



**REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, CONFERIMENTO,
VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE (E.Q)**

INDICE

CAPO I: GENERALITÀ

1. DISPOSIZIONI GENERALI
2. DEFINIZIONI
3. FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE DESTINATARIO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CAPO II: INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

4. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE AI DIPARTIMENTI E UFFICI EQUIPARATI PER L'INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
5. INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
6. ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
7. SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CAPO III: VALUTAZIONE DEI RISULTATI, REVOCA, VERIFICA E MONITORAGGIO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

8. LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
9. REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
10. VERIFICA E MONITORAGGIO
11. NORME TRANSITORIE E FINALI

ALLEGATI:

- A. CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE;
- B. REQUISITI E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE;
- C. REQUISITI E CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

CAPO I

GENERALITÀ

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Elevate Qualificazioni (artt. da 16 a 21 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022), 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 degli incarichi di elevata qualificazione sono poste a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 - DEFINIZIONI

Con il termine "incarichi di elevata qualificazione" si intendono le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Tali posizioni richiedono:

- a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. posizione di responsabilità 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 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE DESTINATARIO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'incarico di elevata qualificazione 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 n. 241/1990 e ss.mm.ii., e delle attività, come delegate dal dirigente.

CAPO II

INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 4 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE AI SERVIZI E UFFICI PER L'INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Per il finanziamento della retribuzione degli incarichi di cui al presente Regolamento la Giunta comunale individua un importo complessivo, sentiti i dirigenti ed il Segretario Generale, tenuto conto del numero delle posizioni di lavoro istituite e del numero degli incarichi da attribuire, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi da raggiungere, dell'ammontare delle risorse rese disponibili a livello di contratto decentrato, nel rispetto dei limiti del salario accessorio in base alla normativa vigente, e della struttura organizzativa e delle specifiche funzioni attribuite ai sensi del Regolamento degli uffici e dei servizi.

ART. 5 – INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Le elevate qualificazioni, si collocano secondo l'articolazione del disegno organizzativo comunale, salvo quelle che per la loro autonomia vengono poste in strutture extra - dipartimentali.

Il dirigente procede ad attribuire gli incarichi di elevata qualificazione sulla scorta di quanto deliberato dalla giunta comunale, conformemente alle determinazioni assunte al termine della procedura selettiva di cui al comma 5 dell'art.6.

La graduazione delle posizioni è effettuata nei limiti dell'importo minimo di € 5.000,00 e massimo di € 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, nonché delle risorse finanziarie complessive e nel rispetto dei limiti del salario accessorio di cui all'art 23, comma 2 del D.lgs 75/2016 e secondo le seguenti fasce:

- A. fino a punti 80: € 5.000,00
- B. da punti 81 a punti 90: € 8.000,00
- C. da punti 91 a 95: € 11.500,00
- D. oltre 90 punti: € 18.000,00

La graduazione delle posizioni è effettuata da una Commissione composta da tutti i dirigenti, presieduta dal Segretario Generale, applicando i criteri contenuti nell'Allegato A del presente Regolamento, tenendo conto dell'importo complessivo assegnato.

ART. 6 – ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono attribuiti dal dirigente, previo espletamento della selezione comparativa di cui al comma 3 del presente articolo ai dipendenti ascritti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione del vigente ordinamento professionale, indipendentemente dal profilo professionale rivestito e dal differenziale stipendiale di riferimento, mediante atto assunto con i poteri del privato datore di lavoro ex art. 5 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.
2. L'incarico può essere attribuito al personale di cui al co. 1 in servizio a tempo pieno e indeterminato.
3. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti di cui al comma 1 in possesso dei requisiti di cui al presente regolamento e degli eventuali

ulteriori requisiti specifici previsti dalla Giunta comunale, a seguito di apposito avviso pubblicato per quindici giorni all'Albo Pretorio/Amministrazione Trasparente e diffuso tramite rete intranet tra il personale dipendente, presentano la propria candidatura a ricoprire l'incarico attraverso la trasmissione di apposita domanda e del proprio curriculum formativo - professionale.

4. L'espletamento della selezione e la valutazione dei titoli degli aspiranti, secondo i criteri di cui all'Allegato B, come risultanti dai *curricula*, sarà svolta da una Commissione composta da tutti i Dirigenti, presieduta dal Segretario generale.
5. Con provvedimento motivato, assunto collegialmente, verranno assunte le determinazioni conclusive della procedura selettiva. La formale attribuzione degli incarichi avverrà con provvedimento del competente dirigente.
6. L'eventuale motivata rinuncia all'incarico è formalizzata dall'interessato con apposita dichiarazione.
7. La durata dell'incarico è fissata nell'atto di conferimento, in relazione ai contenuti del medesimo, per un periodo di tre anni e, di norma, la scadenza è fissata al 31 dicembre, salvo revoca anticipata.
8. E' fatta salva la possibilità di disporre una proroga dell'incarico per un periodo massimo di sei mesi.

ART. 7 – SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. In caso di assenza o di impedimento del titolare della elevata qualificazione le sue funzioni sono svolte dal Dirigente della struttura burocratica di riferimento.
2. Nei casi in cui si preveda un'assenza prolungata del titolare di durata superiore ai 30 giorni - ad esclusione del periodo di ferie - il titolare di incarico di elevata qualificazione può essere provvisoriamente sostituito con altro dipendente di area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, mediante atto della stessa natura e adottato con le medesime modalità del conferimento dell'incarico al titolare.
3. La sostituzione può essere assegnata ad altro dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non abbia già in essere un incarico di elevata qualificazione. È fatta salva, tuttavia, la possibilità di attivare una nuova procedura comparativa. In casi di motivata urgenza è possibile procedere all'affidamento dell'incarico di E.Q., nelle more della procedura comparativo/selettiva, ad un dipendente di area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, senza incarico, che non ha partecipato alla predetta procedura, per un periodo non superiore a 6 mesi.
4. Per il periodo della sua sostituzione, al titolare assente - fatto salvo quanto disposto nel comma successivo, in applicazione dell'art. 17 del CCNL del 14 settembre 2000 e del D.Lgs. 151/2001 – viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione.
5. In caso la sostituzione avvenga per il periodo di congedo di maternità o paternità e per il primo mese di congedo parentale senza rientro in servizio, l'importo della retribuzione di posizione è attribuito tanto al titolare, quanto al sostituto.
6. Nel caso in cui la sostituzione avvenga per il periodo o i periodi di congedo parentale successivi al primo mese, l'importo della retribuzione di posizione non assegnato al titolare è attribuito al sostituto.
7. La retribuzione di risultato è, in ogni caso, attribuita al sostituto con riferimento al periodo temporale di sostituzione.
8. Qualora l'incarico da assegnare per sostituzione riguardi una specifica professionalità, non posseduta dagli altri dipendenti di area dei funzionari e dell'elevata qualificazione senza elevata qualificazione assegnati alla struttura, è possibile l'attribuzione di un incarico "ad interim" a chi sia già incaricato di elevata qualificazione. In tal caso, al sostituto potrà essere corrisposta una maggiorazione dal 15% al 25% della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione rivestita "ad interim". A tale riguardo, si farà applicazione dei seguenti criteri:

- a. sostituzione del titolare per il tempo strettamente necessario all'individuazione di altra soluzione organizzativa e/o con incarico limitato all'adozione degli atti urgenti e indifferibili = maggiorazione del 15%;
- b. sostituzione fino alla scadenza dell'incarico originariamente attribuito al sostituto, ovvero per l'intero periodo di assenza della durata minima di mesi tre = maggiorazione del 20%;
- c. sostituzione fino alla scadenza dell'incarico originariamente attribuito al sostituto con attribuzione della delega di funzioni dirigenziali = maggiorazione del 25%.

CAPO III

VALUTAZIONE DEI RISULTATI, REVOCA, VERIFICA E MONITORAGGIO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART.8 - LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Elevata Qualificazione, sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sotto riportato 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 secondo quanto stabilito da Sistema di valutazione della performance e nei limiti della normativa vigente e dei limiti del salario accessorio.
3. Il dipendente incaricato di Elevata Qualificazione 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).

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo B	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo C	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo D	➤ (descrizione)	punti.....
Obiettivo E	➤ (descrizione)	punti.....
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni 	5	1	2	3	4
Capacità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e della gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa ➤ Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento 	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientamento all'utenza, anche interna all'ente ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi 	1	2	3	4	5
Problem Solving	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soluzione dei problemi e situazioni critiche ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento 	1	2	3	4	5
Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo 	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di Elevata Qualificazione determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
5. L'Ente destina alla retribuzione di risultato 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;

6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Elevate Qualificazioni sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, nel rispetto dei limiti del salario accessorio.
7. 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. 9 – REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza prefissata, con atto scritto e motivato del Dirigente che ha conferito l'incarico, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, in presenza di risultati negativi in relazione all'incarico assegnato in qualsiasi momento specificatamente accertati, e per l'inosservanza alle direttive impartite. In tali casi, si applicano il procedimento e le garanzie per il dipendente previste dall'art.18 del CCNL 16.11.2022 e comunque la procedura di contraddittorio prevista in caso di valutazione negativa, così come specificato nell'art. 8, comma 7, del presente Regolamento.
2. La revoca comporta la perdita, dalla data di definitiva adozione, della retribuzione di posizione, e, in ogni caso, la mancata corresponsione della retribuzione di risultato. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella area dei funzionari e dell'elevata qualificazione appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

ART. 10 - VERIFICA E MONITORAGGIO

1. Tutti gli atti relativi alla individuazione e graduazione di Elevata Qualificazione, nonché i documenti e gli atti relativi al sistema di pesatura e di valutazione delle E.Q. sono oggetto di informativa preventiva alle OO.SS..
2. La corretta applicazione delle norme contenute nel presente Regolamento è oggetto di una verifica con le OO.SS. e le RR.SS.UU. da effettuarsi in sede di confronto ai sensi dell'art 5 del CCNL Funzioni Locali.

ART. 11 – NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Il presente regolamento ha efficacia a far tempo dalla sua approvazione da parte della giunta comunale ed entrerà in vigore ad avvenuta esecutività del provvedimento di adozione. Con l'entrata in vigore del presente atto cesseranno di avere vigore tutte le precedenti previsioni regolamentari vigenti nell'ente incompatibili con lo stesso.

ALLEGATO “A”

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

	Parametri	Punti attribuibili	Punteggio assegnato
A	Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità di ruolo: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze ammin.-contabili, civili e/o penali)	da 1 a 20	
B	Autonomia decisionale (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito)	da 1 a 10	
C	Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	da 1 a 10	
D	Professionalità specifica correlata alla posizione:	fino a 10	
	- <i>grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali</i>	<i>da 1 a 5</i>	
	- <i>aggiornamento necessario</i>	<i>da 1 a 5</i>	
E	Tipologia e complessità delle relazioni gestite	da 1 a 10	
F	Numero delle risorse umane assegnate:	fino a 10	
	- <i>da 1 a 3</i>	<i>3</i>	
	- <i>da 4 a 7</i>	<i>7</i>	
	- <i>oltre 7</i>	<i>10</i>	
G	Assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente	da 1 a 10	
H	Competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro interne all'ente, in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca e universitario	da 1 a 10	
I	Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione di potere di firma a rilevanza esterna:	fino a 10	
	- <i>delega anche per atti con rilevanza esterna, conferita per periodi determinati</i>	<i>5</i>	
	- <i>delega anche per atti con rilevanza esterna, conferita in maniera stabile</i>	<i>10</i>	
TOTALE PUNTI			

ALLEGATO “B”

SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL’INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

A) TITOLI (MAX 30 PUNTI)

PARAMETRO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
TITOLO DI STUDIO (RICHiesto PER ACCESSO ALLA SELEZIONE)	
Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purchè attinenti (*) (fino al max punti 15)
Anzianità di servizio come PO/EQ (massimo 1 punto per anno)	(fino al max punti 5)
Anzianità di servizio nell’ Area dei Funzionari (massimo 1 punto per anno) (fino al max punti 5)
Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi (**) (fino al max punti 5)
Valutazione performance degli ultimi 3 anni	(fino al max 30 punti)
Curriculum ***	(fino al max 40 punti)

Massimo TOTALE PUNTI 100/100

(*)Nell’ambito della voce: “Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni”, la Commissione valuta le seguenti tipologie di documenti, purché attinenti:

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

Fino al max di 15 punti.

(**) Nell'ambito delle voci:

- 1) "Anzianità di servizio nell'Area dei Funzionari ed EQ e come PO/EQ, la Commissione ha rispettivamente a disposizione punti 1 per ogni anno di servizio presso il Comune di Gaeta nel limite massimo di anni 5 valutabili;
- 2) "Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi, sono a disposizione punti 0,50 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 10 valutabili.

(***)

Nella valutazione del curriculum si terrà conto di:

Capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento, riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...*), nonché motivazioni espresse all'interno del CV e attitudini a ricoprire il ruolo risultanti dallo stesso.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

RELATIVI ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Elevata Qualificazione :.....

Retribuzione di posizione Euro:

Periodo valutato:

OBIETTIVI ASSEGNATI:

Obiettivo A	(descrizione)
Obiettivo B	(descrizione)
Obiettivo C	(descrizione)
Obiettivo D	(descrizione)
Obiettivo E	(descrizione)
TOTALE OBIETTIVI		(Max 75 punti)

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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni 	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e della gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa ➤ Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento 	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientamento all'utenza, anche interna all'ente ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi 	1	2	3	4	5
Problem Solving	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soluzione dei problemi e situazioni critiche ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento 	1	2	3	4	5
Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo 	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				

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

Il Dirigente

Il valutato

Spazio per osservazioni del valutato

.....

.....