



**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 GIULIANA**

## AREA "AMMINISTRATIVA" - RESP.(DOTT.SSA M. RITA AMODEI)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione e obiettivi	Punteggi	Note
1	Rispetto tempi medi di liquidazione fatture	20	100%	20	
2	Adozione di misure atte a combattere forme di disagio economico (Servizio Civico, Progetto Giovani, Concessione benefici di cui al paragrafo 7 del Regolamento tipo approvato con D.P.R.S. 28/05/1987)	20	100%	20	
3	Regolamento per l'Istituzione della Commissione Mensa Scolastica. Servizio di Refezione Scolastica e Servizio Minibus in favore degli alunni della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di 1° grado. Modifica Regolamento Mensa Scolastica	20	100%	20	
4	Gestione e conservazione dei documenti informatici. Implementazione software "Atti Amministrativi"	10	100%	10	
5	Definizione procedura per l'aggiornamento dello Statuto Comunale e del Regolamento del Consiglio Comunale	10	100%	10	
6	Aggiornamento fascicoli personale	10	100%	10	
7	Potenziamento Servizio di Vigilanza	10	100%	10	
TOTALE				100	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA "AMMINISTRATIVA"	Segreteria - Affari Generali ed Affari Legali e Contenzioso, Politiche Sociali, Beni Culturali – Sport - Turismo e Spettacolo, Gestione personale, Pubblica Istruzione, Servizi Demografici ed Elettorali, Polizia Municipale
SIG./ SIG:RA	Dott.ssa M. Rita Amodei

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				X
<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				X
<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				X
<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				X

<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 28/12/2022

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 "TECNICA SETTORE EDILIZIA URBANISTICA MANUTENTIVA E SUAP" - RESP. ( ING. FRANCESCO PURRAZZELLA)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	Attività in via emergenziale della raccolta RSU e RD nel territorio del Comune di Giuliana	30	100%	30	
2	Prosecuzione iter per approvazione VAS e N.O. del Genio Civile del redigendo PRG	15	100%	15	
3	Gestione degli immobili, delle reti viarie, dell'acquedotto rurale del Comune di Giuliana, Manutenzione ordinaria e straordinaria degli Edifici scolastici	10	100%	10	
4	Definizione pratiche Sanatoria edilizia e Terremoto ex Art.5 L 178/76	15	100%	15	
5	Gestione SUAP sportello unico attività produttive	20	100%	20	
6	Rispetto tempi medi di liquidazione fatture	10	100%	10	
TOTALE				100	



## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA "TECNICA"	Edilizia, Urbanistica (SUE), Manutenzioni, SUAP
SIG./ SIG:RA	Ing. Francesco Purrazzella

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 28/12/2022

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 "TECNICA SETTORE LL.PP. E PROTEZIONE CIVILE" - RESP. (ING. VINCENZO CASCIO)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	Rispetto dei tempi medi di liquidazione delle fatture	30	100%	30	
2	Completamento delle procedure di diverso utilizzo dei residui di mutui contratti con la Cassa depositi e Prestiti, relativi ad opere pubbliche ed investimenti già definitivamente conclusi. Esecuzione dei lavori previsti.	20	100%	20	
3	Somme assegnate dallo Stato al Comune di Giuliana nell'anno 2021 per "efficientamento energetico e messa in sicurezza" e per "interventi da effettuare su infrastrutture sociali": Utilizzo e definizione nel rispetto dei termini.	30	100%	30	
4	Miglioramento delle reti e degli impianti del S.I.I. di proprietà del Comune. Monitoraggio e gestione.	20	100%	20	
TOTALE				100%	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA "TECNICA"	Lavori Pubblici, Protezione Civile, Manutenzioni servizi a rete
SIG./ SIG:RA	Ing. Vincenzo Cascio

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 28/12/2022

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 "CONTABILE" – RESP. (DOTT. GIUSEPPE PARRINO)

N°	Obiettivi Assegnati	Peso	Verifica Realizzazione obiettivi	Punteggi	Note
1	Attivazione Pago-Pa, Spid e app IO-PA	30	100%	30	
2	Accertamento, Monitoraggio e Riscossione delle entrate, Recupero evasione tributaria	30	100%	30	
3	Fondo salario accessorio	20	100%	20	
4	Evitare la Costituzione del Fondo di garanzia dei crediti commerciali	20	100%	20	
TOTALE				100	

## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA "CONTABILE"	Area Economico/ Finanziaria Servizi Gestione Personale – Parte economica
SIG./ SIG:RA	Dott. Giuseppe Parrino

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				X
<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				X
<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				X
<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				X
<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				X

<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 28/12/2022

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

