

# **COMUNE DI VILLA SANTA LUCIA**

**Provincia di Frosinone**

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITÀ**

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 12.03.2019**

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

### **Art. 1**

#### **Disposizioni Generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

### **Art. 2**

#### **Definizioni**

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

### **Art. 3**

#### **Funzioni e Competenze del personale incaricato di Posizione Organizzativa**

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento – che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

### **Art. 4**

#### **Funzioni e competenze del personale incaricato di alta professionalità**

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

- c. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;
- e. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

#### Art. 5

##### Soggetti competenti all'istituzione delle posizioni organizzative/ alte professionalità

- 1) La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascun Settore ed il budget complessivo.
- 2) Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:
  - numero personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascun Settore;
  - risorse finanziarie gestite da ciascun Settore; natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
- 3) Negli altri casi le posizioni organizzative vengono conferite con atto Sindacale con le modalità di cui all'articolo seguente.

#### Art. 6

##### Modalità di conferimento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

- 1) Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal Sindaco con atto scritto e motivato, a dipendenti di cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
- 2) Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
- 3) Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
  - a) titoli culturali e professionali;
  - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
  - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

previo esperimento di apposita procedura selettiva, per titoli e colloquio, a seguito di avviso interno con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare. (Allegato "A").
- 4) Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
  - a) diploma di laurea;
  - b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno tre anni, di cui almeno due maturati presso il Comune di Villa Santa Lucia nell'ambito della medesima area di attività.
- 5) In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 3, lett. a), è richiesto:
  - a) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purchè attinenti, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D. di cui almeno tre maturati presso il Comune di Villa Santa Lucia.

## Art. 7 Colloquio

1. I candidati inseriti nella graduatoria relativa alla valutazione dei titoli, saranno sottoposti ad un colloquio, da parte della commissione selezionatrice, presieduta dal Segretario Comunale e composta da due dirigenti dell'Ente o esperti esterni, volto ad accertare il possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute con riferimento alle funzioni da assegnare.
2. Il punteggio a disposizione della commissione varia da un minimo di 25 ad un massimo di 75, fermo restando che, qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 50, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.

## Art. 8 Durata degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

## Art. 9 Sostituzione e revoca dell'incarico

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO o del titolare di posizione organizzativa, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere:
  - 1) **Nel caso assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO:**
    - a) avocata in via prioritaria dal soggetto che ha conferito l'incarico;
    - b) assegnata *ad interim* ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi;
  - 2) **Nel caso di assenza temporanea del titolare di PO** assegnata provvisoriamente a personale di categoria D in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.
4. Nel caso di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso altro Ente e presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di Comuni, ex artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le attribuzioni di posizione e di risultato, sono corrisposte secondo quanto disposto dal CCNL 2018: l'Ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a

proprio carico. Analogamente, l'Ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la graduazione della posizione con riproporzionamento in base alla prestazione lavorativa. Tale ultima voce può essere incrementata con una maggiorazione non superiore al 30% della stessa.

## Art 10

### Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:

- a) *l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;*
- b) *i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;*
- c) *i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;*
- d) *i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;*
- e) *i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;*
- f) *i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;*
- g) *.....omissis.....*
- h) *i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:*
  - *gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;*
  - *i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;*
  - *i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;*
  - *i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali; ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;*
  - *i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.*

## Art. 11

### Graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "B" del presente regolamento.

2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito

nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

- per le posizioni organizzative e per le alte professionalità (Allegato "B"); valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

| CATEGORIA D       |                |
|-------------------|----------------|
| VALORE            | RETRIBUZIONE € |
| Fino a 20 punti   | 5.000,00       |
| Da 21 a 30 punti  | 6.500,00       |
| Da 31 a 40 punti  | 8.000,00       |
| Da 41 a 50 punti  | 9.000,00       |
| Da 51 a 60 punti  | 10.000,00      |
| Da 61 a 65 punti  | 11.000,00      |
| Da 66 a 70 punti  | 12.000,00      |
| Da 71 a 75 punti  | 13.000,00      |
| Da 76 a 80 punti  | 14.000,00      |
| Da 81 a 85 punti  | 14.500,00      |
| Da 86 a 90 punti  | 15.000,00      |
| Da 91 a 95 punti  | 15.500,00      |
| Da 96 a 100 punti | 16.000,00      |

#### Art. 12

#### Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda (allegato C) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti), così suddivisi :

- Fino a 60 punti = nessun risultato
- Da 61 a 70 = 10% della posizione
- Da 71 a 80 = 15% della posizione
- Da 81 a 90 = 20% della posizione
- Da 91 a 100 = 25% della posizione

Obiettivi assegnati:

| OBIETTIVI   | DESCRIZIONE | PUNTI |
|-------------|-------------|-------|
| Obiettivo A |             |       |
| Obiettivo B |             |       |
| Obiettivo C |             |       |

|               |  |                      |
|---------------|--|----------------------|
| Obiettivo D   |  |                      |
| Obiettivo E   |  |                      |
| <b>TOTALE</b> |  | <i>(Max 75punti)</i> |

**Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)**

|                                  |  |   |   |   |   |                       |
|----------------------------------|--|---|---|---|---|-----------------------|
| Prestazione individuale          | <input type="checkbox"/> precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5                     |
| Capacità organizzativa           | <input type="checkbox"/> attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5                     |
|                                  | <input type="checkbox"/> capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento   |   |   |   |   |                       |
| Capacità relazionale             | <input type="checkbox"/> orientamento all'utenza, anche interna all'ente   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5                     |
|                                  | <input type="checkbox"/> disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi   |   |   |   |   |                       |
| Problem solving                  | <input type="checkbox"/> Soluzione dei problemi e situazioni critiche  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5                     |
|                                  | <input type="checkbox"/> Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti  |   |   |   |   |                       |
|                                  | <input type="checkbox"/> Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento                              |   |   |   |   |                       |
| Innovazione                      | <input type="checkbox"/> Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5                     |
|                                  | <input type="checkbox"/> Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo  |   |   |   |   |                       |
| <b>TOTALE ELEMENTI ACCESSORI</b> |  |   |   |   |   | <i>(Max 25 punti)</i> |

1) Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale;

2) L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento;

3) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;

4) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

**Art. 13**  
**Abrogazioni**

Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate la Parte II "Norme relative all'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e al conferimento dei relativi incarichi" e la Parte III

“Indirizzi sulle funzioni assegnate alle posizioni organizzative al conferimento dell’incarico” del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi vigente.

**Art 14**  
**Disposizioni Finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

## ALLEGATO "A"

**SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI E COLLOQUIO PER IL CONFERIMENTO  
DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

## A) TITOLI:

| Parametro di valutazione  | Punteggio assegnato           |
|---|-------------------------------|
| Titolo di studio (richiesto per accesso alla selezione)                   | <i>(fino al max punti 10)</i> |
| Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purchè attinenti             | <i>(fino al max punti 10)</i> |
| Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con valutazione finale) | <i>(fino al max punti 5)</i>  |
| - Anzianità di servizio nella cat. D (massimo 1 punto per anno)           | <i>(fino al max punti 10)</i> |
| - Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi             | <i>(fino al max punti 5)</i>  |

Massimo TOTALE PUNTI 30/100

## B) COLLOQUIO:

finalizzato alla verifica del possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute con riferimento alle funzioni da assegnare: ..... PUNTEGGIO MINIMO 30

PUNTEGGIO MASSIMO 70

**TOTALE GENERALE PUNTI \_\_\_\_\_/100**

## Note esplicative relative alla "VALUTAZIONE TITOLI"

- Nell'ambito della voce: "Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni", il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

- a) altro diploma di laurea, anche triennale .....: punti 3 per ogni titolo
- b) master/dottorato .....: punti 3 per ogni titolo,
- c) abilitazione professionale .....: punti 4

- Nell'ambito della voce: "Corsi di formazione e di aggiornamento" il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

corsi di formazione e di aggiornamento con valutazione finale superiori a 30 ore: punti 0,50 per ogni corso;

- Nell'ambito delle voci:

1) "Anzianità di servizio nella cat. D", il dirigente ha a disposizione punti 1 per ogni anno di servizio presso il Comune di Villa Santa Lucia nel limite massimo di anni 10 valutabili;

2) "Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi, il dirigente ha a disposizione punti 0,50 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 10 valutabili

## ALLEGATO "B"

## CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

| FATTORI VALUTATIVI   | PUNTEGGIO ASSEGNATO                                  | NOTE |
|--|--|------|
| <b>A) Responsabilità da assumere</b><br><i>(rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)</i> | .....<br><i>(fino al max punti 20)</i>               |      |
| <b>B) Autonomia decisionale e budget assegnato</b><br><i>(grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)</i>  | .....<br><i>(fino al max punti 15)</i>               |      |
| <b>C) Complessità decisionale</b><br><i>(complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)</i>   | .....<br><i>(fino al max punti 20)</i>               |      |
| <b>D) Professionalità specifica correlata al ruolo:</b><br><i>1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali;</i><br><i>2) aggiornamento necessario</i>   | .....<br><i>(fino al max punti 15)</i>               |      |
| <b>E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne</b>   | .....<br><i>(fino al max punti 15)</i>               |      |
| <b>F) Numero delle risorse umane assegnate:</b><br>da 2 a 3<br>da 4 a 7<br>oltre 7   | <i>punti 7</i><br><i>punti 11</i><br><i>punti 15</i> |      |
| <b>TOTALE GENERALE</b>   | ...../100  |      |

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE**

Posizione organizzativa: \_\_\_\_\_

Retribuzione di posizione € \_\_\_\_\_

Titolare: \_\_\_\_\_

Periodo considerato: dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

**Obiettivi assegnati:**

| <b>OBIETTIVI</b> | <b>DESCRIZIONE</b> | <b>PUNTI</b>         |
|------------------|--------------------|----------------------|
| Obiettivo A      |                    |                      |
| Obiettivo B      |                    |                      |
| Obiettivo C      |                    |                      |
| Obiettivo D      |                    |                      |
| Obiettivo E      |                    |                      |
| <b>TOTALE</b>    |                    | <i>(Max 75punti)</i> |

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

---



---



---



---



---



---



---



---

**Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)**

|                                  |   |                       |   |   |   |   |
|----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|---|
| Prestazione individuale          | <input type="checkbox"/> precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacità organizzativa           | <input type="checkbox"/> attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa<br><input type="checkbox"/> capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacità relazionale             | <input type="checkbox"/> orientamento all'utenza, anche interna all'ente<br><input type="checkbox"/> disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Problem solving                  | <input type="checkbox"/> Soluzione dei problemi e situazioni critiche<br><input type="checkbox"/> Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti<br><input type="checkbox"/> Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Innovazione                      | <input type="checkbox"/> Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro<br><input type="checkbox"/> Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo  | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>TOTALE ELEMENTI ACCESSORI</b> |   | <i>(Max 25 punti)</i> |   |   |   |   |

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

- Fino a 60 punti = nessun risultato
- Da 61 a 70 = 10% della posizione
- Da 71 a 80 = 15% della posizione
- Da 81 a 90 = 20% della posizione
- Da 91 a 100 = 25% della posizione

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**IL VALUTATO**

Spazio per osservazioni del valutato

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---