



Comune di San Piero Patti

Città Metropolitana di Messina

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI

2025-2027

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Descrizione	<p>1. <i>Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti richiesti all'area di responsabilità;</i></p> <p>2. <i>Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità;</i></p> <p>3. <i>Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità;</i></p> <p>4. <i>Attuazione delle misure previste dal PTPCT confermato.</i></p>											
Risultati attesi	Raggiungimento obiettivi organizzativi											
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31.12. 2025												
Indicatore di risultato	NO											
Risorse umane	Tutti i Responsabili e i dipendenti											
<i>Cronoprogramma grafico di attuazione</i>												
Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OBIETTIVI DI PERFORMANCE STRATEGICI INTERSETTORIALI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI AREA

Obiettivo n. 1- Trasparenza amministrativa

Descrizione	<p>Popolamento sezione Amministrazione trasparenza nel rispetto del Dlgs 33/2013 e s.m.i. L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013). L'inadempimento di tali obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità apicale e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di P.O., in relazione ai rispettivi servizi di competenza, nonché dei singoli dipendenti comunali.</p>												
Risultati attesi	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'area, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013.												
Cronoprogramma di attuazione: entro il 30 maggio 2025 e aggiornamenti successivi continui nel rispetto del Dlgs 33/2013 e s.m.i.													
Indicatore di risultato	Verifica RPCT e nucleo di valutazione /griglia di monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 SI/nO												
Peso %	10												
Risorse umane	FIORE MARIO- SALTAFOSSO FRANCA- RIZZO ISABELLA M.- SVEZIA CINZIA-VENTIMIGLIA DORIS – GULINO PASQUALINA- SALPIETRO ANNALISA-SCHEPISI MARINELLA-NARDA GRAZIELLA-LOIACONO ANGELA- COPPULA CELESTE -GUMINA ANTONINO- PANTANO CATENA-SPANO' SANTINA- FARINA TIZIANA – ARDIRI MARIA- CAMUTI GRAZIELLA- DI GIUSEPPE MARIA GRAZIA-COPPULA GIOVANNI- BALBI LUCIA-FLORIO ANNA LICIA-DI BLASI FELICIA- FERRARO FILIPPO – TRUGLIO CARMELO												
<i>Cronoprogramma grafico di attuazione</i>													
Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	
2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Obiettivo n. 2 - Rispetto dei tempi di pagamento

Descrizione	<p>Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni, tra cui i Comuni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. Si richiede di vigilare e coordinare il personale al fine di garantire il rispetto di detti termini.</p> <p>L'inadempimento di tali obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità apicale e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di P.O., in relazione ai rispettivi servizi di competenza, nonché dei singoli dipendenti comunali.</p>												
Risultati attesi	Pagamento fatture entro 30 gg. con Azzeramento del ritardo entro il 31 12 2025												
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 e aggiornamenti successivi continui													
Indicatore di risultato	Indicatore dei giorni di ritardo di pagamenti indicato dalla Piattaforma di Certificazione dei Crediti Commerciali												
Peso %	30												
Risorse umane	FIORE MARIO- SALTAFOSSO FRANCA- RIZZO ISABELLA M.- SVEZIA CINZIA-VENTIMIGLIA DORIS – GULINO PASQUALINA- SALPIETRO ANNALISA-SCHEPISI MARINELLA-NARDA GRAZIELLA-LOIACONO ANGELA- COPPULA CELESTE -GUMINA ANTONINO- PANTANO CATENA-SPANO' SANTINA- FARINA TIZIANA – ARDIRI MARIA- CAMUTI GRAZIELLA- DI GIUSEPPE MARIA GRAZIA-COPPULA GIOVANNI-BALBI LUCIA-FLORIO ANNA LICIA-DI BLASI FELICIA- FERRARO FILIPPO – TRUGLIO CARMELO												
<i>Cronoprogramma grafico di attuazione</i>													
Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	
2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Obiettivo n. 3 - Formazione professionale													
Descrizione	<p>Sviluppo continuo delle competenze del personale, in linea con le esigenze organizzative e con l'evoluzione normativa, tecnologica e di contesto.</p> <p>Con direttiva del 16.01.2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha indicato "Principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione della formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni".</p>												

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE**Aree: AMMINISTRATIVA E CONTABILE****EQ: Mario FIORE****EQ: Dott. Carmelo PINO****Obiettivo - Informatizzazione dei processi amministrativi**

Descrizione	Una "PA digitale ideale" è innanzitutto una PA dematerializzata, dove le informazioni, da e verso l'esterno, ma anche e soprattutto all'interno, circolano rapidamente, con il minor uso di carta possibile, in modo chiaro, sicuro, giuridicamente corretto, pertanto l'informatizzazione costituisce una leva essenziale per bilanciare l'efficienza con la carenza di risorse. Nei passati esercizi il Comune ha concluso alcuni processi di digitalizzazione. Deve essere continuata l'attività mediante predisposizione dell'archivio digitale dei documenti con specifico riferimento ai fascicoli del personale dipendente e ai dati ANPR. L'obiettivo, pertanto coinvolge l'area amministrativa e l'area contabile
-------------	--

Risultati attesi	Gestione digitale dei fascicoli di tutto il personale dipendente in servizio e dei dati ANPR.
------------------	---

Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 tutto il personale in servizio. Negli anni successivi aggiornamenti continui e digitalizzazione fascicoli del personale collocato in quiescenza.
--

Indicatore di risultato	% raggiungimento digitalizzazione fascicoli del personale dipendente e dei dati ANPR
-------------------------	--

Parametri di riferimento	Attuale gestione cartacea dei fascicoli del personale dipendente
--------------------------	--

Peso %	50
--------	----

Risorse umane	FIORE MARIO- SALTAFOSSO FRANCA- NARDA GRAZIELLA -VENTIMIGLIA DORIS – GULINO PASQUALINA per i fascicoli del personale; RIZZO ISABELLA M. e SVEZIA CINZIA per i dati ANPR
---------------	---

Cronoprogramma grafico di attuazione

Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025				X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA TECNICA

EQ: Ing. Celeste COPPULA

Obiettivo– Segnalazioni a portata di cittadino.

Descrizione	<p>La gestione dei reclami e dei suggerimenti è un'azione importante e fondamentale per le amministrazioni per molteplici motivi: in primo luogo, consente di migliorare il servizio alla luce delle considerazioni provenienti dall'utente, predisponendo rimedi e azioni correttive o preventive; dall'altro, permette di migliorare la soddisfazione e il consenso attorno all' Istituzione che così è concretamente aperta a osservazioni, suggerimenti e iniziative prospettati da utenti, enti e associazioni attivi sul territorio e ai servizi erogati, diventando così un modo per migliorare e monitorare più in generale la qualità dei servizi e per diffondere l'immagine di una attenta alle esigenze e ai feedback dei suoi cittadini.</p> <p>Per agevolare i cittadini nella espressione dei loro reclami e suggerimenti dovrà essere realizzato l'obiettivo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none">- Creazione Help-desk presso URP da contattare telefonicamente, via email, oppure recandosi di persona.- Predisposizione facili e reperibili moduli da compilare per la presentazione scritta del reclamo/suggerimento.- Registrazione reclami- Creazione banca dati in cui poter archiviare tutte le informazioni raccolte (scritte e orali);- Gestione del reclamo e risoluzione del problema entro massimo 5 giorni per tutti i servizi di competenza dell'Area Tecnica con specifico riferimento a illuminazione pubblica, rifiuti, erogazione idrica, dissesto stradale. Per le restanti aree entro i termini di legge. <p>Particolare attenzione dovrà essere riservata all'<i>atteggiamento degli operatori</i> nei confronti del reclamo: la funzionalità di un sistema di gestione dei reclami, infatti, è garantita non solo dalla procedura formale, ma anche dall'atteggiamento degli operatori, che devono comprendere che la gestione dei reclami è una parte integrante sia dell'attività di cura dei cittadini, sia dell'attività specifica di ogni operatore che è tenuto ad intervenire celermente al fine di risolvere quanto segnalato, intendendo il reclamo come un'opportunità sia per "aggiustare le cose" rispetto al singolo cittadino, sia per migliorare il servizio. A ciò si aggiunge la valenza dei suggerimenti e iniziative prospettati da utenti.</p>
Risultati attesi	Gestione dei reclami e dei suggerimenti rispondente ai bisogni della collettività
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 proseguimento e potenziamento nei successivi anni	
Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento 100%
Parametri di riferimento	Mancato sistema di rilevazione reclami/report di interventi
Peso %	50
Risorse umane	COPPULA CELESTE -GUMINA ANTONINO-PANTANO CATENA-SPANO' SANTINA-GUGLIOTTA RAIMONDO-ARDIRI GIOVANNI-ARDIRI PIPPO-PAGANO CARMELO-DI BELLA FRANCO-CARDACI CARMELO-FERRO FILIPPO- FERRO MARIO- PUGLIA GIOVANNI
<i>Cronoprogramma grafico di attuazione</i>	

Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025				X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	
Area. SOCIO CULTURALE, SVILUPPO TURISTICO E DEL TERRITORIO	
EQ: Dott.ssa TIZIANA FARINA.	
Obiettivo n. 1 – Inclusione sociale e pari opportunità	
Descrizione	L'inclusione sociale è la condizione in cui tutti gli individui vivono in uno stato di equità e di pari opportunità, indipendentemente dalla presenza di disabilità o di povertà. Tenuto conto delle attività già poste in essere operando in continuità si intendono attuare specifici interventi di sensibilizzazione realizzando due incontri nelle scuole per sensibilizzare sui temi dell'inclusione e un corso di alfabetizzazione digitale per gli over 65 e persone con limitata autonomia.
Risultati attesi	Attuazione disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 e proseguimento e potenziamento nei successivi anni	
Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento 100%
Parametri di riferimento	Norme di promozione e tutela fasce deboli
Peso %	25
Risorse umane	FARINA TIZIANA – ARDIRI MARIA- CAMUTI GRAZIELLA- DI GIUSEPPE MARIA GRAZIA-COPPULA GIOVANNI-BALBI LUCIA-FLORIO ANNA LICIA-DI BLASI FELICIA - PINTAUDI VENERINA- NATOLI CATERINA- NATOLI VINCENZA -SCHEPISI MARIA GRAZIA- PASCALE FRANCA- CAFFARELLI GIUSEPPINA- LINCOLN MARIA CRISTINA- NASISI SILVANA
<i>Cronoprogramma grafico di attuazione</i>	

Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025				X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	
Area. SOCIO CULTURALE, SVILUPPO TURISTICO E DEL TERRITORIO	
EQ: Dott.ssa TIZIANA FARINA.	
Obiettivo– Il nido per uno.....Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	
Descrizione	<p>Fin dai primi anni di vita, l'educazione ambientale è essenziale per formare futuri cittadini consapevoli del valore dell'ambiente. Attraverso la conoscenza e l'esplorazione del contesto di appartenenza, i piccoli acquisiscono conoscenze e competenze che si tradurranno in comportamenti corretti di tutela ambientale e di valorizzazione culturale delle risorse.</p> <p>Un corretto rapporto emotivo e affettivo con la natura e con i processi produttivi locali contribuirà a sviluppare nei piccoli, futuri cittadini del mondo, l'empatia necessaria per preoccuparsi del proprio ambiente, affinché vi si relazionino in modo armonioso e rispettoso.</p> <p>L'asilo nido Mondo Piccino di Via Margi dispone di una vasta area esterna idonea a svolgere attività educativa outdoor.</p> <p>Con l'obiettivo specifico è guidare i bambini alla scoperta dell'ambiente che li circonda nella prospettiva di porre le fondamenta di un ambito rispettoso del rapporto uomo-natura, si intende arricchire il progetto educativo del nido mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la realizzazione di un percorso sensoriale per stimolare i sensi dei bambini attraverso il tatto, l'olfatto, l'udito e la vista. - la strutturazione di un piccolo giardino con orto didattico/angoli adibiti alla coltivazione di ortaggi, piante aromatiche e fiori. - nel periodo autunnale la realizzazione di due specifiche attività legate alle pratiche del territorio quali ad esempio: "Dalle olive all'olio", "La vendemmia dei bambini". <p>Azioni che daranno ai bambini la possibilità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esplorare e conoscere i propri sensi e la natura; - "prendersi cura", stimolare l'osservazione, la cooperazione e il rispetto per l'ambiente.
Risultati attesi	Attività educativa outdoor asilo nido Mondo Piccino con strutturazione percorso sensoriale, piccolo giardino con orto didattico e realizzazione di due specifiche attività legate alle pratiche del territorio si/no.
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025. Proseguimento e potenziamento nei successivi anni	
Indicatore di risultato	% di raggiungimento
Peso %	25

Risorse umane	FARINA TIZIANA – ARDIRI MARIA- CAMUTI GRAZIELLA- DI GIUSEPPE MARIA GRAZIA-COPPULA GIOVANNI- BALBI LUCIA-FLORIO ANNA LICIA-DI BLASI FELICIA - PINTAUDI VENERINA- NATOLI CATERINA- NATOLI VINCENZA -SCHEPISI MARIA GRAZIA- PASCALE FRANCA- CAFFARELLI GIUSEPPINA- LINCOLN MARIA CRISTINA- NASISI SILVANA											
<i>Cronoprogramma grafico di attuazione</i>												
Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025				X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

.....

AREA TECNICA	
P.O: Ing. Celeste COPPULA	
Obiettivo– Gestione dell’iter dei finanziamenti.	
Descrizione	<p>La gestione dell’iter dei progetti finanziati (nel rispetto dei cronoprogrammi dei finanziamenti, salvo eventuali proroghe) è un’azione importante e fondamentale dell’amministrazione, in quanto consente di portare a termine interventi necessari per lo sviluppo del territorio, quali la manutenzione delle strade e il miglioramento degli spazi pubblici.</p> <p>La gestione dei finanziamenti ottenuti riguarda tutto l’iter amministrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolgimento delle dovute attività con assunzione del ruolo di RUP; • Affidamento degli incarichi per i servizi (ove previsto), entro i termini stabiliti dall’ente finanziatore; • Verifica e validazione del progetto; • Affidamento dei lavori, entro i termini stabiliti dall’ente finanziatore; • Controlli amministrativi e contabili;
Risultati attesi	Rispetto dei termini dei cronoprogrammi, salvo eventuali proroghe
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 proseguimento e potenziamento nei successivi anni	

Indicatore risultato	di	% di raggiungimento										
Peso %		50										
Risorse umane		COPPULA CELESTE -GUMINA ANTONINO-PANTANO CATENA-SPANO' SANTINA-GUGLIOTTA RAIMONDO-ARDIRI GIOVANNI-ARDIRI PIPPO-PAGANO CARMELO-DI BELLA FRANCO-CARDACI CARMELO-FERRO FILIPPO- FERRO MARIO- PUGLIA GIOVANNI										
<i>Cronoprogramma grafico di attuazione</i>												
Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025				X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

.....

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	
AREA POLIZIA MUNICIPALE	
P.O: Ing. Celeste Coppula	
Obiettivo– Tutela del benessere degli animali	
Descrizione	L'obiettivo è finalizzato al benessere territoriale con azioni di contrasto al randagismo. In particolare, sono affidate alla Polizia Locale le attività di presidio capillare del territorio, accertamento, indagine, istruttoria di pratiche e controlli per una pronta risoluzione delle problematiche riscontrate in collaborazione con l'Ufficio Tecnico. Recepire e coordinare le problematiche relative alla gestione degli animali presenti sul territorio di San Piero Patti, contribuire al miglioramento della qualità della vita degli animali e alla loro tutela. In particolare, l'Ufficio ha l'obiettivo di prevenire il randagismo, garantire un ricovero ai cani e gatti abbandonati, informare e sensibilizzare la cittadinanza sulla conoscenza e il rispetto degli animali e sul tema del benessere animale.
Risultati attesi	Garantire il ricovero ai cani e gatti abbandonati
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 proseguimento e potenziamento nei successivi anni	
Indicatore di risultato	% Ricovero/sistemazione dei cani e dei gatti abbandonati, rispetto al totale delle segnalazioni pervenute
Peso %	50

Risorse umane	FERRARO FILIPPO- TRUGLIO CARNELO											
Cronoprogramma grafico di attuazione												
Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	
SEGRETARIO COMUNALE	
Dr. Carmelo Pino	
Obiettivo 1– ORGANIZZAZIONE GENERALE DELL’ENTE, SUPPORTO GIURIDICO DEI SERVIZI E ASSISTENZA LEGALE/AMMINISTRATIVA	
Descrizione	L’obiettivo si prefigge, nell’ambito dell’attività svolta dal Segretario con i dipendenti e Responsabili di area, la formulazione di direttive generali e circolari in ordine alla conformazione degli atti e delle procedure alle normative legislative regolamentari, con particolare riguardo a quelle di più recente emanazione o di particolare complessità. Nell’ambito dell’attività di controllo della regolarità amministrativa e contabile sugli atti dell’Ente, qualora dal controllo emergano irregolarità ricorrenti, riconducibili ad errata interpretazione o applicazione di norme, nonché al fine di evitare l’adozione di atti affetti da vizi, il Segretario adotta circolari interpretative o direttive per orientare i comportamenti dei dipendenti dell’ente
Indicatori di risultato	Ottimizzazione attività amministrativa nel suo complesso si/no
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 proseguimento e potenziamento nei successivi anni	
Risultati attesi	Circolari e/o note informative diramate
Peso %	15
Obiettivo 2- Prevenzione della corruzione	
Descrizione	Garantire la prevenzione della corruzione nell'ente al fine di rispettare la normativa vigente e le relative scadenze, limitando al minimo il livello di rischio monitorando le misure nei termini in base all’annualità prevista
Risultati attesi	Corretto funzionamento dell’Ente per attuazione misure previste nella Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (obbligatorie e specifiche) Report finale sul monitoraggio
Cronoprogramma di attuazione: entro il 31 dicembre 2025 proseguimento e potenziamento nei successivi anni	
Indicatore di risultato	% monitoraggio misure

Peso %	35											
Cronoprogramma												
Anno	gen	feb	mar	Apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI*

Componenti	Peso
Capacità di proporre e promuovere innovazioni per il miglioramento dei processi e della qualità dei servizi	16%
Capacità di gestire in maniera flessibile il tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'ente, sapendo valutare le priorità	16%
Capacità di gestire incarichi permanenti e/o incarichi speciali	18%

*

Criteri valut.
<ul style="list-style-type: none"> - fino a 11 punti: "Non ha espresso il comportamento" - da 10 a 21 punti: "Ha parzialmente espresso il comportamento" - da 22 a 32 punti: "Ha espresso il comportamento adeguatamente" - da 33 a 43 punti: "Ha ampiamente espresso il comportamento" - da 44 a 50 punti: "Ha espresso il comportamento in maniera ottimale"

Il presente piano degli obiettivi è stato validato dal nucleo di valutazione in data 31.3.2025 prot. n. 3807