



CITTA' DI BORDIGHERA

REGOLAMENTO

PER

L' ISTITUZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

*(articoli 13-14-15 del c.c.n.l. relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018
sottoscritto in data 21.05.2018)*

(approvato con deliberazione della giunta comunale n. 228 del 12/11/2021)

Articolo 1

Definizione

1. Nel Comune di Bordighera l'area delle posizioni organizzative ricomprende le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzione di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti 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 da curriculum.

2. In via generale, corrispondono alle predette posizioni:

- posizioni di rilevante autonomia e responsabilità organizzativa;

- posizioni di particolare complessità con riguardo:

> alle funzioni ed attività da svolgere

> alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare

> ai requisiti culturali posseduti, alle attitudini e alla capacità professionale richiesta.

Articolo 2

Finalità

1. L'area delle posizioni organizzative è istituita per assicurare efficacia, efficienza e produttività di gestione attraverso un ampio decentramento di funzioni gestionali ed un'ampia responsabilizzazione delle strutture di qualsiasi dimensione, nel rispetto delle norme in vigore.

2. L'area delle posizioni organizzative è pertanto istituita per:

- valorizzare ruoli strategici per l'organizzazione comunale

- sviluppare la cultura gestionale con l'autonomia delle singole unità organizzative

- accentuare il ruolo intermedio fra gli uffici comunali e la dirigenza, in modo che quest'ultima possa essere affrancata il più possibile da funzioni di mera gestione e possa quindi sviluppare quelle funzioni, di programmazione, verifica e controllo che maggiormente la caratterizzano.

Articolo 3

Posizioni organizzative ed altri ruoli della categoria D

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D .

2. Gli altri dipendenti comunali della categoria D, non inclusi nell'area delle posizioni organizzative, mantengono comunque un ruolo di responsabilità coerente al sistema di classificazione del personale di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 4

Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

(oggetto di confronto art. 5, comma 3, lett. d del ccnl 21.05.2018)

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti di norma per il periodo di 1 anno e comunque per un periodo non superiore a 3 anni, fatta salva la facoltà di rinnovo:

> dal dirigente competente per settore

> dal segretario generale per quanto concerne l'incarico inerente il comandante della polizia locale.

2. L'atto scritto e motivato di conferimento dell'incarico - che indicherà anche gli obiettivi di carattere generale e la valutazione economica predefinita per lo stesso incarico - verrà adottato entro il 15 dicembre dell'anno precedente e potrà essere rinnovato con le medesime formalità.

3. Per il conferimento dell'incarico si terrà conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

a) della natura ed delle caratteristiche dei programmi da realizzare;

b) dei requisiti culturali posseduti;

c) delle attitudini e della capacità professionale

d) dell'esperienza acquisita

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Articolo 5

Retribuzione di posizione e criteri per la graduazione dell'indennità

(criteri oggetto di confronto art. 5, comma 3, lett. d del ccnl 21.05.2018)

1. Secondo le disposizioni del c.c.n.l. vigente, alla titolarità di una delle posizioni organizzative consegue il diritto a percepire una indennità di posizione che varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

2. Il Comune di Bordighera stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione di ciascuna delle posizioni organizzative secondo la metodologia allegata al presente regolamento (allegato A).

Articolo 6

Retribuzione di risultato e criteri generali per la determinazione

(criteri oggetto di contrattazione collettiva integrativa art. 7, comma 4, lett. v del ccnl 21.05.2018 e articolo 8, comma 5 del c.c.n.l. 21.05.2018)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti incarichi di posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri e alla procedura allegata al presente regolamento (allegato B).
2. La valutazione positiva, rilevata mediante una scheda di valutazione conforme alla metodologia allegata, conferisce titolo anche alla retribuzione di risultato non inferiore al 15% (in caso di valutazione comunque sufficiente) e non superiore al ~~20%~~ 25% della retribuzione di posizione attribuita (in caso di punteggio massimo). La retribuzione di risultato viene corrisposta entro il mese di giugno dell'esercizio successivo a quello di competenza.
3. Il Comune di Bordighera, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione, non positiva acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
4. Qualora ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, venga conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, allo stesso sarà riconosciuta un'ulteriore retribuzione di risultato derivante dalla valutazione dei risultati conseguiti nella posizione ad interim secondo la metodologia vigente e calcolata sulla retribuzione di posizione ricoperta ad interim.

Articolo 7

Correlazione tra compensi di cui all'articolo 18, comma 1, lett. h del c.c.n.l. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato

(oggetto di contrattazione collettiva integrativa art. 7, comma 4, lett. j del ccnl 21.05.2018)

Incentivi per funzioni tecniche (articolo 113 del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 e ss.mm.ii):

Si rimanda per i criteri applicativi e le modalità di erogazione al *Regolamento per la costituzione e la ripartizione al personale interno degli incentivi per funzioni tecniche e per l'innovazione* redatto conformemente all'articolo 113 del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 e ss.mm.ii.

In particolare:

Qualora il beneficiario dell'incentivo sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Incentivi per il recupero evasione Ici (Legge 662/1996 e D. Lgs. 446/1997):

Si rimanda per i criteri applicativi e le modalità di erogazione al *Regolamento per il recupero dell'Imposta Comunale sugli Immobili* per quanto vigente.

In particolare:

Qualora il beneficiario dell'incentivo sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Incentivi per il recupero evasione tributaria (articolo 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145):

Si rimanda per i criteri applicativi e le modalità di erogazione al *Regolamento incentivi gestione entrate Imu - tari* per quanto vigente.

In particolare:

Qualora il beneficiario dell'incentivo sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Incentivi per l'avvocatura interna:

Si rimanda al Regolamento dell'avvocatura comunale vigente e si specifica che i compensi professionali ivi indicati sono comprensivi degli oneri riflessi e dell'irap (non potendo gravare sul bilancio comunale oneri aggiuntivi così come sancito dalla Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, 07.06.2010, n. 33).

Qualora l'avvocato sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato

- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Incentivi per i progetti di condono edilizio secondo le disposizioni di cui alla legge n. 326/2003:

Qualora il beneficiario del progetto di condono edilizio sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Articolo 8

Norme finali

Il presente regolamento verrà applicato a decorrere dal ~~01 aprile 2020~~ **dal 01 gennaio 2022.**

Allegato A)

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI BORDIGHERA

La definizione del valore economico di ogni singola posizione organizzativa avviene in base ai seguenti elementi di valutazione:

- 1) Complessità organizzativa** in riferimento alla complessità dei processi decisionali, alle risorse umane assegnate, all'entità delle risorse finanziarie gestite
- 2) Responsabilità amministrativa e gestionale** in termini rispettivamente di responsabilità diretta per i danni causati all'ente nell'ambito del rapporto d'ufficio e di responsabilità in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi definiti dall'ente;
- 3) Funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna** in riferimento alla tipologia della delega del potere di firma e al valore economico degli stessi.

Posto che il valore delle posizioni del Comune può variare da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 teorici, il procedimento di valutazione delle stesse deve essere suddiviso in 2 fasi.

La prima fase consta della valutazione vera e propria, cioè sostanziale, delle posizioni, da effettuarsi sulla scorta e in applicazione dei 3 criteri sopraelencati.

Essa consiste nella attribuzione a ciascuna posizione organizzativa di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come di seguito indicato, e nella successiva definizione, per aggregazione, del relativo coefficiente di posizione.

Vengono individuati a tal fine i seguenti punteggi parametrici riferiti ai 3 elementi di valutazione sopraindicati:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
Complessità organizzativa	40
Responsabilità amministrativa e gestionale	40
Funzioni delegate con poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	20
Totale massimo conseguibile	100

La seconda fase consiste nella determinazione della retribuzione di posizione come sotto calcolata:

FASCIA	PUNTI	IMPORTI RETRIBUZIONE POSIZIONE
A	da 90 a 100	Euro 11.200,00
B	da 80 a 89	Euro 10.800,00
C	da 70 a 79	Euro 9.200,00
D	da 60 a 69	Euro 8.200,00
E	da 50 a 59	Euro 7.200,00
F	da 40 a 49	Euro 6.200,00

Allegato B)

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati affidati incarichi per le posizioni organizzative, sono soggetti a valutazione annuale sulla base dei seguenti criteri:

- risultati ottenuti nell'attuazione degli obiettivi assegnati;
- capacità manageriali dimostrate.

La valutazione di ciascun titolare di posizione organizzativa è determinata, quindi, in relazione all'effettiva capacità di conseguire realmente gli obiettivi assegnati ed all'abilità di realizzare concretamente i programmi affidati.

Competenti in ciò sono i dirigenti di settore competenti e il segretario generale per quanto concerne il comandante della polizia locale, che operano sulla base dei giudizi opportunamente espressi mediante l'utilizzo della specifica modulistica predisposta con riguardo ai parametri di apprezzamento nei quali vengono scomposti i sopraindicati criteri.

Ai fini della valutazione in oggetto sono fissati i seguenti elementi di giudizio secondo i pesi, percentualmente espressi, a fianco di ciascuno di essi indicati:

Indicatore	Peso	Punteggio massimo attribuibile
Capacità di gestione delle risorse e degli interventi finanziari e di conseguimento di obiettivi e di risultati, nonché di realizzazione di programmi	35%	100
Effettivo incremento qualitativo o quantitativo delle attività, conseguito anche mediante l'introduzione di elementi di innovazione organizzativa gestionale, operativa e funzionale, in grado di accrescere o consolidare il livello di soddisfacimento dell'utenza	30%	100
Impiego razionale ed ottimizzato del tempo-lavoro e delle assenze volontarie dal servizio, proprio ed altrui (relativamente al personale coordinato), facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e temperando diversi impegni	20%	100
Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, anche attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	15%	100
Totale	100%	100

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a conclusione dell'attività svolta nel corso dell'anno, si ottiene sommando la valutazione espressa dal dirigente per le singole variabili valutate, opportunamente ponderate in ragione del peso a ciascuna attribuito.

Al compiuto raggiungimento dei risultati conferiti e realizzazione dei programmi assegnati, corrisponderà il pieno riconoscimento del punteggio massimo fissato.

Al parziale raggiungimento dei risultati conferiti e realizzazione dei programmi assegnati corrisponderà un parziale riconoscimento del suddetto punteggio massimo, in ragione delle variazioni decrementali che saranno intervenute sul punteggio a ciascuna variabile assegnato e ciò in funzione del minor grado di conseguimento degli obiettivi e di realizzazione dei programmi accertato a consuntivo.

Il punteggio globale ottenuto può portare alle seguenti valutazioni:

0 - 30 punti: valutazione scarsa - il valutato presenta significative lacune e punti di debolezza che richiedono di svolgere adeguate azioni di miglioramento per arrivare ad una prestazione soddisfacente da un punto di vista quantitativo e/o qualitativo.

31 - 60 punti: valutazione insufficiente - il valutato manifesta comportamenti professionali non ancora pienamente soddisfacenti rispetto alle aspettative di ruolo, tipiche della posizione.

61 - 70 punti: valutazione sufficiente - il valutato manifesta comportamenti professionali pienamente soddisfacenti rispetto alle attese da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo.

71 - 80 punti: valutazione buona - il valutato si distingue per risultati più che soddisfacenti superiori a quanto richiesto dal ruolo.

81 - 100 punti: valutazione ottima - il valutato supera notevolmente le aspettative di ruolo.

La valutazione si intende positiva quando il titolare di posizione organizzativa consegue una valutazione almeno pari a sufficiente.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 15, comma 4 del c.c.n.l. 21.05.2018 secondo i seguenti criteri:

- valutazione sufficiente (fino a 70 punti) 15% dell'indennità di posizione
- l'ulteriore ~~5%~~ **10%** (a raggiungere ~~20%~~ **25%** massimo dell'indennità di posizione) verrà corrisposto in ragione di un incremento di ~~0,1667~~ **0,3334** per ogni punto eccedente i 70) .

I dirigenti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o alla quale conferisce mandato o da persona di sua fiducia.