIFFE TARI ED IDRICHE ALLA LUCE DELLE DELIBERE ARERA	30	100%	30	
3	RICLASSIFICAZIONE E RIVALUTAZIONE DELL'INVENTARIO DEI BENI IMMOBILI IN RELAZIONE ALL'ARMONIZZAZIONE CONTABILE	10	90%	9	
4	PREDISPOSIZIONE E GESTIONE BANDI RELATIVI AI FONDI COMUNALI MARGINALI	15	100%	15	
5	GESTIONE CONTABILE E GIURIDICA DEL PERSONALE	15	100%	15	
TOTALE				99	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA V	Economico Finanziaria e Servizi Gestione Personale
SIG./SIG:RA	Dott.ssa Paola Ciulla

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
<b>1) LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				<b>X</b>
<b>2) GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				<b>X</b>
<b>3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale			<b>X</b>	
<b>4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				<b>X</b>

<b>5) RELAZIONI INTERSETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato				<b>X</b>
<b>6) RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				<b>X</b>
<b>PARZIALI</b>				2	15
				<b>TOTALE</b>	17

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>0</b>
<b>Da 7 a 8</b>	<b>10</b>
<b>Da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>Da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>Da 15 a 18</b>	<b>30</b>

Indicazione per il miglioramento della prestazione

-----

-----

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

Scheda 1a

**SCHEDA FINALE  
PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
<b>Individuale</b> (come da scheda 1)	30
<b>Performance organizzativa + performance individuale</b>	100

Data 27/08/2024

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

## Scheda 1b

**VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 <b>SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

**Scheda 1 c****MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Fascia di retribuzione di risultato</b>
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

**AREA VI POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE – SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI  
– INFORMATIZZAZIONE UFFICI CAPO AREA ( GIUSEPPE ROSATO)**

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	<p>POLIZIA LOCALE</p> <p>AMPLIARE LA FASCIA ORDINARIA DI PRESENZA DELLA POLIZIA LOCALE ATTRAVERSO LO SVOLGIMENTO DI SERVIZI SERALI E NOTTURNI, ANCHE PERSEGUENDO OBIETTIVI MIRATI, OTTIMIZZANDO LE RISORSE UMANE ORGANIZZARE AZIONI DI CONTRASTO ALL'ABUSIVISMO EDILIZIO, COMMERCIALE E ALLO SCORRETTO CONFERIMENTO DI RSU NEL CIRCUITO DI RACCOLTA. INTERAGIRE CON LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED IL MONDO ASSOCIATIVO PER DIFFONDERE UNA MAGGIORE COSCIENZA CIVILE</p>	20	100%	20	
2	<p>POLIZIA LOCALE</p> <p>“PREDISPOSIZIONE PROGETTO PER L'INSTALLAZIONE DI UN NUOVO IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA PER LA SICUREZZA URBANA – LETTURA TARGHE”</p> <p>ESTENSIONE DELLA RETE DI VIDEO SORVEGLIANZA PER CONTRIBUIRE A SVOLGERE UNA FUNZIONE DI MAGGIORE CONTROLLO DEL TERRITORIO, CONTRASTARE GLI ATTI CONTRO IL DECORO URBANO E I DANNI AL PATRIMONIO COMUNALE PER DIFFONDERE UNA MAGGIORE COSCIENZA CIVILE</p>	10	100%	10	
3	<p>PROTEZIONE CIVILE</p> <p>COORDINARE TUTTE LE ATTIVITA' VOLTE ALLA PREVISIONE E ALLA PREVENZIONE DELLE CALAMITA' NATURALI CHE CONSENTONO DI IDENTIFICARE I RISCHI PIU' RICORRENTI E DI EVITARE O DI RIDURRE I DANNI CONSEGUENTI AGLI EVENTI CALAMITOSI. ESPLETAMENTO DI ATTIVITA' DI PREVENZIONE, AVVISTAMENTO E PRIMO INTERVENTO DI PROTEZIONE CIVILE PER IL RISCHIO INCENDI D'INTERFACCIA.</p> <p>STIPULA CONVENZIONE CON L'ASSOCIAZIONE “VIGILI DEL FUOCO VOLONTARI” DELEGAZIONE DI BISACQUINO PER L'ESPLETAMENTO DI ATTIVITA' DI PREVENZIONE, AVVISTAMENTO E PRIMO INTERVENTO DI PROTEZIONE CIVILE PER IL RISCHIO INCENDI D'INTERFACCIA.</p>	20	100%	20	
4	<p>INFORMATIZZAZIONE UFFICI</p> <p>POTENZIAMENTO DEI PIU' IMPORTANTI PROCESSI DI GESTIONE E/O CONSERVAZIONE, INTERVENENDO SUI SEGUENTI PUNTI NODALI: ESTENSIONE DELLA CONSERVAZIONE SOSTITUTIVA DEI DOCUMENTI INFORMATICI DELL'ENTE.</p> <p>AUMENTO DELL'EFFICIENZA NELL' EROGAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI, IN TERMINI DI FRUIBILITA' INTERAMENTE ONLINE E ACCESSIBILI TRAMITE IL SISTEMA PUBBLICO DI IDENTITA' DIGITALE SPID, O CIE SERVIZI DI PAGAMENTO ONLINE ALL' AMMINISTRAZIONE TRAMITE IL SISTEMA NAZIONALE PAGOPA, EROGAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA APPIO, ANPR, FATTURAZIONE ELETTRONICA E PEC, MGRAZIONE AL CLOUD, ACQUISIZIONE CONNETTIVITA' DI BACKUP ECC.</p> <p>PERCORSO FORMATIVO PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE.</p> <p>PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE SPECIFICA PER LA TRANSIZIONE DIGITALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PROPOSTI DAL RTD AL FINE DI FORMARE I DIPENDENTI NEL PROCESSO DI TRASFORMAZIONE DIGITALE.</p>	20	100%	20	

5	<p>INFORMATIZZAZIONE UFFICI</p> <p>PROMUOVERE L'ULTERIORE IMPLEMENTAZIONE DELL'INFORMATIZZAZIONE E DELLA DEMATERIALIZZAZIONE, NONCHE' LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ATTI GARANTENDO, OLTRE CHE MAGGIORE EFFICIENZA E RIDUZIONE DEL MARGINE DI ERRORE, ANCHE IL TOTALE RISPETTO DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA E DIGITALIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE SANCITI DALLA NORMA. ADEGUAMENTO AL REGOLAMENTO ANAGRAFICO E CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE (CAD).</p>	10	100%	10	
6	<p>ANAGRAFE ELETTORALE</p> <p>L'OBIETTIVO SI PREFIGGE DI MIGLIORARE IN TERMINI DI EFFICIENZA, EFFICACIA ED ECONOMICITA' I PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DELLE PRATICA DI RESIDENZA E NELLO SPECIFICO DI SEMPLIFICARE LA GESTIONE DELLA FASE DI ACCERTAMENTO, RENDENDO PIU' SNELLO ED EVOLUTO IL FLUSSO DI LAVORO DA PARTE DELL'ANAGRAFE E DEGLI ACCERTATORI, INCENTIVANDO UNA MAGGIORE INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI E APPORTANDO NOTEVOLI BENEFICI IN TERMINI DI RIDUZIONE DI TEMPO, DI MARGINI DI ERRORI ED ECONOMIA DELLA SPESA. COMPLETAMENTO ANPR CENSIMENTO DELLA POPOLAZIONE ISTAT ELEZIONI EUROPEE 2024</p>	20	100%	20	
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA VI	Polizia Municipale – Protezione Civile – Servizi Demografici ed Elettorali – Informatizzazione Uffici
SIG./ SIG:RA	Giuseppe Rosato

PARAMETRI		SCALA DI VALUTAZIONE			
		0	1	2	3
<b>1) LEADERSHIP</b>	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				<b>X</b>
<b>2) GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Si valuta la capacità di utilizzare il personale assegnato garantendone il miglior impiego secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali, nonché la capacità di operare una valutazione della performance individuale dei collaboratori anche mediante differenza				<b>X</b>
<b>3) SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale				<b>X</b>
<b>4) AFFIDABILITÀ E QUALITÀ</b>	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità				<b>X</b>

<b>5) RELAZIONI INTERSETTORIALI</b>	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato			<b>X</b>	
<b>6) RISPETTO DELLE SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati				<b>X</b>
<b>PARZIALI</b>				2	15
				<b>TOTALE</b>	17

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>0</b>
<b>Da 7 a 8</b>	<b>10</b>
<b>Da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>Da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>Da 15 a 18</b>	<b>30</b>

Indicazione per il miglioramento della prestazione

-----

-----

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

Scheda 1a

**SCHEDA FINALE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tab.1 art. 8 Regolamento)	70
<b>Individuale</b> (come da scheda 1)	30
<b>Performance organizzativa + performance individuale</b>	100

Data 27/08/2024

Il Nucleo di Valutazione

*Dr. Fabio Quartararo*

## Scheda 1b

**VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49	Prestazione non rispondente agli standard ed alle attese. Manifestazione di comportamenti/ risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 <b>SUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati corrispondenti ai requisiti della posizione.
Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

**Scheda 1 c****MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di retribuzione di risultato

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Fascia di retribuzione di risultato</b>
Da 90 a 100	25 %
Da 60 a 89	20%
Da 50 a 59	10 %
Da 0 a 49	0

