



## **REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. \*\*/2017 del \*\*.\*\*.2017**



## SOMMARIO

### **Capo I - AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Art. 1 - Istituzione dell'Area delle posizioni organizzative

Art. 2 - Definizione dei criteri per la individuazione delle Posizioni Organizzative

Art. 3 - Parametri per la graduazione delle posizioni

Art. 4 - Responsabilità e funzioni delle posizioni organizzative

### **Capo II - AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

Art. 5 - Istituzione delle Alte Professionalità

Art. 6 - Criteri per la individuazione e la graduazione delle Alte Professionalità

Art. 7 - Funzioni e competenze delle Alte Professionalità

### **Capo III - CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITA'**

Art. 8 - Requisiti richiesti per l'incarico di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità

Art. 9 - Rotazione e valorizzazione del personale di categoria D

Art. 10 - Attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità

Art. 11 - Finanziamento degli istituti

Art. 12 - Retribuzione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

Art. 13 - Revoca e rinuncia degli incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità

Art. 14 - Assenza o impedimento

Art. 15 - Valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di P.O. e di A.P.

Art. 16 - Disposizioni finali

### **ALLEGATI**

ALLEGATO A: Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

ALLEGATO B: Criteri per la graduazione delle alte professionalità

ALLEGATO C: Criteri per la determinazione del valore economico delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

ALLEGATO D: Criteri di valutazione delle posizioni organizzative ai fini dell'indennità di risultato

ALLEGATO E: Criteri di valutazione delle alte professionalità ai fini dell'indennità di risultato



## **Capo I - AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art. 1 - Istituzione dell'Area delle posizioni organizzative**

1. In attuazione del disposto di cui agli artt. 13, 14, 32, 42 e 62 del "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi del Comune di Cagliari", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 239 del 30 dicembre 2014, è istituita l'Area delle Posizioni Organizzative, articolata in ambiti di competenza specifica, così individuati:

- a) Amministrativo/Contabile
- b) Tecnico;
- c) Vigilanza;
- d) Servizi Sociali.

2. All'individuazione e alla graduazione delle posizioni organizzative provvede il Direttore Generale con il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione, sentiti i Dirigenti dei servizi che formulano una proposta motivata.

### **Art. 2 - Definizione dei criteri per la individuazione delle Posizioni Organizzative**

1. Le Posizioni Organizzative comportano l'assunzione diretta di responsabilità da parte dell'incaricato e, in coerenza con le previsioni di cui agli artt. 8 e seguenti del CCNL 31.03.1999, sono istituite ai fini dello:

- a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative particolarmente complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlata a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione in albi professionali;
- c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia e/o esperienza.

2. Ai fini della definizione di unità organizzativa particolarmente complessa si tiene conto della varietà e complessità dei procedimenti di competenza del servizio e di quelli attribuiti alla articolazione individuata, della complessità delle disposizioni normative regolanti le materie di competenza, del livello di interrelazione interno ed esterno, ivi compresa la gestione di rapporti con enti terzi, nonché del numero dei dipendenti assegnati e della relativa categoria di appartenenza.

3. Le attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione comportano la direzione e il coordinamento di gruppi di lavoro con analoghe competenze e specializzazioni e/o l'assunzione di responsabilità all'esterno con firma di atti connessi all'incarico conferito.

4. La attività di cui al comma 1, lettera c) implicano la direzione e il coordinamento di gruppi di lavoro che svolgono attività di supporto e consulenza, con analisi e valutazione di problematiche complesse e/o innovative, elaborazione di studi, piani, programmi, atti contenenti gli esiti dell'attività di vigilanza e controllo con rilevanza interna o esterna.



5. Ai fini dell'individuazione delle posizioni organizzative i Dirigenti dei Servizi, tenuto conto dei criteri di cui ai commi precedenti, nella proposta motivata di cui all'articolo 1, comma 2, specificano:

- a) i compiti e le funzioni da assegnare a ciascuna Posizione Organizzativa;
- b) le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate per lo svolgimento dell'incarico;
- c) i procedimenti per i quali è prevista l'attribuzione diretta di responsabilità;
- d) i tempi previsti per lo svolgimento delle attività;
- e) le relazioni interne ed esterne connesse all'incarico.

### **Art. 3 - Parametri per la graduazione delle posizioni**

1. Per la graduazione delle posizioni si tiene conto dei parametri e sotto-parametri descritti nell'allegato A al presente Regolamento.
2. L'attribuzione dei valori (molto basso, basso, medio, medio alto, alto) in relazione ai parametri e sotto-parametri di cui all'Allegato A è effettuata sulla base delle indicazioni fornite dal Dirigente di Servizio ai sensi degli articoli precedenti.

### **Art. 4 - Responsabilità e funzioni delle posizioni organizzative**

1. Al responsabile di Posizione Organizzativa competono funzioni di direzione, coordinamento e controllo e le relative responsabilità.
2. La direzione si esplica attraverso la pianificazione e la programmazione delle attività e azioni ottimali al raggiungimento degli obiettivi fissati.
3. Il coordinamento si esplica attraverso la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate, ai fini di un efficace conseguimento degli obiettivi individuati nel provvedimento di nomina, nel rispetto delle disposizioni normative di riferimento.
4. Il controllo, in itinere, attraverso periodici monitoraggi, ed ex post accerta il raggiungimento degli obiettivi assegnati, e consente l'adozione dei necessari correttivi.

## **Capo II - AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

### **Art. 5 - Istituzione delle Alte Professionalità**

1. In attuazione del disposto di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004, che disciplina le modalità con cui gli enti locali possono valorizzare le alte professionalità del personale della categoria D, mediante il conferimento di incarichi a termine, nell'ambito della disciplina dell'art. 8 comma 1 lett. b e c) del CCNL 31/03/1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, 11 del medesimo CCNL, sono istituite le figure di Alta Professionalità, ai fini dello:

- a) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlata a diplomi



di laurea e/o scuole di specializzazione e/o di scuole universitarie e/o iscrizione in albi professionali;

- b) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzata da elevata autonomia e/o esperienza.

3. Gli incarichi di Alta Professionalità sono conferiti per le finalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004 rispettivamente comma 2 lettere a) e b).

#### **Art. 6 - Criteri per la individuazione e la graduazione delle Alte Professionalità**

1. All'individuazione e alla graduazione di Alta Professionalità provvede il Direttore Generale con il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione, sentiti i Dirigenti dei servizi che formulano una proposta motivata.

2. Ai fini di cui al comma 1 si tiene conto della rilevanza strategica per lo sviluppo dell'ente e della specificità della figura professionale, rilevabile dal grado di competenze specialistiche richiesto, dalla complessità e qualità dell'azione richiesta in relazione al contesto innovativo di riferimento, nonché dall'elevato livello di soluzioni tecnico-applicative necessarie.

3. Per la graduazione delle Alte Professionalità si tiene conto dei parametri e sotto-parametri di cui all'allegato B al presente Regolamento.

4. L'attribuzione dei valori (molto basso, basso, medio, medio alto, alto) in relazione ai sotto-parametri di cui all'Allegato B è effettuata sulla base delle indicazioni fornite dal Dirigente del Servizio ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo.

#### **Art. 7 - Funzioni e competenze delle Alte Professionalità**

1. L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività in autonomia volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) l'assunzione diretta ed immediata di un'elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
- c) ogni altra attribuzione prevista dal provvedimento di conferimento dell'incarico, in coerenza con le disposizioni normative e regolamentari.

### **Capo III - CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITA'**

#### **Art. 8 - Requisiti richiesti per l'incarico di Posizione organizzativa e di Alta Professionalità**

1. Gli incarichi di Posizione organizzativa e di Alta Professionalità sono conferiti al personale dipendente dell'Ente a tempo indeterminato di categoria D e richiedono il possesso di uno dei seguenti requisiti, meglio dettagliati nell'apposito avviso di selezione:

- a) attitudine alla direzione e al coordinamento di risorse umane, strumentali e finanziarie;



- b) capacità interrelazionali;
- c) preparazione formativa e professionale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti), abilitazioni o iscrizione ad albi professionali;
- d) rilevante esperienza lavorativa maturata nell'Ente, in altri Enti Pubblici e Aziende Private, in settori specialistici e in posizioni di lavoro che richiedono particolari specializzazioni professionali;
- e) esperienza pregressa di almeno 2 anni in posizioni lavorative che richiedono le competenze necessarie per svolgere l'incarico in questione.

2. Non possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità a personale titolare di rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 9 - Rotazione e valorizzazione del personale di categoria D**

1. L'Amministrazione, in coerenza con la disciplina in tema di anticorruzione e con quanto previsto dal Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, applica i criteri di rotazione nella nomina dei titolari di Posizioni organizzative anche al fine di valorizzare l'istituto, in considerazione del fatto che i relativi incarichi rappresentano un'opportunità di crescita individuale e un investimento per tutto l'Ente.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche alle alte professionalità ove l'incarico attribuito afferisca a una area a rischio corruttivo e includa la responsabilità dei procedimenti.

#### **Art. 10 - Attribuzione degli incarichi di Posizione organizzativa e di Alta Professionalità**

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità sono conferiti tenendo conto della natura e caratteristiche delle funzioni da svolgere o del programma da realizzare, dei requisiti formativi e professionali, delle esperienze di lavoro e dei risultati conseguiti in precedenti incarichi.

2. A tal fine l'Amministrazione ogni tre anni, salvo particolari e motivate esigenze, attiva un procedimento finalizzato alla ricezione di manifestazioni di interesse ed alla costituzione di un elenco cui attingere per il conferimento degli incarichi.

4. Per l'avvio della procedura, il Servizio competente in materia di personale pubblica un invito a presentare le candidature, articolato in ambiti, secondo quanto specificato all'articolo 1, contenente l'indicazione delle Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità istituite.

5. Per le Posizioni Organizzative ciascun dipendente in possesso dei requisiti richiesti ha la possibilità di presentare la propria manifestazione di interesse, corredata da curriculum formativo e professionale, per uno o più ambiti, indicando le proprie priorità fino a un massimo di cinque Posizioni Organizzative. Per le Alte Professionalità ciascun dipendente in possesso dei requisiti richiesti ha la possibilità di presentare la propria manifestazione di interesse, corredata da curriculum formativo e professionale, indicando le proprie priorità fino a un massimo di due Alte Professionalità.

6. Il Servizio competente in materia di personale predispone un elenco complessivo delle manifestazioni di interesse pervenute, distinte per ambito nel caso di Posizioni organizzative, nonché un elenco specifico



per ciascuna Posizione Organizzativa e Alta professionalità, utilizzando a tal fine le priorità indicate ai sensi del comma 5. Gli elenchi sono trasmessi, corredati dai rispettivi curricula, ai Dirigenti di riferimento e al Direttore Generale.

7. Gli elenchi di cui al comma 6 hanno validità triennale e sono soggetti ad aggiornamento annuale, attraverso l'inserimento delle candidature presentate a seguito della riapertura periodica dei termini.

8. I Dirigenti dei Servizi presso i quali sono incardinate le singole Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità potranno, una volta esaminati i curricula dei candidati, convocarli per un colloquio, ove lo ritengano opportuno ai fini di una più compiuta valutazione delle attitudini e delle competenze.

9. Terminate le suddette valutazioni, i Dirigenti comunicano al Servizio del Personale il nominativo del candidato ritenuto idoneo al conferimento dell'incarico.

10. Qualora uno stesso dipendente sia individuato da più Dirigenti ai fini del conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità, la scelta sarà effettuata dal Direttore Generale, sentito il candidato e i Dirigenti interessati.

11. In mancanza di candidati o di idonei che abbiano indicato tra le priorità la specifica Posizione Organizzativa, il Dirigente, acquisito il curriculum, può convocare per un colloquio i dipendenti che hanno manifestato interesse per Posizioni afferenti al medesimo ambito.

12. Con l'attribuzione dell'incarico il Dirigente, ove necessario, ulteriormente dettaglia i contenuti delle responsabilità di prodotto e risultato afferenti alla Posizione Organizzativa o all'Alta Professionalità.

13. Il Dirigente relaziona al Direttore generale, a compimento del trentesimo giorno dal conferimento dell'incarico, in merito all'andamento delle attività assegnate.

14. In caso di cessazione a qualunque titolo dell'incarico di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità, il Dirigente potrà procedere ad attribuire altro incarico, scegliendo tra i dipendenti presenti nell'elenco per il medesimo ambito nel caso di Posizioni Organizzative.

15. Gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità hanno la durata di un anno, rinnovabile fino a due volte, per un massimo di tre anni. L'esercizio della facoltà di rinnovo degli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità deve avvenire con atto scritto e motivato.

17. Alla scadenza stabilita tutti gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità decadono, è fatta salva la possibilità di proroga determinata da ragioni organizzative che riguardino l'intera amministrazione.

#### **Art. 11 - Finanziamento degli istituti**

1. La copertura finanziaria degli incarichi di cui al presente regolamento è determinata nel rispetto e alle condizioni previste dalle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

2. L'Amministrazione si impegna ad adottare misure di riduzione delle risorse finanziarie destinate alle



Posizioni Organizzative in caso di mancanza di risorse atte a compensare gli istituti incentivanti e i sistemi premiali di produttività.

#### **Art. 12 - Retribuzione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità**

1. Il trattamento economico accessorio del titolare di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. I valori della retribuzione di posizione sono graduati in fasce, nel rispetto dei limiti stabiliti dal vigente contratto collettivo nazionale.
4. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% fino a un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale da parte del Dirigente responsabile, secondo le modalità di cui all'art. 15.

#### **Art. 13 - Revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità**

1. L'incarico può essere revocato con atto scritto e motivato, prima della scadenza, dal Dirigente di riferimento nei seguenti casi:
  - a) modifiche organizzative;
  - b) mancato raggiungimento degli obiettivi fissati nell'atto d'incarico. In questa ipotesi si applicano il procedimento e le garanzie previste dall'art. 9 comma 4 del CCNL 31.03.1999;
  - c) un mutamento dello stato di fatto e di diritto, anche sulla base di motivata segnalazione da parte del dipendente incaricato.

#### **Art. 14 - Assenza o impedimento**

1. In caso di assenza o impedimento del titolare di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità le relative funzioni tornano in capo al Dirigente della struttura di riferimento.
2. Nel caso in cui si preveda un'assenza prolungata di durata superiore a trenta giorni, ad esclusione dei periodi di ferie, il titolare della Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità può essere provvisoriamente sostituito con altro dipendente di categoria D, senza che ciò importi il conferimento di altro incarico o il riconoscimento della indennità di posizione.
3. Al dipendente assente spetta l'indennità di posizione e di risultato, salvo i casi di decurtazione normativamente previsti. Al dipendente sostituito, ove lo stesso abbia contribuito al raggiungimento degli obiettivi nello svolgimento dei compiti assegnati in qualità di sostituto, è riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di risultato, nella misura massima del limite del 25% della retribuzione di posizione.

[Digitare qui]

[Digitare qui]

del \*\*.\*\*.2017



### **Art. 15 - Valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità**

1. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità sono valutati, secondo i criteri di cui agli allegati D e F, con cadenza annuale, dal Dirigente responsabile, entro il 31 gennaio di ogni anno.
2. La scheda di valutazione, predisposta dal Dirigente, contiene il punteggio attribuito alle singole voci oggetto di valutazione e un giudizio sintetico che ne illustra le motivazioni.
3. La valutazione è comunicata in occasione di un colloquio con l'interessato, che firma per presa visione e accettazione la scheda di valutazione. In caso di valutazione non positiva il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione stessa, acquisisce in contraddittorio le controdeduzioni del dipendente interessato, in coerenza con quanto previsto dall'art. 9, comma 4 del CCNL del 31/03/1999.
4. A conclusione del processo valutativo, ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio, il Dirigente trasmette al Servizio competente in materia di personale la richiesta di liquidazione della retribuzione di risultato, cui sono allegate le schede di valutazione.
5. Copia degli atti di cui al comma 4 sono trasmessi al Nucleo di Valutazione, che le acquisisce al fascicolo del Dirigente per le valutazioni di competenza.

### **Art. 16 - Disposizioni finali**

1. Gli incarichi di Posizione organizzativa e quelli di Alta professionalità sono alternativi tra loro e non possono essere cumulati, né possono essere fusi o sovrapposti fra loro.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano le norme contrattuali in materia.

[Digitare qui]

[Digita

el \*\*.\*\*.2017



## ALLEGATO A

### CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	Molto basso	Basso	Medio	Medio alto	Alto
<b>A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</b> <b>Max 30</b>					
a1) <i>Strategicità della posizione (ricaduta degli atti adottati sul programma di mandato e obiettivi strategici)</i> <i>Max 15</i>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
a2) <i>Autonomia funzionale</i> <i>Max 15</i>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
<b>B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b> <b>Max 40</b>					
b1) <i>Complessità dei procedimenti</i> <i>Max 16</i>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-16
b2) <i>Consistenza numerica del personale coordinato</i> <i>Max 9</i>	1-2	3-4	5-6	7-8	9
b3) <i>Livello di complessità delle relazioni interne ed esterne</i> <i>Max 15</i>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
<b>C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI E AMMINISTRATIVE INTERNE O ESTERNE</b> <b>Max 30</b>					
c1) <i>Rilevanza interna ed esterna degli atti adottati dalla posizione organizzativa</i> <i>Max 15</i>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
c2) <i>Impatto della posizione sul territorio, sulla popolazione e/o sulla macrostruttura</i> <i>Max 15</i>	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
<b>Totale: Max 100</b>					

[Digitare qui]

[Digita

l el \*\*.\*\*.2017



## ALLEGATO B

### CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

	Molto basso	Basso	Medio	Medio alto	Alto
<b>A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</b> <b>Max 40</b>					
a1) <i>Strategicità della posizione (ricaduta degli atti adottati sul programma di mandato e gli obiettivi strategici)</i> <i>Max 20</i>	1-5	6-9	10-13	14-16	17-20
a2) <i>Autonomia funzionale</i> <i>Max 20</i>	1-5	6-9	10-13	14-16	17-20
<b>B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b> <b>Max 40</b>					
b1) <i>Complessità dei procedimenti</i> <i>Max 20</i>	1-5	6-9	10-13	14-16	17-20
b2) <i>Livello di complessità delle relazioni interne ed esterne</i> <i>Max 20</i>	1-5	6-9	10-13	14-16	17-20
<b>C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI E AMMINISTRATIVE INTERNE O ESTERNE</b> <b>Max 20</b>					
c1) <i>Rilevanza interna ed esterna degli atti adottati dall'Alta Professionalità</i> <i>Max 10</i>	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
c2) <i>Impatto della posizione sul territorio, sulla popolazione e/o sulla macrostruttura</i> <i>Max 10</i>	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
<b>Totale: Max 100</b>					

[Digitare qui]

[Digita

l'el \*\*.\*\*.2017



## ALLEGATO C

### CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Attribuzione del punteggio (Min. punti 7 – Max punti 100)  
sulla base dei criteri di cui all'allegato A

*Fascia 1: VALORI DA 81 A 100*

*Fascia 2: VALORI DA 61 A 80*

*Fascia 3: VALORI DA 07 A 60*

#### **ALTE PROFESSIONALITA'**

Attribuzione del punteggio (Min. punti 6 – Max punti 100)  
sulla base dei criteri di cui all'allegato B.

*Fascia 1: VALORI DA 81 A 100*

*Fascia 2: VALORI DA 61 A 80*

*Fascia 3: VALORI DA 06 A 60*

[Digitare qui]

[Digita

del \*\*.\*\*.2017



## ALLEGATO D

### CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

ANNO DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_

SERVIZIO: \_\_\_\_\_

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: \_\_\_\_\_

FASCIA : \_\_\_\_ TITOLARE : \_\_\_\_\_

#### **Punteggio Totale (max 25 punti)<sup>1</sup>**

*Fattori*

#### **1.Grado di raggiungimento degli obiettivi: (max 13 punti)**

*(Livello di raggiungimento dei risultati conseguiti in rapporto all'incarico specifico assegnato, anche in relazione alla progettualità di cui all'art. 15, comma 5 e ai piani di razionalizzazione della spesa)*

#### **2.Comportamenti organizzativi: (max 12 punti)**

2a).Valutazione delle capacità di problem solving operativo: *(Giudizio sulle capacità di elaborare soluzioni in via autonoma in problematiche di particolare complessità, proporre e elaborare soluzioni innovative) (max 1 punto)*

2b).Consapevolezza organizzativa: *(Giudizio sul livello di consapevolezza del ruolo ricoperto, conoscenza dell'organigramma dell'Ente, degli assetti operativi, dei processi, della normativa, regolamenti e adempimenti di legge) (max 1 punto)*

2c).Capacità di programmazione e controllo: *(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi, nella definizione degli indicatori di performance, rispetto della tempistica di programmazione e controllo, utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo) (max 4 punti)*

2d).Capacità di orientarsi alla qualità del risultato: *(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente per l'individuazione e il monitoraggio del livello del servizio da fornire all'utente, definizione degli obiettivi della qualità e rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti) (max 1 punto)*

2e).Capacità di lavorare in gruppo: *(Giudizio sulla capacità di promuovere modalità di collaborazione, coordinare interventi e azioni per il miglioramento e la semplificazione operare in modo flessibile alla ricerca di soluzioni, identificarsi nel percorso di lavoro svolto e assumersi le responsabilità del raggiungimento o meno degli obiettivi) (max 1 punto)*

---

<sup>1</sup> Il punteggio raggiunto costituisce la percentuale di indennità di risultato spettante



[Digitare qui]

[Digita

l el \*\*.\*\*.2017



## ALLEGATO E

### CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA' AI FINI DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

ANNO DI RIFERIMENTO: \_\_\_\_\_

SERVIZIO: \_\_\_\_\_

ALTA PROFESSIONALITA' : \_\_\_\_\_

FASCIA : \_\_\_\_ TITOLARE : \_\_\_\_\_

#### **Punteggio Totale (max 25 punti)<sup>2</sup>**

*Fattori*

#### **1.Grado di raggiungimento degli obiettivi: (max 13 punti)**

*(Livello di raggiungimento dei risultati conseguiti in rapporto all'incarico specifico assegnato, anche in relazione alla progettualità di cui all'art. 15, comma 5 e ai piani di razionalizzazione della spesa)*

#### **2.Comportamenti organizzativi: (max 12 punti)**

2a).Valutazione delle capacità di problem solving operativo: *(Giudizio sulle capacità di elaborare soluzioni in problematiche di particolare complessità, proporre e elaborare soluzioni innovative e alternative) (max 4 punti)*

2b).Consapevolezza organizzativa: *(Giudizio sul livello di consapevolezza del ruolo ricoperto, dell'efficacia dell'organizzazione della propria attività anche in presenza di situazioni impreviste e imprevedibili) (max 1 punto)*

2c).Capacità di programmazione e controllo: *(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi, nella definizione degli indicatori di performance, rispetto della tempistica di programmazione e controllo, utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo) (max 2 punti)*

2d).Capacità di orientarsi alla qualità del risultato: *(Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente per l'individuazione e il monitoraggio del livello del servizio da fornire all'utente, definizione degli obiettivi della qualità e rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti) (max 3 punti)*

2e).Capacità di relazione e integrazione: *(Giudizio sulla capacità di promuovere modalità di collaborazione, coordinare interventi e azioni per il miglioramento e la semplificazione operare in modo flessibile alla ricerca di soluzioni, identificarsi nel percorso di lavoro svolto e assumersi le responsabilità del raggiungimento o meno degli obiettivi) (max 2 punti)*

---

<sup>2</sup> Il punteggio raggiunto costituisce la percentuale di indennità di risultato spettante

