



**CITTÀ DI BORDIGHERA**  
PROVINCIA DI IMPERIA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 228** del registro delle deliberazioni.

**OGGETTO: PERSONALE - MODIFICA POSIZIONI ORGANIZZATIVE -  
DECORRENZA 01 GENNAIO 2022**

L'anno **duemilaventuno** addì **dodici** del mese di **novembre** (12/11/2021) alle ore sette e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome                     | Presente |
|------------------------------------|----------|
| 1. INGENITO VITTORIO - Sindaco     | Sì       |
| 2. BOZZARELLI MAURO - Vice Sindaco | No       |
| 3. LAGANA' MARCO - Assessore       | Sì       |
| 4. GNUTTI STEFANO - Assessore      | Sì       |
| 5. RODA' MELINA - Assessore        | Sì       |
| 6. BALDASSARRE MARZIA - Assessore  | Sì       |
| Totale Presenti:                   | 5        |
| Totale Assenti:                    | 1        |

Svolge le funzioni di Segretario, relativamente al presente verbale il Signor Dott. Luigi Maurelli Segretario Generale.

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione della giunta comunale n. 59 del 27.03.2021 ad oggetto: “Modifica al regolamento per l’istituzione e la valutazione delle posizioni organizzative”;

Preso atto che nel corso dell’anno 2021 è stata effettuata una modifica sostanziale all’organigramma comunale (deliberazione della giunta comunale n. 127 del 16.06.2021) e, conseguentemente, sono stati adottati i decreti sindacali di conferimento degli incarichi dirigenziali (decreti n. 5-6-7 del 20.08.2021);

Rilevata la necessità di:

- ridefinire l’assegnazione delle posizioni organizzative conseguentemente:
  - alla ridefinizione dei servizi e uffici assegnati dal nuovo organigramma comunale (commercio demanio marittimo con aggiunta dell’ufficio patrimonio);
  - ai procedimenti di mobilità interna effettuati con determinazione n. 22/SG del 15.06.2021 con la quale, tra l’altro, viene assegnata n. 1 unità di personale di categoria D al servizio segreteria, protocollo e messi con conseguente responsabilità;
  - al conferimento di incarico dirigenziale presso il settore tecnico pnrr (art. 110, comma 2 tuel) a personale interno già incaricato dell’area tecnico – manutentiva e assetto territorio;
- di prevedere l’assegnazione dell’indennità di risultato annuale nella percentuale massima del 25% anziché del 20% , quale elemento di valutazione dei risultati conseguiti;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018 (di seguito c.c.n.l.) sottoscritto in data 21.05.2018;

Richiamati, in particolare, i seguenti articoli:

- articolo 13 disciplinante l’area delle posizioni organizzative;
- articolo 14 disciplinante il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative;
- articolo 15 disciplinante la retribuzione di posizione e di risultato;
- articolo 18 disciplinante i compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa;

Visto l'allegato testo del “regolamento per l’istituzione e la valutazione delle posizioni organizzative del Comune di Bordighera” per il quale sono state adottate le seguenti relazioni sindacali:

- **contrattazione collettiva integrativa** (agli atti informativa prot. n. 28708 del 27.10.2021) per quanto concerne i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (articolo 7, comma 4, lett. v);
- **confronto** (agli atti informativa prot. n. 28708 del 27.10.2021) per quanto concerne i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell’attribuzione della relativa indennità (articolo 5, comma 3, lett. e) del c.c.n.l. 21.05.2018);

Visto il decreto legislativo 30.03.2001, n. 165;

Visto il bilancio di previsione 2021-2022-2023;

Visto l'articolo 48 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

Visti i pareri favorevoli del dirigente del settore finanziario in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile;

Ad unanimità di voti favorevoli;

## **D E L I B E R A**

1. di approvare il nuovo testo del “Regolamento per l'istituzione e la valutazione delle posizioni organizzative del Comune di Bordighera” nel testo allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
2. conseguentemente di istituire le seguenti posizioni organizzative con decorrenza 01 gennaio 2022 secondo le valutazioni e i valori economici allegati alla presente deliberazione (Allegato B) nel rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017:

01. Polizia locale, protezione civile, controllo evasione sul territorio

02. Segreteria, protocollo, messi

03. Ambiente, igiene urbana, porto

04. Manutenzione, servizio idrico integrato

05. Tributi

06. Legale, affari generali, biblioteca

07. Edilizia privata – delega in materia antisismica

08. Assistenza sociale e scolastica

09. Turismo, cultura, sport e marketing territoriale

10. Urbanistica e lavori pubblici per grandi opere

11. Commercio, demanio marittimo e patrimonio

12. Gare e contratti

13. Lavori pubblici – *temporaneamente sospesa*

14. Finanziario, personale, informatica e controllo società – *temporaneamente sospesa*

15. Responsabile area tecnico – manutentiva e assetto territorio – *temporaneamente sospesa*

3. di demandare al servizio personale la trasmissione del presente provvedimento al Nucleo di Valutazione.

---

Successivamente la giunta comunale;

Ritenuta l'urgenza di provvedere, attese le motivazioni di interesse pubblico evidenziate in premessa;

Con separata votazione unanime;

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134 del testo unico sull'ordinamento degli enti locali;

dichiara

la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente

F.to Dott. Vittorio Ingenito

\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

F.to Dott. Luigi Maurelli

\_\_\_\_\_

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Generale  
F.toDott. Luigi Maurelli

Bordighera, li 23/11/2021

\_\_\_\_\_

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Bordighera, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

#### **DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 12 NOVEMBRE 2021**

In quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, Testo Unico degli Enti Locali del 18 agosto 2000. n. 267).

Alla scadenza del decimo giorno dalla eseguita pubblicazione all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi (art. 134, comma 3, Testo Unico degli Enti Locali del 18 agosto 2000. n. 267) .

Il Segretario Generale  
F.toDott. Luigi Maurelli

\_\_\_\_\_



# **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. .... del .....)*

## **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:

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

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

| <b>FASCIA</b> | <b>PUNTI</b> | <b>IMPORTI RETRIBUZIONE POSIZIONE</b> |
|---------------|--------------|---------------------------------------|
| 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:

| <b>Indicatore</b>  | <b>Peso</b> | <b>Punteggio massimo attribuibile</b> |
|--|-------------|---------------------------------------|
| 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                                   |
| <b>Totale</b>  | <b>100%</b> | <b>100</b>                            |

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.