



Comune di San Martino Buon Albergo
Provincia di Verona

NUOVO
REGOLAMENTO
COMUNALE

SUI CRITERI PER

- 1) IL CONFERIMENTO E LA REVOCA**
- 2) LA GRADUAZIONE AI FINI DELLA RELATIVA INDENNITA' DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(ai sensi degli artt, 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.05.2018)

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 50 DEL 19.03.2019

CAPITOLO 1°

DISCIPLINA E CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Normativa di riferimento:

- artt. 13, 14 e 17 del C.C.N.L. 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali;

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'Ente istituisce 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 oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

PS: la nuova disciplina non prevede più la possibilità di conferire incarichi di posizione organizzativa per lo svolgimento di attività di studio, ricerca, ispettive, ecc. in posizione di staff;

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito secondo quanto previsto al capitolo successivo.

Nel caso in cui l'Ente sia privo di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C o B, secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 21.05.2018.

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Premessa:

E' consolidato che:

- a) nei Comuni in cui siano presenti i dirigenti, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con provvedimento scritto e motivato del Dirigente competente;
- b) nei Comuni privi di livello dirigenziale gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con provvedimento scritto e motivato del Sindaco.

Disciplina e Criteri:

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Poiché gli incarichi in oggetto sono legati al raggiungimento di prodotti e risultati che, di norma, sono affidati e misurati in ragione d'anno, gli stessi sono conferiti per un periodo minimo non inferiore ad 1 anno, coincidente con l'anno solare/finanziario, oppure, se conferiti in corso d'anno gli stessi scadono in coincidenza con lo scadere dell'anno solare/finanziario in corso. Coerentemente, tale disposizione vale anche nell'anno di scadenza del mandato del Sindaco.

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 preparazione e capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale classificato nella categoria D.

Nelle ipotesi di Ente privo di personale classificato nella categoria D, analogamente gli Enti procedono al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale classificato nelle categorie C o B, secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 21.05.2018.

3. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo contrattualmente prescritto ed organizzare il proprio tempo lavoro, anche mediante ore aggiuntive, e quello del personale coordinato, corredandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

4. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato (dello stesso organo che aveva provveduto al conferimento), per i seguenti motivi:

- a) in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

In ogni caso, la revoca anticipata presuppone il previo contraddittorio con il dipendente interessato.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente interessato.

5. L'incarico di posizione organizzativa non determina un mutamento del profilo professionale, che rimane invariato, né un mutamento di area (dalle categorie alla dirigenza), ma comporta soltanto un mutamento di funzioni, le quali cessano al cessare dell'incarico. Si tratta, in definitiva, di una funzione *ad tempus* di alta responsabilità.

In caso di revoca anticipata o di mancato rinnovo, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni e responsabilità del profilo di appartenenza.

CAPITOLO 2°

DISCIPLINA, PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE E CRITERI PER LA GRADUAZIONE, AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE) DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Normativa di riferimento:

- artt. 15 e 17 del C.C.N.L. 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali;

Disciplina:

1. Il trattamento economico accessorio del personale classificato nella categoria D titolare di posizione organizzativa 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 lavoro straordinario.

Fanno eccezione alla regola su menzionata esclusivamente i trattamenti accessori elencati dall'art. 18 del CCNL 21.05.2018.

2. Relativamente al personale classificato nella categoria D, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00.= ad un massimo di € 16.000,00.= annui lordi, per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

Nelle ipotesi di Ente privo di personale classificato nella categoria D, con riferimento al personale classificato nelle categorie C o B 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.

3. 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 la 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.

4. In ciascun Ente, l'organo preposto, in sede di eventuale modifica sostanziale (non temporanea) della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, provvede alla revisione della graduazione sulla base di criteri predeterminati.

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, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli Enti (= extra fondo per le risorse decentrate).

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 non viene modificata (nuova graduazione) la retribuzione di posizione, ma, nell'ambito della retribuzione di risultato di quell'anno, è attribuito un ulteriore importo secondo la disciplina all'uopo prevista.

PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE

Premessa:

E' consolidato che:

- a) nei Comuni in cui siano presenti i dirigenti, il procedimento di valutazione è effettuato, in sede di conferimento/modifica dell'incarico di posizione organizzativa, dal Dirigente competente;
 - b) nei Comuni privi di livello dirigenziale, il procedimento di valutazione è effettuato, in sede di conferimento/modifica dell'incarico di posizione organizzativa, dal Sindaco;
- sulla base e nel rispetto degli indicatori e loro pesatura all'uopo predeterminati dall'Ente, come riportati nella Tabella A) che segue.

Criteri per la graduazione:

1. Per il personale titolare di posizione organizzativa, la graduazione della retribuzione di posizione è determinata in relazione ai 4 parametri individuati, così articolati:

- a) collocazione nella struttura dell'Ente;
- b) complessità organizzativa e funzionale;
- c) professionalità richiesta;
- d) altri indicatori considerati.

2. E' risultato necessario, a tale scopo, procedere ad una minuziosa e dettagliata scomposizione dei parametri in più indicatori di valutazione, maggiormente esplicativi dei contenuti qualificanti propri dei parametri medesimi, i quali appaiono di per sé, in ragione della loro evidente genericità, del tutto insufficienti a produrre un'articolata, rigorosa ed attendibile graduazione del complesso di posizioni da valutare.

3. Definiti gli indicatori di valutazione in numero di 12 complessivi, è apparso necessario approntare una scala di valori di apprezzamento, per ognuno di essi, onde rendere possibile esprimere la diversificata incidenza sul concreto apprezzamento delle distinte posizioni funzionali.

Per ciascuno degli elementi di valutazione è stato, quindi, sviluppato uno specifica forbice di punteggio espresso in valori decimali.

Si noterà che, nell'ambito di ciascun elemento di valutazione, è sempre ricompreso un parametro d'apprezzamento massimo (pari a punti 30 o 15), ed uno minimo (pari a punti 9,4 o 4,7), rapportati tra loro secondo i valori massimi e minimi dettati dal CCNL 21.05.2018 per il personale classificato nella categoria D (rispettivamente, un massimo di € 16.000,00.= ed un minimo di € 5.000,00.= annui lordi).

Alla pesatura di ciascuna posizione organizzativa può concorrere un unico valore di apprezzamento, assunto in relazione ad ogni singolo elemento di valutazione.

Ciascun parametro, pertanto, si articola in indicatori di valutazione e loro valori di apprezzamento, che concorrono alla determinazione del punteggio complessivo.

4. Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione, corrisponde a punti 315 (ipotesi in cui la posizione organizzativa conseguia, relativamente ad ogni specifico indicatore di valutazione, il massimo valore di apprezzamento consentito, pari a punti 30 o 15).

5. Vedere Tabella A) che segue (= scheda di pesatura e graduazione allegata).

TABELLA A)

INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI DI APPREZZAMENTO
<i>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</i>	
COLLOCAZIONE NELL'ASSETTO STRUTTURALE DELL'ENTE - Preposizione a massima struttura nell'Ente (di livello apicale) - Preposizione a struttura di secondo livello (di livello sub-apicale), con delega di funzioni dirigenziali - Preposizione a struttura di secondo livello (di livello sub-apicale), senza delega di funzioni dirigenziali	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
LIVELLO DI STRATEGICITA' NELL'ENTE, DIRETTAMENTE GESTITO - Di elevato rilievo strategico - Di significativo rilievo strategico - Di medio rilievo strategico	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
<i>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE</i>	
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA - Rilevante, con complessità in ambiti eterogenei - Rilevante, con complessità in ambiti omogenei - Media, con complessità in ambiti omogenei	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
VOLUME DELLE RISORSE FINANZIARIE DI P.E.G. GESTITE - Risorse gestite superiori a 2,5 milioni di Euro l'anno - Risorse gestite tra 1 e 2,5 milioni di Euro l'anno - Risorse gestite fino a 1 milione di Euro l'anno	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
GRADO DI COMPLESSITA' INTERFUNZIONALE - Relazioni intense e costanti con soggetti istituzionali e professionali esterni - Relazioni periodiche con soggetti istituzionali e professionali esterni - Relazioni occasionali e costanti con soggetti istituzionali e professionali esterni	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
COINVOLGIMENTO NELLA GESTIONE DI ALTRI ORGANISMI PARTECIPATI DALL'ENTE - Coinvolgimento di elevato contenuto quali-quantitativo - Coinvolgimento di significativo contenuto quali-quantitativo - Coinvolgimento di limitato contenuto quali-quantitativo	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16

<i>PROFESSIONALITA' RICHIESTA</i>	
TIPOLOGIA DELLE COGNIZIONI NECESSARIE (di tipo giuridico, contabile, tecnico, organizzativo, ecc.) - Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro - Cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro - Cognizioni di tipo monodisciplinare	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
DINAMICHE FORMATIVE E/O DI AGGIORNAMENTO NECESSARIE - Formazione e/o aggiornamento costante ed esteso - Formazione e/o aggiornamento periodico - Formazione e/o aggiornamento occasionale	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
ATTIVITA' DI TIPO DISCIPLINATORIO - Attività disciplinatoria di rilevante intensità - Attività disciplinatoria di media intensità - Attività disciplinatoria di limitata intensità	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16
<i>ALTRI INDICATORI CONSIDERATI</i>	
INCARICHI DI RAPPRESENTATIVITA' DELL'AMMINISTRAZIONE AFFIDATI - Incarichi con responsabilità amministrativa e patrimoniale personale - Incarichi con responsabilità amministrativa e patrimoniale per l'Ente - Incarichi con responsabilità amministrativa	punti da 12,1 a 15 punti da 8,1 a 12 punti da 4,7 a 8
IMPEGNO SETTIMANALE NECESSARIO/RICHIESTO - Mediamente superiore a 40 ore settimanali - Costantemente superiore a 36 ore settimanali - Occasionalmente superiore a 36 ore settimanali	punti da 12,1 a 15 punti da 8,1 a 12 punti da 4,7 a 8
ATTIVITA' DI EQUIPE NECESSARIA/RICHIESTA NELL'ENTE - Attività di equipe di rilevante entità, permanentemente richiesta - Attività di equipe di rilevante entità, occasionalmente richiesta - Attività di equipe di media entità	punti da 12,1 a 15 punti da 8,1 a 12 punti da 4,7 a 8
TOTALE	punteggio massimo 315 punteggio minimo 98,7

Calcolo del valore della retribuzione di posizione:

1. Resta da affrontare, infine, l'ultima fase del procedimento, il cui perfezionamento consentirà di addivenire alla concreta determinazione della retribuzione di posizione per ciascuna posizione organizzativa oggetto di valutazione e graduazione.

Il computo da operare risulta di estrema semplicità.

E' sufficiente, infatti, applicare il coefficiente economico di posizione (quale risultato complessivo conseguito da ciascun ruolo funzionale in esito alla fase di valutazione) alla *fascia retributiva di posizione* interessata, secondo la tabella che segue:

FASCIA DI PUNTEGGIO CONSEGUITO	FASCIA RETRIBUTIVA DI POSIZIONE
da 98,7 a 155	da 5.001,00 a 8.000,00
da 156 a 195	da 8.001,00 a 10.000,00
da 196 a 235	da 10.001,00 a 12.000,00
da 236 a 275	da 12.001,00 a 14.000,00
da 276 a 315	da 14.001,00 a 16.000,00

2. L'importo previsto dalle norme contrattuali collettive quale "retribuzione minima di posizione", costituisce, evidentemente, un *minimum* garantito di trattamento economico accessorio.

Laddove, pertanto, una data posizione organizzativa conseguisse un coefficiente economico talmente limitato da non consentire il raggiungimento di tale soglia retributiva afferente al salario variabile, la stessa dovrà essere conseguita e corrisposta comunque, d'ufficio, in misura equivalente al minimo contrattualmente determinato e nel rispetto degli artt. 15 e 17 del C.C.N.L. 21.05.2018.

3. Deve rilevarsi che il sistema di valutazione, così come delineato, pur risultando, da un lato assai obiettivo e, come tale, non asservibile a strumentalizzazioni eccessivamente smaccate, risente, dal lato opposto, di eccesso di scientificità e conseguente rilevante rigidità applicativa.

Appare opportuno, quindi, assumere e validare, in modo rigoroso, la valutazione operata e la relativa graduazione proporzionale della retribuzione, quale risultante dall'applicazione metodologica delineata, introducendo la discrezionalità dell'organo competente (Dirigente o Sindaco) di determinare il valore della retribuzione di posizione da attribuire, all'interno della fascia di riferimento o di quella immediatamente superiore, operando un apprezzamento della posizione oggettivamente considerata entro limiti massimi razionali e proporzionati e permettendo una sana funzione perequativa e/o incentivante che tenga conto di eventuali elementi e/o situazioni gestionali contingenti che non siano già stati oggetto di valutazione nell'ambito della Tabella A).

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Il presente Regolamento viene pubblicato:

a) all'Albo Pretorio on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché,

b) sul sito web istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

SCHEDA DI PESATURA E GRADUAZIONE

Posizione Organizzativa cui è affidata la gestione del Settore _____
 e delle relative competenze e responsabilità,
 per il periodo di incarico dal _____ al _____.

INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI DI APPREZZAMENTO		
<i>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</i>			
COLLOCAZIONE NELL'ASSETTO STRUTTURALE DELL'ENTE - Preposizione a massima struttura nell'Ente (di livello apicale) - Preposizione a struttura di secondo livello (di livello sub-apicale), con delega di funzioni dirigenziali - Preposizione a struttura di secondo livello (di livello sub-apicale), senza delega di funzioni dirigenziali	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____ _____
LIVELLO DI STRATEGICITA' NELL'ENTE, DIRETTAMENTE GESTITO - Di elevato rilievo strategico - Di significativo rilievo strategico - Di medio rilievo strategico	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____ _____
<i>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE</i>			
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA - Rilevante, con complessità in ambiti eterogenei - Rilevante, con complessità in ambiti omogenei - Media, con complessità in ambiti omogenei	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____ _____
VOLUME DELLE RISORSE FINANZIARIE DI P.E.G. GESTITE - Risorse gestite superiori a 2,5 milioni di Euro l'anno - Risorse gestite tra 1 e 2,5 milioni di Euro l'anno - Risorse gestite fino a 1 milione di Euro l'anno	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____ _____
GRADO DI COMPLESSITA' INTERFUNZIONALE - Relazioni intense e costanti con soggetti istituzionali e professionali esterni - Relazioni periodiche con soggetti istituzionali e professionali esterni - Relazioni occasionali e costanti con soggetti istituzionali e professionali esterni	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____ _____

COINVOLGIMENTO NELLA GESTIONE DI ALTRI ORGANISMI PARTECIPATI DALL'ENTE - Coinvolgimento di elevato contenuto quali-quantitativo - Coinvolgimento di significativo contenuto quali-quantitativo - Coinvolgimento di limitato contenuto quali-quantitativo	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____
PROFESSIONALITA' RICHIESTA			
TIPOLOGIA DELLE COGNIZIONI NECESSARIE (di tipo giuridico, contabile, tecnico, organizzativo, ecc.) - Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro - Cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro - Cognizioni di tipo monodisciplinare	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____
DINAMICHE FORMATIVE E/O DI AGGIORNAMENTO NECESSARIE - Formazione e/o aggiornamento costante ed esteso - Formazione e/o aggiornamento periodico - Formazione e/o aggiornamento occasionale	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____
ATTIVITA' DI TIPO DISCIPLINATORIO - Attività disciplinatoria di rilevante intensità - Attività disciplinatoria di media intensità - Attività disciplinatoria di limitata intensità	punti da 23,1 a 30 punti da 16,1 a 23 punti da 9,4 a 16	○ ○ ○	_____
ALTRI INDICATORI CONSIDERATI			
INCARICHI DI RAPPRESENTATIVITA' DELL'AMMINISTRAZIONE AFFIDATI - Incarichi con responsabilità amministrativa e patrimoniale personale - Incarichi con responsabilità amministrativa e patrimoniale per l'Ente - Incarichi con responsabilità amministrativa	punti da 12,1 a 15 punti da 8,1 a 12 punti da 4,7 a 8	○ ○ ○	_____
IMPEGNO SETTIMANALE NECESSARIO/RICHIESTO - Mediamente superiore a 40 ore settimanali - Costantemente superiore a 36 ore settimanali - Occasionalmente superiore a 36 ore settimanali	punti da 12,1 a 15 punti da 8,1 a 12 punti da 4,7 a 8	○ ○ ○	_____
ATTIVITA' DI EQUIPE NECESSARIA/RICHIESTA NELL'ENTE - Attività di equipe di rilevante entità, permanentemente richiesta - Attività di equipe di rilevante entità, occasionalmente richiesta - Attività di equipe di media entità	punti da 12,1 a 15 punti da 8,1 a 12 punti da 4,7 a 8	○ ○ ○	_____
TOTALE punteggio conseguito			_____

Collocazione del punteggio conseguito nella pesatura ai fini della graduazione della relativa indennità annua (retribuzione di posizione):

FASCIA DI PUNTEGGIO CONSEGUITO	FASCIA RETRIBUTIVA DI POSIZIONE
da 98,7 a 155	da 5.001,00 a 8.000,00
da 156 a 195	da 8.001,00 a 10.000,00
da 196 a 235	da 10.001,00 a 12.000,00
da 236 a 275	da 12.001,00 a 14.000,00
da 276 a 315	da 14.001,00 a 16.000,00

In esito a quanto sopra, si determina il valore della retribuzione di posizione da attribuire, all'interno della fascia di riferimento o di quella immediatamente superiore, operando un apprezzamento della posizione oggettivamente considerata entro limiti massimi razionali e proporzionati e permettendo una sana funzione perequativa e/o incentivante che tenga conto di eventuali elementi e/o situazioni gestionali contingenti che non siano già stati oggetto di valutazione nell'ambito della Tabella A) del vigente Regolamento comunale che disciplina in materia, per le seguenti motivazioni:

attribuendo il seguente valore annuo _____.

(Dirigente o Sindaco)

data _____