



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO.

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **18** del mese di **LUGLIO** alle ore **20.00** nella sede del Comune, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
- REPACI ROCCO ALESSANDRO	SINDACO	SI	
- IDONE ALBERTO	VICE – SINDACO	SI	
- BARRESI GIUSEPPE	ASSESSORE	SI	
- CAPPELLERI ANNALISA	ASSESSORE	SI	
- MALARA MARIANNA	ASSESSORE	SI	
TOTALE PRESENZE		5	

Verbalizza il Segretario Comunale **Dott.ssa Grazia Daniela Ferlito**

Assume la Presidenza il Sindaco Dott. REPACI Rocco Alessandro il quale:

CONSTATATO che gli intervenuti sono in numero legale;

VISTO il Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000;

VISTO che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art 49 c. 1° e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000 e s. m. i. :

☒ Il Responsabile del Servizio interessato ha espresso parere **FAVOREVOLE** per quanto riguarda la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

☒ Il Responsabile del servizio economico-finanziario ha espresso parere **FAVOREVOLE** per quanto riguarda la regolarità contabile e il visto attestante la copertura finanziaria;

dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: CCNL 2016-2018: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative riguardanti lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;
- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili;
- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione dei criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;

VISTI i pareri di regolarità tecnica ex art.49 e 147 bis Tuel, espressi dai Responsabili dei servizi interessati;

Con voti unanimi favorevolmente espressi;

DELIBERA

- 1) **Di approvare** il regolamento allegato al presente provvedimento composto da n. 11 articoli, e dai modelli di schede di valutazione;
- 2) **di trasmettere** la presente a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa alle Organizzazioni Sindacali;
- 3) **di dare atto** che copia del Regolamento sarà pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune per 30 giorni consecutivi e in modo permanente nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sotto sezione "Disposizioni generali – Atti generali"; nella sotto sezione "Provvedimenti – Provvedimenti organi di indirizzo politico", nonché nella sezione "Regolamenti", in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente in materia.

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 18.07.2019

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 (**artt. 13, 14, 15 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 dall'Amministrazione Comunale 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.*

Art. 4 – Soggetti competenti all'istituzione delle Posizioni Organizzative

1. La Giunta Comunale 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'area;
 - risorse finanziarie gestite da ciascun'area;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;
3. Le posizioni organizzative vengono conferite con Decreto del Sindaco secondo le modalità di cui all'articolo seguente.

Art. 5 – Modalità di conferimento delle Posizioni Organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, a dipendenti di cat. D nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento;
2. Nel caso in cui all'interno dell'Ente non vi siano posizioni di categoria D, è possibile attribuire la posizione organizzativa ai dipendenti classificati nelle categorie C.
3. 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 esperienze acquisiti dal personale;
4. 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.

5. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - a) diploma di laurea o diploma di scuola secondaria superiore;
 - b) essere dipendente inquadrato nella cat. D
 - c) In assenza di dipendenti di cat. D, essere dipendente, inquadrato nella cat. C , nell'ambito della medesima area di attività.

Art. 6 – 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, salvo opportuna motivazione di incarico inferiore a mesi dodici, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Art. 7 – 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, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene affidata ad un sostituto appositamente nominato.

Art. 8 – 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 06.07.1995, 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;
 - 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) 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.

Art. 9 – Graduatorie delle Posizioni Organizzative

1. La graduatoria delle Posizioni Organizzative avviene applicando i criteri di cui all' "Allegato A" 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 funzioni delegate ai titolari di P.O.
3. Per l'assolvimento di funzioni aggiuntive al Responsabile compete una retribuzione di posizione aggiuntiva, fino alla concorrenza del valore massimo previsto dal CCNL.
4. Le risultanze delle operazioni di cui ai commi 2 e 3 sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:
 - per le posizioni organizzative di cat. D (Allegato "A"): 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:
 - fino a punti 50: € 5.000,00
 - da punti 51 a punti 60: € 7.000,00
 - da punti 61 a punti 70: € 9.000,00
 - da punti 71 a punti 80: € 12.000,00
 - da punti 81 a punti 90: € 14.000,00
 - da punti 91 a punti 100: € 16.000,00
 - per le posizioni organizzative di cat. C (Allegato "A"): valori che variano da un importo minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
 - fino a punti 50: € 3.000,00
 - da punti 51 a punti 60: € 4.000,00
 - da punti 61 a punti 70: € 5.000,00
 - da punti 71 a punti 80: € 6.500,00
 - da punti 81 a punti 90: € 8.000,00
 - da punti 91 a punti 100: € 9.500,00
5. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore economico della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Art. 10 – 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, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (Allegato "B") 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.
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%) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25%), così suddivisi:
 - Fino a 60 punti = nessun risultato
 - da 61 a 70 = 10% della retribuzione di posizione
 - da 71 a 80 = 15% della retribuzione di posizione
 - da 81 a 90 = 20% della retribuzione di posizione
 - da 91 a 100 = 25% della retribuzione di posizione

Obiettivi assegnati:

Obiettivo 1	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 2	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 3	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 4	➤ (descrizione)	Punti
	➤	
TOTALE OBIETTIVI (max 75% della valutazione)		(Max Punti 100)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 20)

Prestazione individuale	➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	<i>Max punti 20</i>
Capacità organizzativa	➤ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa. ➤ Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	<i>Max punti 20</i>
Capacità relazionale	➤ Orientamento dell'utenza, anche interna all'Ente. ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	<i>Max punti 20</i>
Problem solving	➤ Soluzione di problemi e delle situazioni critiche. ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso una attenta analisi del contesto di riferimento.	<i>Max punti 20</i>
Innovazione	➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.	<i>Max punti 20</i>
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI (max 25% della valutazione)		(Max Punti 100)

- Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa sarà dato dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75%) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25%), determinato secondo la seguente formula:
 - $\text{Punteggio Totale} = \text{Punti (totale obiettivi di sviluppo} \times 75\%) + \text{Punti (Totale elementi accessori} \times 25\%),$ e determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
- 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.
- Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
- Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.
- 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. 11 – Disposizioni finali

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.

COMUNE di CAMPO CALABRO

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

"ALLEGATO A"

INDICATORI E CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Risorse umane assegnate	fino a 5 unità = 7 punti oltre 5 unità = 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a n. 5 profili = 3 punti oltre n. 5 profili = 5 punti	
	Complessità organizzativa	Coordinamento di: fino a n. 3 U.O. = 3 punti oltre n. 3 U.O. = 5 punti	
COMPLESSITÀ DEI PROCEDIMENTI E/O PROGETTI GESTITI	Quantità di procedimenti e/o progetti complessi riferibili alla P.O.	da n. 1 a n. 5 = 2 punti da n. 6 a n. 10 = 4 punti da n. 11 a n. 30 = 5 punti	
	Grado di attività pianificatoria connessa alla gestione di competenza della P.O.	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
COMPLESSITÀ GESTIONALE	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla P.O.	Basso = 4 punti Medio = fino a 8 punti Alto = fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso = 2 punti Medio = fino a 4 punti Alto = fino a 5 punti	
	Grado di competenze professionali e tecniche richieste alla P.O.	Basso = 2 punti Medio = fino a 4 punti Alto = fino a 5 punti	
COMPLESSITÀ DEL SISTEMA RELAZIONALE	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
ATTIVITÀ DI CONTROLLO VIGILANZA E DIREZIONE	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
STRATEGICITÀ DELL'AREA	Rilevanza della P.O. rispetto ai programmi dell'Ente	Basso = 4 punti Medio = fino a 8 punti Alto = fino a 10 punti	
TOTALE			<i>Max punti 100</i>

COMUNE DI CAMPO CALABRO

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

"ALLEGATO B"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa _____

Retribuzione di Posizione _____

Titolare _____

Periodo considerato _____

OBIETTIVO DI SVILUPPO

Nr.	Denominazione obiettivo	Peso	% attuaz.
1			

Descrizione obiettivo

Nr.	Attività da compiere		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1		Previsto												
		Ottenuto												
2		Previsto												
		Ottenuto												
3		Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Indicatori di risultato	Peso	Previsto	Ottenuto	% attuaz.
1	Rispetto del cronoprogramma: attività 1	%	MESI:		
2	Rispetto del cronoprogramma: attività 2	%	MESI:		
3	Rispetto del cronoprogramma: attività 3	%	MESI:		

Indicazioni sullo stato di attuazione dell'obiettivo

Totale degli obiettivi assegnati:

Obiettivo 1	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 2	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 3	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 4	➤ (descrizione)	Punti
	➤	
TOTALE OBIETTIVI		(Max Punti 100)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 20)

Prestazione individuale	➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	Max punti 20
Capacità organizzativa	➤ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa. ➤ Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	Max punti 20
Capacità relazionale	➤ Orientamento dell'utenza, anche interna all'Ente. ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	Max punti 20
Problem solving	➤ Soluzione di problemi e delle situazioni critiche. ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso una attenta analisi del contesto di riferimento.	Max punti 20
Innovazione	➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.	Max punti 20
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max Punti 100)

Punteggio Totale = Punti ... (Totale obiettivi di sviluppo X 75%) + Punti ... (Totale elementi accessori X 25%)

La posizione organizzativa ha conseguito il seguente punteggio di valutazione (Totale obiettivi di sviluppo + Elementi accessori):

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

Il Nucleo di Valutazione _____

Il valutato _____

Osservazioni del valutato:

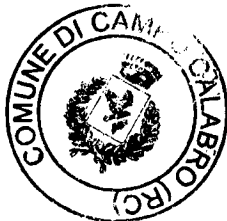
AREA AMMINISTRATIVA
Regolarità tecnica e attestazione regolarità
e correttezza azione amministrativa
FAVOREVOLE
Napolitano Francesca



AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Regolarità contabile e attestazione copertura
finanziaria
FAVOREVOLE
Dott. Romeo Domenico

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Dott. Repaci Rocco Alessandro



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Grazia Daniela Ferlito

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, a norma dell'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. suddetto, viene affissa all'Albo Pretorio on line del Comune per 30 giorni consecutivi dal

17 SET. 2019

IL RESPONSABILE
Lofaro Giovanna

TRASMISSIONE



Ai capigruppo consiliari (Art. 125 del T.U.E.L.), giusta nota Prot. 11721

del **17 SET. 2019**

ESITO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione:



È DIVENUTA ESECUTIVA essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del T.U.E.L.;



E' DIVENUTA ESECUTIVA a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio, senza reclami od opposizioni, per giorni 10 consecutivi non essendo soggetta a controllo necessario o eventuale (art. 134, comma 3, del T.U.E.L.);

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Grazia Daniela Ferlito