

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

AGGIORNAMENTO AL CCNL 21/5/2018

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E

SISTEMA DI GRADUAZIONE

DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PREMESSA

Il sistema di graduazione proposto non valuta le persone, ma le posizioni.

Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria di queste ultime a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che riceveranno l'incarico di posizione.

La graduazione delle posizioni organizzative va intesa come strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è passibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione del Comune.

Nel definire una metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative occorre accettare un certo grado di discrezionalità nel percorso che conduce all'elaborazione del risultato finale, qualunque metodologia venga adottata.

Per questa ragione, è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione. La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti. All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:

il "tecnico della graduazione" è il Nucleo di valutazione, che è chiamato a proporre soluzioni metodologiche al problema della graduazione;

le posizioni organizzative, coinvolte attivamente nella definizione della metodologia;

le OO.SS., per quanto previsto dalla normativa vigente;

la Giunta comunale, che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia.

Va inoltre premesso che non esiste una corrispondenza biunivoca tra le posizioni organizzative e le unità organizzative previste in organigramma. Infatti, potrebbero esserci:

a) posizioni che comportano funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

b) posizioni che riguardano attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;

c) posizioni che riguardano attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

La posizione organizzativa coincide perciò con le funzioni ad essa attribuite.

Una delle novità contrattuali più significative del CCNL del comparto funzioni locali 2016-2018, è l'individuazione di un'area delle posizioni organizzative con contorni giuridici molto simili alla dirigenza.

In quest'ottica vanno lette e coordinate fra loro le norme contrattuali che attribuiscono agli enti locali la possibilità di fissare autonomamente, esattamente come accade per i dirigenti, una percentuale, non inferiore al 15% delle risorse destinate alle P.O., da utilizzare per la retribuzione di risultato delle stesse. Ciò significa che gli enti locali hanno lo strumento per potenziare la componente retributiva delle posizioni organizzative legata al raggiungimento dei risultati.

A ciò si aggiunge la possibilità contrattuale di attribuire incarichi ad interim di altra posizione organizzativa vacante o assente, a dipendenti già titolari di tale funzione con l'attribuzione di specifica indennità aggiuntiva, così come già accade per le "reggenze" di altre aree o settori, da parte dei dirigenti. Di qui la necessità di adeguare l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative alla nuova disciplina contrattuale. Tale adeguamento deve essere effettuato, secondo il disposto dell'art. 13, comma 3, del CCNL, entro il 20 maggio 2019.

La norma contrattuale, infatti, prevede che gli incarichi di PO già conferiti sulla base del previgente Contratto e ancora in essere al momento dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, possono proseguire o essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto, successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali di conferimento, comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del CCNL, dunque entro il 20 maggio 2019

La revisione delle tipologie di posizione organizzativa (con il sistema di graduazione degli incarichi e delle funzioni) è rivolta a valorizzare "l'effettivo esercizio di responsabilità sia di carattere professionale che gestionale, anche con obiettivi di presidio di nuove aree di complessità tecnica e/o organizzativa non riservate alla funzione dirigenziale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili allo scopo" (Atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL del comparto delle Funzioni locali – triennio 2016/2018).

Secondo le nuove disposizioni di contratto nazionale, ciascun ente stabilisce la graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Sotto il profilo delle relazioni sindacali, occorre attivare il confronto sindacale (art. 5, comma 3, lett. d) ed e), del CCNL) su due diversi aspetti:

- la definizione dei criteri generali per il conferimento e per la revoca degli incarichi

 - di posizione organizzativa;

- la definizione dei criteri per la graduazione ai fini dell'attribuzione della "indennità"

 - di posizione.

Costituiscono invece oggetto di contrattazione (art. 7, comma 4, lett. j) e v)):

- la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

- la correlazione tra i compensi accessori che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale (ad es.: incentivi per le funzioni tecniche, compensi professionali degli avvocati, compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, ecc.) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

L'art. 11-bis del D.L. n. 135/2018, inserito con la legge di conversione, legge n. 12/2018, prevede al comma 2 che, fermo restando quanto previsto dai commi 557- quater e 562 dell'articolo 1 della L. n. 296/2006, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.

Ai fini della predisposizione della seguente proposta di regolamento è stato seguito il seguente percorso logico-procedimentale:

- Considerare le P.O. da conferire sulla base degli strumenti di macro-organizzazione in essere individuando il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione in base a quanto disposto in applicazione della disciplina normativa e contrattuale. Quindi Il numero di P.O. da conferire è stato moltiplicato per l’ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina di CCNL vigente (euro 5.000), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) delle P.O. Poi è stata determinata la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.
- Valutare le caratteristiche fondamentali di ogni posizione di lavoro, come definita dall’articolo 13 CCNL, avente rilevanza tale da legittimare il conferimento di P.O.
- Eseguire la “graduazione” delle posizioni mediante la “graduazione” delle funzioni che le compongono individuando le funzioni principali e attraverso la valorizzazione economica di ciascuna di esse, mediante l’utilizzo di parametri.
- Previsione di uno dei due criteri correttivi di cui in seguito degli importi che residuano dalla suddetta ripartizione :

1) nuova parametrizzazione fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori attribuiti;

oppure

2) incremento del Fondo risorse decentrate a termini del 15, c. 7, CCNL;

oppure

3) incrementare la quota della retribuzione di risultato (tale opzione non è espressamente prevista, ma si desume dal concetto di unicità delle due voci, posizione e risultato).

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

2. Per "Posizione Organizzativa" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Zagarolo che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta P.O. di Struttura);

b) "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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (detta P.O. di Alta Professionalità).

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascuna Area con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art.2

Istituzione delle posizioni organizzative

1. La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e della programmazione strategica quinquennale e su proposta del Sindaco, sentito il Segretario Generale, le posizioni organizzative per la direzione dei Servizi/Uffici.

2. La Giunta Comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, su proposta del Sindaco, sentito il Segretario Generale, in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

3. Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analogia categoria.

4. L'individuazione delle posizioni organizzative dovrà avvenire in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da assumere, della strategicità delle attività da esercitare, della complessità del sistema di relazioni e, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni.

5 Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di PEG/PDO, assegnati con atto della Giunta comunale, oltre alle funzioni allegare al regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Art.3

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Posizione organizzativa può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- 2) non aver subito sanzioni disciplinari superiori negli ultimi due anni
- 3) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Art. 4

Attribuzione dell'incarico di responsabile di posizione organizzativa

1. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

a) titoli culturali, professionali e abilitazioni;

b) competenza tecnica e specialistica posseduta;

c) anzianità di Servizio;

d) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc.).

2. L'incarico di responsabile di posizione organizzativa è attribuito con atto formale e motivato e con la sottoscrizione di specifico contratto individuale di lavoro. In modo analogo si provvede al rinnovo.

3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 9 del presente regolamento.

Art. 5

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.

2. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art. 6

Durata degli Incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 (tre) anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni 1 (uno), e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Art. 7

Conferimento incarico di posizione organizzativa ad interim

1. Può essere conferito ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa.
2. In tali ipotesi, al lavoratore interessato, per la durata dell'incarico ad interim, nell'ambito della retribuzione di risultato, è 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, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente. Nella definizione delle citate percentuali il Nucleo di Valutazione terrà conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8

Sostituzione e revoca dell'incarico

1. In caso di temporanea assenza ovvero di impedimento del titolare di posizione organizzativa, le competenze gestionali assegnate allo stesso vengono assegnate ad interim ad altro Responsabile ai sensi dell'articolo precedente.

2. Nei casi di assenze di breve durata, la sostituzione del titolare di posizione organizzativa viene disposta dal Sindaco nel programma delle sostituzioni, tenendo conto del principio di omogeneità per materia tra settori sancito nel *“Regolamento sull’Ordinamento degli uffici e servizi”*. Nel caso in cui l’assenza sia coperta da altro titolare di posizione organizzativa, a questo non spetta alcun compenso aggiuntivo; nel caso in cui, invece, il sostituto sia un dipendente di Categoria D non titolare di posizione organizzativa, a questo spetta è attribuibile una frazione di indennità di risultato, sulla base di quanto disposto nel vigente *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, adottato dall’Ente.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del sindaco:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) per valutazione negativa della performance individuale.

4. La revoca deve essere disposta per iscritto e deve essere adeguatamente motivata.

5. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione al dipendente delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa.

4. Il contenuto dell'atto di revoca va reso noto, prima dell'adozione dell'atto medesimo, con apposita comunicazione al dipendente interessato, al fine di acquisirne in contraddittorio, in forma scritta o durante un apposito incontro verbalizzato. A tale scopo, il dipendente medesimo ha facoltà di farsi assistere da una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia. Il termine massimo, che decorre dalla comunicazione di revoca, ai fini dello sviluppo del contraddittorio, ossia dell'invio della risposta scritta o dell'incontro, è di 7 giorni, trascorso il quale il dirigente può procedere alla revoca, anche senza avere acquisito risposta.

Art. 9

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo

nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs.n. 50/2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art.10

Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative

1. Il Comune di Zagarolo riconosce a ciascuna posizione organizzativa un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 15 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018, in relazione alla **complessità** nonché alla **rilevanza delle responsabilità amministrative** e gestionali.
2. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
3. Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti, prima dell'assegnazione degli incarichi di posizione, l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore economico, in ragione dei seguenti fattori:
 - a. **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con altri settori dell'ente.
 - b. **Complessità operative o strutturale**, riguardante oggettive criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, sia con riferimento all'eventuale carenza o

inadeguatezza di risorse, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.

- c. **Esposizione a rischio o contenzioso**, relativa, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali la esposizione a: rischio corruttivo (risultante nel PTPC), richieste di accesso agli atti (risultante dai registri), trattamento dei dati (risultante nel registro del trattamento).
- d. **Attività di accertamento o sanzionatoria**, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti
- e. **Attività di controllo e presidio**, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, manufatti ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva.
- f. **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione.
- g. **Responsabilità economico - finanziaria in entrata / uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento sia all'entrata che alla spesa.

4. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria D è determinato con deliberazione di Giunta comunale, nel rispetto della disponibilità dell'ente, dei vincoli di spesa e dei limiti previsti nel CCNL.

5. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria C è determinato con deliberazione di Giunta comunale, nel rispetto della disponibilità dell'ente, dei vincoli di spesa e dei limiti previsti nel CCNL.

6. La metodologia per la definizione del valore economico da riconoscere a ciascuna posizione è descritta nel documento descrittivo allegato al presente regolamento sotto la lettera A.

7. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

8. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza

di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

Art. 11

La retribuzione di posizione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, sia della retribuzione di posizione che di risultato, è posto a carico del bilancio dell'Ente.
3. I valori della retribuzione di posizione da attribuire alle posizioni organizzative devono essere compresi tra il valore minimo di euro 5.000,00 ed il valore massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della pesatura da effettuarsi per ciascun incarico secondo le modalità di graduazione stabilite con la scheda di cui all'allegato A).
4. In caso di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria C, nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, il valore della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.000,00 ad un massimo di euro 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità. Anche in questo caso la pesatura viene effettuata secondo le modalità di graduazione stabilite con la scheda di cui all'allegato A).
5. La valutazione è condotta, in via generale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.
7. Per i titolari di posizione organizzativa con rapporto a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, l'indennità di posizione viene riproporzionata in relazione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Art. 12

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 25%.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto, e recuperato all'interno dei resti di cui all'articolo 14, oppure recuperato in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

Art. 13

Disposizioni finali ed abrogazioni

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti nonché alle norme del vigente CCNL ed ai contratti integrativi che disciplinano la materia.
2. Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le parti incompatibili del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
3. Le norme del presente regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali e regionali o del CCNL. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente regolamento, si applica la normativa sopraordinata.
4. I richiami e le citazioni di norme contenuti nel presente regolamento si devono intendere fatti al testo vigente delle norme stesse.

Art. 14

Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.