



COMUNE DI MINERVINO DI LECCE

Provincia di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 75 del 16-05-2019

Oggetto: Approvazione Regolamento per il conferimento, revo-
ca e graduazione delle posizioni organizzative

L'anno duemiladiciannove addì sedici del mese di maggio alle ore 13:30, in Minervino di Lecce nella sala delle adunanze del Palazzo Municipale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Presiede l' adunanza il Sig. Dott. Fausto De Giuseppe e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Assessori:

Dott. Fausto De Giuseppe	Sindaco	P
Assessore Urso Rossano	Vicesindaco	A
Corvaglia Sergio	Assessore	P
Carrisi Stefania	Assessore	A
DE MARCO FRANCESCA	Assessore	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Partecipa il Segretario Marra dott. Fabio

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

PARERE:Favorevole sulla proposta per la regolarità tecnica.

Minervino di Lecce, 16-05-19

Il Responsabile del Servizio
f.to Marzo Alessandro

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il modello organizzativo del Comune di Minervino di Lecce, così come rideterminato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 di data odierna, prevede i seguenti settori quali Posizioni Organizzative:

- Settore 1: Affari Generali e Servizi Demografici
- Settore 2: Economia e Finanza;
- Settore 3: Lavori Pubblici
- Settore 4: Assetto e Sviluppo del Territorio

CONSIDERATO che nell'ente è istituita l'area delle posizioni organizzative in conformità alla previsione contenuta nell'art. 14 del CCNL del 31 marzo 1999, e ribadita dall'art.13 del CCNL 21.05.2018 che stabilisce che:

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento 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.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

RICHIAMATO l'art.14 del CCNL 21.05.2018 che stabilisce che:

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti

procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

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

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.15. Gli enti, 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 conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

RICHIAMATO l'art.15 del CCNL 21.05.2018:

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva 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 dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato

delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è 20 attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

ATTESO che la graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL;

RITENUTO di dovere procedere alla ridefinizione delle posizioni organizzative attribuite ai responsabili dei servizi in ragione delle recenti modifiche intervenute, come sopra richiamato, anche al fine di adeguarne il valore economico alle accresciute o ridotte responsabilità conseguenti alle nuove attribuzioni, oltre che alla complessità delle funzioni, conseguenti alla variabilità normativa e alla costante esposizione;

RITENUTO opportuno dovere procedere all'adozione di uno strumento che regolamenti il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, in quanto a seguito della disciplina introdotta dal nuovo CCNL il regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. E' previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base dei parametri che tengono conto di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità e delle professionalità applicabili;

RILEVATO che:

- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione dei criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;
- il sistema di graduazione in corso di approvazione, impostato sui sopraddetti criteri consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione. Tale analisi rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito. Nella predisposizione del sistema si è tenuto

conto inoltre di utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato anche dell'elemento della strategicità;

- il sistema di graduazione dovrà tenere conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni all'interno dello stesso;

VISTO , nello specifico, l'art. 14, comma 1 CCNL 21/05/2018 il quale prevede che..." Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità...";

RILEVATO che con nota prot n 3986 del 16.519 bozza del presente Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative predisposto in attuazione dell'art. 14 CCNL 21/05/20108 è stata trasmessa preventivamente, contestualmente alla proposta di G.C. n.89/2019, alla RSU interna ed alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

VISTO il Regolamento per il conferimento, revoca e graduazione delle posizioni organizzative che, composto da n. 8 articoli e relativa scheda di valutazione, si allega alla presente deliberazione;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di cui trattasi.

RISCONTRATO che non è dovuto il parere di regolarità contabile da parte del responsabile del servizio ragioneria in quanto trattasi di atto che non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO lo statuto comunale;

VISTO il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTI i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

Con votazione favorevole unanime resa in forma palese

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, il Regolamento per il conferimento, revoca e graduazione delle

- posizioni organizzative che, composto da n. 8 articoli è allegato alla presente deliberazione quale parte integrante (All. A);
- 2) DI APPROVARE, altresì, i criteri per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative riportati nell'allegato che è parte integrante e sostanziale del presente atto (alleg B)
 - 3) DI STABILIRE sin d'ora che per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, questa amministrazione intende avvalersi in modo ordinario della facoltà di incrementare le risorse decentrate, nei limiti previsti dalle disposizioni vigenti, in corrispondenza di eventuali riduzioni delle indennità di posizione o risultato attribuite alle P.O.
 - 4) DI DARE ATTO che la somma massima assegnabile alle P.O. è calcolata in Euro 35.899,75 così come riportata dai quadri economici inerenti la spesa per indennità di P.O. e relativo risultato di P.O. previsto per l'anno 2016 (in atti del Decreto Sindacale n. 5 del 28/04/2017);
 - 5) DI DISPORRE la proroga della posizione organizzativa 1, con accorpamento dei servizi demografici, e delle posizioni organizzative Lavori Pubblici e Assetto e Territorio, disponendo che le retribuzioni di posizione riconosciute a decorrere dall'approvazione del regolamento allegato alla presente, siano da considerare quale acconto, da conguagliare non appena si darà compiuta attuazione alla graduazione delle stesse secondo i criteri individuati nel suddetto regolamento, tenuto conto, in ogni caso, che le risorse destinate a remunerare le indennità, di posizione e di risultato, spettanti ai titolari di posizione organizzativa debbano complessivamente osservare, sommate alle risorse confluenti nei fondi per la contrattazione integrativa, ancora da definire, il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017;
 - 6) DI DARE ATTO che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa.
 - 7) DI COMUNICARE il presente atto al Segretario comunale, al personale dipendente, alle OO.SS. ed al Nucleo di Valutazione per quanto di competenza.
 - 8) DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 267/2000.

Sottoscritto come per legge.

Il Presidente
f.to Dott. Fausto De Giuseppe

Il Segretario
f.to Dott. Marra dott. Fabio

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Minervino di Lecce, li 20-05-2019

Il Responsabile alla pubblicazione
f.to Marra dott. Fabio

Per Copia conforme all'originale

Minervino di Lecce, 20-05-2019

Il Segretario
Dott. Marra dott. Fabio

SI ATTESTA

Che la presente Deliberazione è stata comunicata con lettera n. **4048** in data **20-05-2019** ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267;

La presente deliberazione diventa esecutiva per :

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134 c. 4°
(S=si) T.U.E.L.. 267/2000).
(N=no)

Decorrenza gg. 10 dalla pubblicazione (art. 134 c. 3°
T.U.E.L. n. 267/2000)

Minervino di Lecce, li 20-05-2019

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Marra dott. Fabio



COMUNE DI MINERVINO DI LECCE
Provincia di Lecce

via Duca degli Abruzzi - 73027 Minervino di Lecce

Tel. 0836/891063 - Fax 0836/818534

www.comune.minervino.le.it - Pec: protocollo.comuneminervino.le@pec.rupar.puglia.it

**REGOLAMENTO SULLA ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA
GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi dell'art.14 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 - Istituzione delle Posizioni Organizzative

- 1) Sono istituite le posizioni organizzative di cui al comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018
- 2) La istituzione delle posizioni organizzative di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza
- 3) La istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso di consolidate e rilevanti esperienze in posizioni ad elevata qualificazione professionale e di responsabilità risultanti dal curriculum;
- 4) Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL 21.5.2018 sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti di categoria C solamente nel caso in cui nell'ente manchino nelle categorie D i profili specifici. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente di categoria C e non possono essere nè prorogati nè rinnovati nè al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente di categoria D del profilo di cui l'ente è sprovvisto.

Art. 3 - Il conferimento di incarichi di Posizioni Organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, di norma per un periodo di 12 mesi rinnovabili annualmente sino ad un massimo di un triennio e comunque per una durata non superiore al mandato del Sindaco che li ha disposti sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
3. Gli incarichi possono essere conferiti anche per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 2 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso e possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.

Art. 4 - La revoca degli incarichi di Posizioni Organizzative

1. La revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) Valutazione negativa dell'attività svolta;
 - c) Inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100° ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di posizione organizzativa.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.
5. La revoca è disposta dal Sindaco con atto scritto e motivato.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 5 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato par a minimo il 15%. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 21.05.2018.
2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente regolamento

Art. 6 - La graduazione degli incarichi di Posizioni Organizzative

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) e b), CCNL 21.5.2018, è determinata in relazione ai parametri di cui alla scheda "Allegato "A" e precisamente:
 - a) Struttura Organizzativa;
 - b) Complessità Organizzativa;
 - c) Responsabilità.
2. Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato sulla base di variabili, Classi ed indicatori con una scala di valori e secondo le modalità riportate nella Scheda "Allegato "A"
3. Per la valorizzazione finale della posizione si procede come segue:
 - a. La valorizzazione della posizione di cat. D è data dal rapporto tra il differenziale di retribuzione della posizione organizzativa (€11.000) e il punteggio massimo teoricamente attribuibile ad ogni posizione (100) sulla base dei parametri di cui alla scheda "Allegato "A"; per la P.O. di categoria C il differenziale è pari a €. 6.500,00 (pos. minima cat. C € 3.000,00 – cat. D € 5.000,00 // pos. massima cat. C. € 9.500,00 – cat. D € 16.000,00). Il

- coefficiente di cui alla precedente lettera a) viene moltiplicato per il punteggio totale assegnato alla posizione;
- c. Il punteggio così ottenuto viene sommato all'importo minimo attribuibile per legge pari ad €. 5.000,00 (per la cat. D) e pari a €. 3.000,00 per la cat. C.
4. Nell'ipotesi in cui, la graduazione delle posizioni come sopra determinate, comporti il superamento delle somme messe a disposizione dall'ente per la indennità di posizione, si procederà ad una riparametrazione delle stesse. A tal fine:
 - a) verranno sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle posizioni organizzative;
 - b) le somme messe a disposizione dall'ente per la indennità di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni organizzative.
 - c) Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della indennità di posizione .
 5. L'organismo di valutazione (ovvero il Segretario) procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative, proponendo al Sindaco l'adozione del relativo provvedimento.
 6. La graduazione è aggiornata tutte le volte che un settore sia interessato da modifiche organizzative e comunque di norma almeno con cadenza annuale.

Art. 7 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 8- Disposizioni finali

1. Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto per le parti relative al conferimento, alla revoca ed alla graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.
2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
3. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione 4 "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ii.

NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO					Settore 1° - cat D	Settore 2° - cat. D	Settore 3° - cat. D	Settore 4° - cat. C		
POSIZIONI ORGANIZZATIVE										
Settori 1, 2 e 3 cat. D – Settore 4 cat. C										
Parametri	Variabili	Classe	Indicatori	P	P	V	P	V	P	V
Struttura organizzativa	Posizione nella struttura	25%	Servizio costituito da un solo ufficio	2						
			Servizio costituito da due uffici	4						
			Servizio costituito da oltre due uffici	6						
	Rapporti con l'utenza		Contenuta	3						
			Apprezzabile	7						
			Elevata	10						
Complessità Organizzativa	N. dipendenti	45%	Da 1 a 2	2						
			Da 3 a 4	4						
			Oltre 4	6						
	Articolazione attività gestite		Quantità elevata di attività omogenee	5						
			Quantità media di attività omogenee	10						
			Quantità ridotta di attività omogenee	15						
	Il sistema normativo di riferimento		Non turbolento	1						
			Parzialmente turbolento	5						
			Turbolento	10						
	Complessità attività		Atti ripetitivi	3						
			Atti parzialmente ripetitivi	6						
			Atti non ripetitivi	9						
	Destinatari delle attività della posizione		Prevalentemente interni	3						
			Sia interni che esterni	6						
			Prevalentemente esterni	9						
Responsabilità	Valore globale entrata/spesa gestita dal Responsabile del Servizio	30%	Fino a € 100.000,00	1						
			Da € 101.000,00 ad € 999.999,00	4						
			Da € 1.000.000,00 ad € 1.499.999,00	7						
			Da € 1.500.000,00 ad € 2.000.000,00	10						
			Da € 2.001.000,00 ad € 2.500.000,00	13						
			Oltre € 2.500.000,00	16						
	Responsabilità connesse ad eventi straordinari che possono gravare sul servizio (indipendenti dal peg)		Assente	0						
			Presente	5						
			Rilevante	10						
	Strategicità della posizione		Ordinaria	1						
			Più che ordinaria	5						
			Elevata	9						
Punteggio totale ottenuto					0	0	0	0		
Valore economico posizione					0,00	0,00	0,00	0,00		

Ripartizione proporzionale fondo P.O.

Fondo P.O. € 35.889,00
Risultato 15% € 5.383,35
somma € 30.505,65

cat D	Punteggio sino a 60	€	5.000,00
	Oltre punti 60 si attribuisce un fattore economico incrementale per ogni punto di €	€	275,00
	Max Indennità di posizione	€	16.000,00
cat C	Punteggio sino a 60	€	3.000,00
	Oltre punti 60 si attribuisce un fattore economico incrementale per ogni punto di €	€	162,50
	Max Indennità di posizione	€	9.500,00