



U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Potenza, addì 28 MAR. 2025

Prot. n. 32752

Ai Sigg.ri/Dott.ri

Incaricati di Posizione Organizzativa/Funzione

A mezzo pubblicazione

su sito web aziendale

OGGETTO: Valutazione incarichi di posizione organizzativa / Incarichi di Funzione anno 2024.

Ai sensi delle disposizioni aziendali vigenti, gli incaricati di posizione organizzativa sono sottoposti a valutazione annuale ai fini dell'erogazione dell'incentivo collettivo (valutazione del grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di struttura di appartenenza), come tutti gli altri operatori del comparto, e ai fini della verifica delle attività svolte con particolare riferimento all'incarico conferito.

Per quanto sopra esposto, si chiede alle SS.LL. di trasmettere, entro il **30 aprile p.v.** alla U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane:

- la scheda di valutazione debitamente compilata e sottoscritta, anche da parte del valutato relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno di riferimento dell'incarico;
- l'originale debitamente sottoscritto della scheda degli obiettivi assegnati dal Dirigente Responsabile, relativi all'anno di riferimento dell'incarico.

Cordiali Saluti.

Il Direttore  
U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane  
Antonio Pedota



### SCHEDA DI VALUTAZIONE INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

DIPARTIMENTO :
UNITA' OPERATIVA COMPLESSA/STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE:
DIRETTORE/DIRIGENTE RESPONSABILE:
POSIZIONE ORGANIZZATIVA:
TITOLARE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

#### TIPOLOGIA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

a) GESTIONALE:

RISORSE UMANE ASSEGNATE			
N.	COGNOME E NOME	CATEGORIA	PROFILO

b) PROFESSIONALE:

SETTORI OGGETTO DI STUDIO E APPROFONDIMENTO	
N.	

#### ATTIVITA' ELENcate NELLA DECLARATORIA DI ASSEGNAZIONE DELL'INCARICO:

N.	ATTIVITA'

OBIETTIVI CONCORDATI (min. 2 e max 5) ANNUALITA' \_\_\_\_\_ (da concordare, di norma, entro la fine del mese di marzo di ogni anno. L'eventuale proroga degli obiettivi da un'annualità all'altra deve risultare dalla scheda di valutazione per l'anno di riferimento).

N.	ATTIVITA'	OBIETTIVO	PESO
TOTALE			50

Data \_\_\_\_\_

Il Dirigente

\_\_\_\_\_

Il Titolare di Posizione organizzativa

\_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE				
Posizione organizzativa gestionale	Capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati ad inizio anno e certificati dalla relazione prodotta dall'incaricato entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento ( <i>fino a 50 punti</i> )	Non Adeguato	Adeguato	Eccellente
		Da 1 a 25	Da 26 a 35	Da 36 a 50
	Capacità di gestire le risorse assegnate in termini di organizzazione e di coordinamento di attività ( <i>fino a 50 punti</i> )	Non Adeguato	Adeguato	Eccellente
		Da 1 a 25	Da 26 a 35	Da 36 a 50
Posizione organizzativa professionale	Capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati e certificati dalla relazione prodotta dall'incaricato entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento ( <i>fino a 50 punti</i> )	Non Adeguato	Adeguato	Eccellente
		Da 1 a 25	Da 26 a 35	Da 36 a 50
	Contenuti professionali in termini di approfondimento, studio e diffusione/formazione della materia ( <i>fino a 50 punti</i> )	Non Adeguato	Adeguato	Eccellente
		Da 1 a 25	Da 26 a 35	Da 36 a 50
				Totale punteggio attribuito (max 100)

Giudizio complessivo: \_\_\_\_\_ (Non adeguato, Adeguato, Eccellente)

Data \_\_\_\_\_

Il Dirigente

Il Titolare di Posizione organizzativa

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il titolare di posizione organizzativa:

- Condivide la valutazione
- Non condivide la valutazione negativa e chiede di essere audito, con la possibilità di essere assistito da persona di sua fiducia, dal Dirigente superiore gerarchico del soggetto valutatore ovvero dal Collegio di Conciliazione per le Valutazioni, ove costituito.

## METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E COLLEGAMENTO AL SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE (ALLEGATO C ALLA DELIBERAZIONE N. 682/2013).

Il dirigente responsabile valuta l'attività svolta dall'incaricato di Posizione Organizzativa. La valutazione delle performance individuale viene effettuata attraverso la compilazione della scheda di valutazione, con la valorizzazione numerica degli elementi di valutazione, per una somma massima attribuibile di 100. La valutazione sarà considerata "POSITIVA" se il punteggio complessivamente attribuito è compreso nell'intervallo da 51 a 100 punti.

In particolare, il giudizio complessivo sarà espresso come di seguito riportato:

- NON ADEGUATO (sino a 50)
- ADEGUATO (da 51 a 70)
- ECCELLENTE (da 71 a 100)

Tale valutazione dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, come definita alla pag. 5 dell'Allegato C "Protocollo Applicativo sistema premiante – Personale del Comparto", ex Deliberazione n. 682/2013.

La valutazione sarà "NEGATIVA" nel caso in cui il punteggio complessivo non supererà i 50 punti.

In questo caso, il titolare della posizione organizzativa ha la facoltà di chiedere di essere audito dal Dirigente superiore gerarchico ovvero dal Collegio di Conciliazione per le Valutazioni, ove costituito, il quale lo convocherà entro max gg. 10. Il titolare ha la facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia. Il Responsabile, superiore gerarchico audito, ovvero il Collegio di Conciliazione, ove costituito, ha la facoltà di confermare il giudizio espresso dal soggetto valutatore ovvero di riformulare la valutazione. In caso di conferma del giudizio negativo sarà disposta la revoca dell'incarico, ai sensi dell'art. 7 del "Regolamento aziendale per l'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative ed il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa", giusta Deliberazione n. 784/2015.