



# COMUNE DI CIMINNA

Provincia di Palermo

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 54 del 04/07/2013

**OGGETTO:** Approvazione nuovo sistema di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di settore.

L'anno duemilatredici e questo giorno\_ Quattro del mese di Luglio, alle ore 13,00, nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta comunale nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il sig. **CATALANO Vito** nella sua qualità di **SINDACO** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg:

			Presente	Assente
1)	CATALANO Vito.....	- Sindaco	X	
2)	NIGLIACCIO Vito.....	- Assessore	X	
3)	SARULLO Biagio.....	- >>	X	
4)	LEONE Giuseppe.....	- >>	X	
5)	LO PINTO Rosanna .....	- >>		X
TOTALE				

Fra gli assenti sono giustificati i signori: \_Lo Pinto Rosanna.

Con l'assistenza del Segretario comunale D.ssa **NAPOLI Rosanna**.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

ai sensi dell'art. 12 della L.R. 30/2000, ha espresso parere:

**FAVOREVOLE**

## ***SEGRETARIO COMUNALE***

### **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO:** Approvazione nuovo modello di valutazione delle prestazioni dei Responsabili dei settori.

PREMESSO CHE con delibera del Commissario Straordinario n 101 del 07/09/2001 adottata con i poteri della G.C., è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stato determinato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, con la sua articolazione in uffici e servizi; CHE con successive delibere della G.M. sono state apportate delle modifiche alla struttura organizzativa dell'Ente, così come delineata nel Regolamento uffici e servizi approvato dal Commissario Straordinario; CHE attualmente la struttura organizzativa dell'Ente adottata con la delibera della G.M. n 93/2012 prevede quattro settori e precisamente:

SETTORE 1 AFFARI GENERALI

SETTORE 2 VIGILANZA E POLIZIA MUNICIPALE

SETTORE 3 BILANCIO – SERVIZI FINANZIARI – UFFICIO TRIBUTI

SETTORE 4 SETTORE TECNICO

CHE ai sensi dell'art 3 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi il Settore è la struttura organizzativa cui corrisponde normalmente l'area delle posizioni organizzative di cui all'art 8 e segg. Del CCNL del 31/03/99;

CHE ai sensi del medesimo art 3 al Settore sono assegnate una o più funzioni caratterizzate dall'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Ogni settore coordina uno o più servizi, costituendo il centro di responsabilità gestionale competente ad emanare atti e provvedimenti finali che impegnano l'Ente verso l'esterno Ad ogni settore è preposto un responsabile appartenente alla CAT " D" cui viene attribuita l'indennità di posizione e di risultato;

CHE con determina sindacale n 20 del 31/10/2012 è stato nominato il Nucleo di valutazione composto da un membro esterno nella persona del dott. Piraino Sebastiano ed un membro interno di diritto nella persona del Segretario comunale;

CHE con delibera della G.M. n del è stato approvato, in sostituzione del precedente regolamento approvato dalla G.M. con delibera n 32/2002, il nuovo regolamento sul funzionamento del nucleo di valutazione;

CHE con delibera della G.M. n 58 del 18/05/2010 si è provveduto all'approvazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei responsabili di settore;

CHE il Nucleo di valutazione, con verbale n 04 del 10/05/2013 che si allega, ha proposto la modifica dei criteri generali per la valutazione dei risultati dei funzionari dirigenziali già approvati con delibera della G.M. n 58/2010, che tenga conto delle disposizioni previste nel d.lgs 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance ( articoli 13, comma 6, lett.d) e 30 del D.Lgs 150/2009 );

CHE il sistema di valutazione proposto è dettagliatamente illustrato nelle schede di cui all'allegato A che fanno parte integrante e sostanziale alla presente proposta;

CHE tale nuovo sistema di valutazione verrà sottoposto preventivamente all'informazione sindacale di cui all'art 7 del vigente CCNL e successivamente all'approvazione della G.M.;

VISTO il D.Lgs 150/2009;

VISTO il vigente OO.EE.LL. in Sicilia

**SI PROPONE**

A codesto spett.le Organo Esecutivo

1. Per i motivi di cui in premessa, di approvare il nuovo sistema di valutazione dei risultati dei funzionari cui sono attribuite funzioni dirigenziali, che tenga conto delle disposizioni previste nel d.lgs 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance ( articoli 13, comma 6, lett.d) e 30 del D.Lgs 150/2009 ), proposto dal Nucleo di valutazione con verbale n 4 del 10/05/2013;
2. di approvare, pertanto, il nuovo sistema di valutazione illustrato nelle schede di cui all'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale alla presente proposta;
3. di stabilire che il nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia l'area del risultato ottenuto in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse con riferimento ai seguenti ambiti:
  - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. di stabilire che i criteri di valutazione terranno conto dei seguenti giudizi
 

1. VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE DEI DIRIGENTI	MAX 40 punti
2. VERIFICA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DELLA QUALITÀ DEL CONTRIBUTO	MAX 50 punti
3. VERIFICA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI	MAX 10 punti
- 5) Di individuare cinque fasce per l'attribuzione dell'indennità di risultato come segue:
 

Punteggio pari od inferiore a 50 punti:	nessuna retribuzione di risultato;
Punteggio da 51 a 75 :	50% della retribuzione del massimo previsto;
Punteggio da 76 a 85:	75% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
Punteggio da 86 a 94:	90% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
Punteggio da 95 a 100:	100% della retribuzione di risultato del massimo previsto.
- 6) Di sottoporre il nuovo sistema di valutazione preventivamente all'informazione sindacale di cui all'art 7 del vigente CCNL e successivamente all'approvazione della G.M.

IL Segretario comunale  
F.to Dott.ssa Napoli Rosanna

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:**

Ai sensi dell'art. 1, comma 1°, della l. n. 48/91, così come sostituito dall'art. 12 della l. n. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Li \_16/05/2013

**Il Responsabile del Servizio**

\_F.to Michele Milazzo\_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI RAGIONERIA:**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, lett. i, della l. n. 48/91, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Li \_\_\_\_\_

**Il Responsabile del Servizio di Ragioneria**

\_\_\_\_\_

## LA GIUNTA

Vista la proposta avanzata dal Segretario Comunale;  
Vista la nota prot. n 5888 del 22/05/2013 con la quale è stato inviato al Sindaco lo schema di sistema di valutazione delle prestazioni;  
Vista la nota prot. n 6585 del 07/06/2013 con la quale è stata data l'informazione alle OO.SS secondo il CCNL vigente;  
Considerato che non sono pervenute richieste di concertazione;  
Ritenuto di doverla accogliere nella sua totalità.  
VISTI I : DD.LL.gg.vv. n 286/99,165/2001 e 267/2000;  
Visto il D.L.vo n. 150/2009 e ss.mm.ii;  
Visti i pareri espressi sulla proposta.  
Visto il vigente Ordinamento Enti Locali in Sicilia.  
Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano.

### DELIBERA

4. Per i motivi di cui in premessa, di approvare il nuovo sistema di valutazione dei risultati dei funzionari cui sono attribuite funzioni dirigenziali, che tenga conto delle disposizioni previste nel d.lgs 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance ( articoli 13, comma 6, lett.d) e 30 del D.Lgs 150/2009 ), proposto dal Nucleo di valutazione con verbale n 4 del 10/05/2013;
5. di approvare, pertanto, il nuovo sistema di valutazione illustrato nelle schede di cui all'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
6. di stabilire che il nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia l'area del risultato ottenuto in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse con riferimento ai seguenti ambiti:
  - e) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - f) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - g) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - h) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. di stabilire che i criteri di valutazione terranno conto dei seguenti giudizi
  1. VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE DEI DIRIGENTI MAX 40 punti
  2. VERIFICA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DELLA QUALITÀ DEL CONTRIBUTO MAX 50 punti
  3. VERIFICA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI MAX 10 punti
- 5) Di individuare cinque fasce per l'attribuzione dell'indennità di risultato come segue:

Punteggio pari od inferiore a 50 punti: nessuna retribuzione di risultato;  
Punteggio da 51 a 75 : 50% della retribuzione di risultato del massimo previsto;  
Punteggio da 76 a 85: 75% della retribuzione di risultato del massimo previsto;  
Punteggio da 86 a 94: 90% della retribuzione di risultato del massimo previsto;  
Punteggio da 95 a 100: 100% della retribuzione di risultato del massimo previsto.
- 6) di determinare, coerentemente con la previsione del CCNL Comparto Regione EE.LL del 31/03/1999 e ss.mm.ii, l'importo massimo della retribuzione di risultato di ciascun responsabile di settore nella misura pari al 25% della retribuzione di posizione ad essi attribuita, previa valutazione annuale proposta dal Nucleo di valutazione ed approvata in via definitiva dalla G.M.

Firmato all'originale

**IL PRESIDENTE**  
F.to Vito Catalano

.....  
**L'ASSESSORE ANZIANO**  
F.to Vito Nigliaccio

**IL SEGRETARIO**  
F.to Rosanna Napoli

---

---

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Inizio pubblicazione \_\_\_\_\_

Fine pubblicazione \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI**  
Giovanni Pollaci

.....  
Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

## CERTIFICA

Su conforme relazione del Responsabile delle pubblicazioni, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune (Legge n. 69/2009) per 15 giorni consecutivi a partire dal \_\_\_\_\_ (Reg. Pubbl. N. \_\_\_\_\_);

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Rosanna Napoli

.....  

## ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ in quanto:

- è stata dichiarata immediatamente esecutiva;  
 sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, senza reclami.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Rosanna Napoli

.....  
Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

*Dal Municipio, li .....*

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Rosanna Napoli

---

**COMUNE DI CIMINNA**  
Provincia di Palermo

**NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO**

**VERBALE N. 04 DEL 10.05.2013**

L'anno duemilatredici, il giorno dieci del mese di maggio alle ore 10,30 presso la sede comunale si sono riuniti i sigg.:

- Dott.ssa Rosanna Napoli;
- Dott. Piraino Sebastiano;

**Vista** la deliberazione n. 68 del 23.05.2008 con cui si è provveduto alla modifica del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi già approvato con delibera Commissariale adottata con i poteri di G.C. n. 101/2001;

**Vista** la deliberazione n. 58 del 18.05.2010 con cui si è provveduto all'approvazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei responsabili di settore;

**Ritenuto** di proporre un nuovo modello di valutazione che tenga conto delle disposizioni previste nel d.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).

**Ritenuto** di proporre un nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti riguardante sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse, con riferimento ai seguenti ambiti:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

I criteri di valutazione terranno conto dei seguenti giudizi:

- |  |                     |
|--|---------------------|
| <b>1. VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE DEI DIRIGENTI</b>                         | <b>MAX 40 punti</b> |
| <b>2. VERIFICA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO</b>  | <b>MAX 50 punti</b> |
| <b>3. VERIFICA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (CUSTOMER SATISFACTION)</b> | <b>MAX 10 punti</b> |

Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si propongono le seguenti fasce di attribuzione:



- Punteggio pari o inferiore a 50 punti : nessuna retribuzione di risultato;
- Punteggio da 51 a 75 : 50% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 76 a 85 : 75% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 86 a 94 : 90% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 95 a 100 : 100% della retribuzione di risultato del massimo previsto.

Il sistema di valutazione proposto e sinteticamente riassunto nel presente verbale è dettagliatamente illustrato nelle allegate schede.

Tale nuovo sistema di valutazione dovrà essere sottoposto preventivamente all'informazione sindacale di cui all'art. 7 del vigente CCNL e successivamente all'approvazione della Giunta comunale.

Il Nucleo al fine di adeguare il Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione sia ai principi previsti nel D.lgs. n. 150/2009 sia agli indirizzi della CIVIT in ordine ai requisiti di accesso alla carica sia ai criteri di valutazione dei risultati propone alla Giunta comunale, competente per legge, di adottare l'allegato schema di Regolamento in sostituzione del precedente Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 32 del 27.03.2002.

Alle ore 14,00 si conclude la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto.

**Il Presidente (Dott.ssa Napoli Rosanna)**\_\_\_\_\_

**Il Componente (Dott. Piraino Sebastiano)**\_\_\_\_\_

Il nucleo ritiene di dover proporre la modifica dei criteri generali per la valutazione dei risultati dei dirigenti già approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 18.05.2010.

A tal fine si propongono i seguenti ambiti di valutazione e le relative tabelle di verifica.

### **AMBITI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse.

I dirigenti, in quanto personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento ai seguenti ambiti:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

### **VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE DEI DIRIGENTI**

<b>Parametri</b>	<b>CRITERI GENERALI</b>	<b>PUNTI MAX</b>	<b>CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI ASSEGNATI</b>
BUDGET E CONTROLLO DI GESTIONE	Valutazione a consuntivo dei risultati raggiunti in termini di valore	<b>15</b>	Grado di raggiungimento degli obiettivi in termini di rapporto tra budget assegnato e budget impegnato risultanti dal PEG. valutazione sulla base del report redatto dal Controllo di Gestione.	
PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PDO	<b>15</b>	Valutazione sulla base del report redatto dal Dirigente, tenendo conto sia del grado di raggiungimento dell'obiettivo sia dei tempi. (x:15=x%:100%)	
PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI	Qualità del contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PDO	<b>10</b>	Valutazione sulla base del report redatto dal Segretario Generale.	
		<b>MAX 40</b>	<b>TOTALE</b>	

## VERIFICA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO

Parametri	CRITERI GENERALI	PUNTI MAX	CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTI ASSEGNATI
APPORTO PERSONALE	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni e qualità dell'apporto personale.	<b>10</b>	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti. 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
GESTIONE RISORSE UMANE	Capacità dimostrata nel motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata attribuzione dei carichi di lavoro.	<b>10</b>	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti. 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
CONTROLLO ADEMPIMENTI E SVILUPPO QUALITA' DEL SERVIZIO	Capacità di rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocraticismi e promuovendo la qualità dei servizi.	<b>10</b>	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti. 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
CONTRIBUTO ALL'INTEGRAZIONE TRA UFFICI	Capacità di favorire l'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.	<b>10</b>	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti. 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
SVILUPPO ED INNOVAZIONE	Capacità nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	<b>10</b>	Contributo individuale di rilievo: punti 10; Contributo individuale ampio: punti 8; Contributo individuale discreto: punti. 6; Contributo individuale sufficiente: punti 4; Contributo individuale scarso: punti 2.	
		<b>MAX 50</b>	<b>TOTALE</b>	

**VERIFICA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (*CUSTOMER SATISFACTION*)**

<b>Parametri</b>	<b>CRITERI GENERALI</b>	<b>PUNTI MAX</b>	<b>CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI ASSEGNATI</b>
CUSTOMER SATISFACTION	Grado di soddisfazione espresso dai cittadini circa l'accoglienza, la professionalità e il rapporto con gli operatori dei servizi. Accerta mediante la somministrazione di questionari per verificare la qualità percepita dagli utenti-cittadini.	<b>10</b>	<p><b>Accoglienza: max punti 4;</b> (Insufficiente p. 1 – Sufficiente p. 2 – Buona p. 3 – Ottima p. 4)</p> <p><b>Capacità professionale: max punti 4;</b> (Insufficiente p. 1 – Sufficiente p. 2 – Buona p. 3 – Ottima p. 4)</p> <p><b>Grado soddisfazione: max punti 2</b> (Insoddisfatto p. 1 – Soddisfatto p. 2).</p>	
		<b>MAX 10</b>	<b>TOTALE</b>	

## SCHEDA RIEPILOGATIVA DEI PUNTEGGI

<b>SETTORE</b> _____
<b>DIRIGENTE:</b> _____
<b>Periodo della valutazione dal</b> _____ <b>al</b> _____

<b>Criterio di valutazione</b>	<b>Max</b>	<b>PUNTI ASSEGNATI</b>
<b>VERIFICA DEI RISULTATI DI GESTIONE DEI DIRIGENTI</b>	<b>40</b>	
<b>VERIFICA DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO</b>	<b>50</b>	
<b>VERIFICA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (<i>CUSTOMER SATISFACTION</i>)</b>	<b>10</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

<b>Il Nucleo di valutazione</b>
---------------------------------

Per l'attribuzione dell'indennità di risultato si procederà secondo i seguenti criteri:

- Punteggio pari o inferiore a 50 punti : nessuna retribuzione di risultato;
- Punteggio da 51 a 75 : 50% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 76 a 85 : 75% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 86 a 94 : 90% della retribuzione di risultato del massimo previsto;
- Punteggio da 95 a 100 : 100% della retribuzione di risultato del massimo previsto.