



PROVINCIA DI AVELLINO

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(ai sensi degli artt. 13-14 e 15 del CCNL del 21/05/2018)

APPROVATO CON PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE n. 26 del 02/04/2019,
RIAPPROVATO CON MODIFICHE CON PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE n. 48 del 24/06/2020

Art. 1 Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative, stabilisce le procedure per l'individuazione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.

Art. 2 Definizione di posizione organizzativa

1. La posizione organizzativa è un ruolo individuato all'interno dei Settori che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento:
 - a) di funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 3 Individuazione dell'area delle posizioni organizzative

1. I principi generali sottesi all'istituzione delle Posizioni Organizzative sono: il supporto alla dirigenza, l'autonomia di gestione, la complessità di struttura, la delega di funzioni.
2. Il Direttore Generale, ricevuta dai Dirigenti dei Settori un'ipotesi organizzativa delle attività di lavoro che richiedono, per la loro complessità, una responsabilità diretta di prodotto e di risultato, informate le OO.SS., elabora una proposta congruente con le necessità segnalate.
3. Il Presidente, su proposta del Direttore Generale, individua l'elenco delle posizioni organizzative di cui al precedente art. 2 comma 1 lettere a) e b).
4. I Dirigenti, nell'ambito delle loro competenze, come definite dall'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, attribuiscono gli incarichi di Posizione Organizzativa con la procedura prevista dal successivo art. 6, dandone comunicazione al Direttore Generale che ne informa il Presidente.

Art. 4 Graduazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative vengono graduate mediante l'attribuzione di un punteggio complessivo espresso in 50-esimi, sulla scorta dei criteri di valutazione di seguito riportati:

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA GRADUAZIONE DELLE P.O.	
<u>Complessità della struttura organizzativa max 20 punti</u>	
Articolazione delle attività controllate	Max PUNTI 6
Complessità delle relazioni interne ed esterne	Max PUNTI 5
Variabilità del sistema normativo di riferimento	Max PUNTI 4
Complessità dell'attività ordinaria	Max PUNTI 3
Variabilità dei procedimenti e dei progetti o delle attività espletate	Max PUNTI 2
<u>Eventuale quota di budget assegnata da gestire (max punti 10)</u>	
Fino a euro 250.000,00	PUNTI 2
Fino a euro 500.000,00	PUNTI 3
Fino a euro 750.000,00	PUNTI 6
Fino a euro 1.500.000,00	PUNTI 8
Oltre euro 1.500.000,00	PUNTI 10
<u>Caratteristiche dell'attività lavorativa (max punti 20)</u>	
Grado di responsabilità da assumere con particolare riferimento ad eventuali funzioni delegate con attribuzione di potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna (responsabilità amministrativo contabile e/o tecnica)	Max PUNTI 10
Rischio corruttivo (collegato al PTPCT)	Max PUNTI 5
Unità Organizzative da coordinare (max punti 5)	
Inferiore a 5 Unità	PUNTI 2
Superiore a 5 Unità	PUNTI 5

2. Il punteggio attribuito alla singola posizione organizzativa, determina la misura, minima e massima, della retribuzione di posizione, in applicazione della seguente griglia di valori:

Punteggio attribuito alla P.O.	Misura, minima e massima, dell'indennità P.O.
Punteggio maggiore di 27 e inferiore o uguale a 30	Da € 5.000,00 a € 7.000,00
Punteggio maggiore di 30 e inferiore o uguale a 40	Da € 7.000,00 a € 10.000,00
Punteggio maggiore di 40 e inferiore o uguale a 45	Da € 10.000,00 a € 13.000,00
Punteggio maggiore di 45 e inferiore o uguale a 50	Da € 13.000,00 a € 16.000,00

3. Il valore delle posizioni organizzative di cui alla lettera a) dell'art. 2 è determinato, in conferenza dei Dirigenti, tenuto conto dei criteri di valutazione riportati al precedente comma 1.
4. Il valore delle posizioni organizzative di cui alla lettera b) dell'art. 2 è determinato dal nucleo di

valutazione sulla base dei criteri per la graduazione riportati al precedente comma 1, tenuto conto che tali posizioni organizzative non possono, ipso iure, avere potere di spesa, né essere delegate di funzioni dirigenziali con attribuzione di potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna.

5. Il valore dell'indennità di posizione per le posizioni organizzative di cui alle lettere a) e b) dell'art. 2, è determinato in misura proporzionale al punteggio conseguito (graduazione) secondo la formula che segue:

$$i = € 5.000,00 + [(v/23)*(p-27)]$$

dove:

i = indennità spettante

v = differenza tra valore massimo e valore minimo di posizione attribuibile (16.000,00-5.000,00)

23 = differenza tra punteggio massimo e minimo

p = punteggio attribuito

27 = punteggio minimo attribuibile

6. In caso di insufficienza delle risorse finanziarie disponibili, il valore dell'indennità di posizione delle P.O. è, conseguentemente, riproporzionato nel rispetto del principio di parità di trattamento e dell'importo minimo di € 5.000,00 di cui all'art. 15 del CCNL 2016-2018.

Art. 5 Funzioni e competenze delle posizioni organizzative

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal Dirigente della Struttura 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, come individuati in sede di PEG/Piano Performance;
 - d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) l'adozione, con attribuzione del potere di firma, con annessa responsabilità, dei provvedimenti inerenti le attività delegate dal dirigente.

Art. 6 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti dai Dirigenti con atto scritto e motivato, nell'ambito della disponibilità, prevista a carico del bilancio dell'Ente, sia per la corresponsione della retribuzione di posizione che per quella di risultato.
2. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.lgs. n. 150/2009 (“Attribuzione di incarichi e responsabilità”) - effettua la scelta, previo esperimento di apposita procedura selettiva, tenendo conto dei seguenti parametri di

valutazione:

- a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta
 - c) capacità professionale sviluppata nonché attitudini a ricoprire il ruolo.
3. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
- a) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella categoria D;
 - b) non aver subito, nel biennio antecedente la pubblicazione dell'avviso di selezione, sanzioni disciplinari.

Art. 7 Modalità Selettive

1. Il Direttore Generale, avvierà la procedura, mediante adozione di apposito avviso rivolto a tutto il personale dell'Ente, indicante le posizioni da ricoprire, i requisiti di accesso e il termine di presentazione delle domande.
2. L'individuazione dei dipendenti cui affidare l'incarico di PO è effettuata dal Dirigente del Settore di assegnazione della posizione, valutando i titoli, le capacità professionali, nonché l'attitudine a ricoprire il ruolo, come risultanti dal curriculum. Il Dirigente, qualora ne ravvisi la necessità, può sottoporre il candidato a colloquio motivazionale.
3. ^[1]~~[SEP]~~ Non verrà ammesso alla selezione il dipendente che, nel biennio precedente la pubblicazione dell'avviso, abbia subito una sanzione disciplinare.

Art. 8. Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi

1. Gli incarichi di PO sono conferiti dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati, ai dipendenti di categoria D, sulla base della valutazione di cui all'art. 7, con atto scritto e motivato.
2. All'U.O. di staff al Presidente denominata "Avvocatura Provinciale", l'incarico di P.O. è conferito dal Presidente, ai sensi dell'art. 15 del vigente Regolamento di organizzazione dell'avvocatura provinciale.
3. Gli incarichi di PO possono essere conferiti per un periodo massimo non superiore a tre (3) anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. La durata minima del conferimento dell'incarico di PO non può essere inferiore ad un anno, fatta salva l'ipotesi di affidamento dell'incarico in via temporanea come disciplinato dall'art. 9.
4. E' vietato il conferimento della titolarità di posizione organizzativa, data la relativa particolare responsabilità, a titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale. E' fatta salva la possibilità del Dirigente di conferire l'incarico a dipendenti utilizzati in modo congiunto in regime di convenzione ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 - Enti Locali, ovvero secondo altre forme di utilizzo associato con altre pubbliche amministrazioni.
5. L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance

individuale.

6. Prima di procedere alla revoca devono essere acquisite, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.
7. La revoca dell'incarico, conseguente a valutazione negativa della performance, comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 9. Assenza, impedimento, mancata individuazione del titolare di P.O.

1. In caso di assenza o impedimento del titolare di posizione organizzativa, la stessa potrà essere:
 - a) avocata in via prioritaria dal Dirigente che conferisce l'incarico;
 - b) assegnata ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa:
 - b1) in caso di periodo di ferie del titolare di posizione organizzativa o, qualora si preveda un assenza/impedimento della durata inferiore a mesi uno (1), il Dirigente che ha conferito l'incarico procederà alla sostituzione con altro titolare di posizione organizzativa. Al sostituto non spetta, per il periodo di sostituzione, l'ulteriore importo della retribuzione di risultato;
 - b2) qualora si preveda che l'assenza/impedimento abbia una durata superiore a mesi, uno (1) al sostituto spetta, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura è pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La corresponsione dell'indennità di risultato per l'incarico ad interim è correlata al grado di conseguimento degli obiettivi, come risultante dalla scheda di valutazione (Allegato 2).
2. In caso di mancata individuazione di titolare di posizione organizzativa o per vacanza di incarico, la stessa potrà essere:
 - a) assegnata, provvisoriamente, a personale di categoria D in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire;
 - b) conferita ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, cui spetterà l'ulteriore importo, nell'ambito della posizione di risultato, come previsto dal comma 1, lettera b2 del presente articolo, qualora la durata dell'incarico sia superiore a mesi uno (1).

Art. 10 Assegnazione degli obiettivi

1. In seguito all'approvazione del PEG, il Dirigente, ovvero il Presidente per l'U.O. di staff denominata "Avvocatura Provinciale", assegna al dipendente titolare di P.O. gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi. Gli obiettivi sono correlati all'attività ordinaria, specialistica, professionale nonché ai progetti innovativi e strategici contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento.

Art. 11 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di P.O. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto stabilito dall'ultimo comma del presente articolo.
2. Ai sensi dell'art 15, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, l'importo della retribuzione di posizione, può variare da un minimo di € 5.000,00 a un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, ed è attribuito secondo la graduazione di cui all'art. 4 del presente regolamento.
3. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al del 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, salvo diversa previsione stabilita, annualmente, negli indirizzi presidenziali alla delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 12 Valutazione

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Dirigente.
2. Il titolare della P.O., entro trenta giorni dal termine dell'anno, redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti (allegato 1).
3. La valutazione del risultato degli incaricati di P.O. è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile per un complessivo di 100 punti:
 - a) raggiungimento degli obiettivi assegnati (70 punti);
 - b) comportamento organizzativo (30 punti).
4. Nell'ambito del budget di cui al comma 3 dell'art. 11, l'importo della retribuzione di risultato verrà corrisposto a seguito della valutazione annuale di cui al comma 2.
5. In apposita Conferenza dei Dirigenti, si procederà alla certificazione dei punteggi conseguiti da ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa. L'indennità di risultato spettante a ciascun dipendente è calcolata secondo le due fasi di seguito descritte:
 - PRIMA FASE: applicazione al punteggio conseguito da ciascun dipendente incaricato di posizione organizzativa di un coefficiente corrispondente al rapporto tra il valore della propria indennità di posizione e il valore massimo di posizione attribuito;
 - SECONDA FASE: applicazione al punteggio come sopra rideterminato di un coefficiente corrispondente al rapporto fra il budget stanziato di cui al comma 3 dell'art. 11 e il totale dei punteggi conseguiti da tutti i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
6. I risultati della Conferenza dei Dirigenti vengono inviati al Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, per gli adempimenti di conseguenza.
7. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni

organizzative sono corrisposte a carico del bilancio.

8. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori previsti dall'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) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale;
 - 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.
9. In deroga a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, all'indennità di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, beneficiari di compensi di cui al comma 8, lettera h) è applicato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	3,00 %
Da € 3.001,01 e fino ad € 5.000,00	5,00 %

Da € 5.001,01 e fino ad € 7.000,00	8,00 %
Oltre € 7.000,00	12,00 %

La decurtazione dell'indennità di risultato è calcolata applicando il metodo progressivo per scaglioni.

Art. 13 Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento abroga e sostituisce il Regolamento approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n. 138 del 24/07/2015 e con Provvedimento Presidenziale n. 26 del 2/04/2019.
3. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività del provvedimento che lo approva.



Provincia di Avellino

POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SCHEDA DI VALUTAZIONE RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
 (Allegato 1 Regolamento aree Posizioni Organizzative approvato con Provvedimento Presidenziale n__ del ____)

PERIODO		Qualifica	SETTORE		
			NOMINATIVO		
SCHEDA COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		PUNTEGGIO MAX		30	
Fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo		SCALA DI VALUTAZIONE			
		Eccellente	Buona	Adeguate	
PUNTEGGIO		6	4	2	
1	MOTIVAZIONE COLLABORATORI / AUTONOMIA PROPOSITIVA E GESTIONALE				
2	PROMOZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO				
3	INTEGRAZIONE, INTERFUNZIONALITA' ALL'INTERNO DEL SERVIZIO				
4	PROMOZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI EROGATE E GESTIONE DEL TEMPO				
5	QUALITA' DELLE RELAZIONI ESTERNE AL SERVIZIO				
		PARZIALI			
				Punteggio Totale	



Provincia di Avellino

POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SCHEDA DI VALUTAZIONE RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
 (Allegato 1 Regolamento aree Posizioni Organizzative approvato con Provvedimento Presidenziale n. ____ del ____)

SCHEDA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SETTORE "*****" (PUNTI MAX 70)			
Obiettivi	(A) Peso	(B) % di realizzazione	Punteggio Conseguito (A*B)
Attività Ordinaria			
Obiettivo n. 1			
Obiettivo n. 2			
Obiettivo n. 3			
Obiettivo n. 4			
Obiettivo n. 5			
TOTALE	70	Max 100%	Max 70

Collegamento con il sistema retributivo

Applicazione art. 12 comma 5

Data.....

IL VALUTATO PER PRESA VISIONE
 P.O. _____

Firma del Dirigente



Provincia di Avellino

POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SCHEDA DI VALUTAZIONE RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE - INTERIM
 (Allegato 1 Regolamento aree Posizioni Organizzative approvato con Provvedimento Presidenziale n__ del ____)

PERIODO		Qualifica	SETTORE		
			NOMINATIVO		
SCHEDA COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		PUNTEGGIO MAX		30	
Fattori attinenti alla qualità e quantità del lavoro svolto, nonché abilità e capacità applicate nel contesto lavorativo		SCALA DI VALUTAZIONE			
		Eccellente	Buona	Adeguate	
PUNTEGGIO		6	4	2	
1	MOTIVAZIONE COLLABORATORI / AUTONOMIA PROPOSITIVA E GESTIONALE				
2	PROMOZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO				
3	INTEGRAZIONE, INTERFUNZIONALITA' ALL'INTERNO DEL SERVIZIO				
4	PROMOZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI EROGATE E GESTIONE DEL TEMPO				
5	QUALITA' DELLE RELAZIONI ESTERNE AL SERVIZIO				
		PARZIALI			
				Punteggio Totale	



Provincia di Avellino

POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SCHEDA DI VALUTAZIONE RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE - INTERIM
 (Allegato 1 Regolamento aree Posizioni Organizzative approvato con Provvedimento Presidenziale n. ____ del ____)

SCHEDA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SETTORE "*****"			
(PUNTI MAX 70)			
Obiettivi	(A) Peso	(B) % di realizzazione	Punteggio Conseguito (A*B)
Attività Ordinaria			
Obiettivo n. 1			
Obiettivo n. 2			
Obiettivo n. 3			
Obiettivo n. 4			
Obiettivo n. 5			
TOTALE	70	Max 100%	Max 70

Collegamento con il sistema retributivo (*)

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
Comportamento Organizzativo		
Raggiungimento obiettivi		
Totale		

Data.....

IL VALUTATO PER PRESA VISIONE
 P.O. _____

Firma del Dirigente

(*) **Legenda collegamento con sistema retributivo**

FASCIA	PUNTEGGIO CONSEGUITO	% DI RETRIBUZIONE
A	Da 100 a 85	100 %
B	Da 71 a 84	80%
C	Da 51 a 70	60%
D	< 50	Valutazione negativa