



COMUNE DI SORA

PROVINCIA di FROSINONE

COPIA DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N. 210 DEL 12.07.2012

OGGETTO: Approvazione Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità.

L'anno Duemiladodici, il giorno Dodici
del mese di Luglio, alle ore 12:30 in Sora e nella Casa
Comunale.

Appositamente convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento
dei Signori:

			Presente	Assente
Ernesto	Tersigni	Sindaco	SI	
Vittorio	Di Carlo	Vice Sindaco	SI	
Agostino	Di Pucchio	Assessore	SI	
Maria Paola	D'Orazio	Assessore	SI	
Andrea	Petricca	Assessore	SI	
Francesco	Ganino	Assessore	SI	

Presiede il Sindaco Dr. Ernesto Tersigni

Partecipa ai sensi dell'art.97 -quarto comma, lett.a - del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, il
Segretario Generale del Comune Dott.ssa Lucia Leto.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale e riconosciuta la validità della
adunanza, invita la Giunta a deliberare in merito all'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- gli articoli 8, 9 e 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 31.03.1999 del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali (cd "Nuovo ordinamento professionale") prevedono la facoltà, per gli Enti, di istituire nell'ambito delle categorie di posizioni organizzative che richiedono, con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) figure professionali con responsabilità organizzativo-gestionale, coincidenti con responsabilità di direzione di una singola unità organizzativa della struttura comunale che comporta elevata responsabilità di direzione ed organizzazione di risorse umane e/o strumentali;
- b) figure professionali di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'Ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche; master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi,
- c) figure professionali di cui al comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

- l'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 22/01/2004, relativo al quadriennio 2002-2005 ed il biennio 2002-2003, prevede la valorizzazione delle alte professionalità della categoria "D" mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito delle discipline dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del C.C.N.L. 31.03.1999.

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 90 del 12.04.2012, avente ad oggetto: "Modifica assetto e competenze della struttura organizzativa";

RITENUTO che costituisce presupposto necessario e fondamentale della riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative la definizione di un regolamento che, sulla base e nel rispetto dei criteri generali di cui alla Delibera di Giunta n. 90 del 12.04.2012 sopra richiamata, individua e definisce le modalità per la pesatura sia delle P.O. che delle Alte Professionalità e per il conferimento dei relativi incarichi;

RITENUTO, altresì, di dover approvare il regolamento delle posizioni organizzative e delle alte professionalità nello schema allegato al presente provvedimento;



COMUNE DI SORA
Provincia di Frosinone

REGOLAMENTO
DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
E
DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

- *Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 12.07.2012*

INDICE

- Art. 1 – Posizioni organizzative**
- Art. 2 – Modalità e criteri per l'individuazione della struttura organizzativa**
- Art. 3 – Istituzione delle Aree di posizione organizzativa**
- Art. 4 – Responsabili di aree di posizione organizzativa**
- Art. 5 – Posizioni di alta professionalità**
- Art. 6 – Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative**
- Art. 7 – Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi**
- Art. 8 – Orario di lavoro**
- Art. 9 – Decorrenza**

ALLEGATI

- A) Criteri per il conferimento degli incarichi**
- B) Criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità**
- C) Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione di cui alla lettera a) dell'art. 1**
- D) Criteri per la graduazione delle posizioni di cui alle lettere b) e c) dell'art. 1**
- E) Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato**

ART. 1 - Posizioni organizzative

Presso il Comune di Sora, nella logica di rafforzare il sistema di direzione e di contribuire allo sviluppo organizzativo dell'Ente, sono istituite e funzionanti nell'Ente l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di cui all'art. 8 del CCNL 31.03.1999 e all' art. 10 del CCNL 22.01.2004, che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Le posizioni organizzative di cui sopra possono essere:

- a) figure professionali con responsabilità organizzativo – gestionale, coincidenti con responsabilità di direzione di una singola unità organizzativa della struttura comunale che comporta elevata responsabilità di direzione ed organizzazione di risorse umane e/o strumentali;
- b) figure professionali di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- c) figure professionali di cui al comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell' analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla lettera a) del comma precedente possono essere attribuiti a dipendenti di cat. D con responsabilità di coordinamento.

Per l'istituzione delle posizioni organizzative di cui alla lettera c) la Giunta Comunale valuta la necessità di individuare posizioni di lavoro per le quali siano richieste al lavoratore particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi, e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

ART. 2 - Modalità e criteri per l'individuazione della struttura organizzativa

In caso di modifica della struttura organizzativa connessa all'ampliamento delle competenze organizzative ciascun dirigente, sulla base della loro complessità e strategicità, può proporre al Dirigente Affari del Personale, l'istituzione di nuove posizioni organizzative che ritiene utili, per il completo raggiungimento degli obiettivi ad esso assegnati. In caso di intervenuti mutamenti organizzativi ciascun dirigente può proporre al Dirigente Affari del Personale la modifica della graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità esistenti.

La Giunta individua le necessità organizzative degli incarichi da finanziare in ogni Servizio e/ o Settore con l'obiettivo di definire la struttura organizzativa più adeguata per la realizzazione dei progetti previsti nel PEG, fermo restando che spetterà a ciascun dirigente assegnare concretamente gli incarichi nel limite delle PO ad esso assegnate.

ART. 3 - Istituzione delle Aree di posizione organizzativa

Le posizioni organizzative sono individuate all'interno della macrostruttura con provvedimento della Giunta Comunale da adottarsi, su proposta del Segretario Comunale, tenuto conto delle esigenze segnalate dai Dirigenti, in base ai sottoindicati criteri:

La competenza ad istituire le aree di posizione organizzativa è della Giunta in base ai sottoindicati criteri:

1. necessità di creare all'interno di una struttura organizzativa apicale dell'Ente una struttura organizzativa di secondo livello che richieda una direzione specifica per la particolare complessità e specificità delle competenze assegnate.
2. necessità di creare all'interno di una struttura organizzativa apicale che al proprio interno raggruppi molte competenze, anche piuttosto variegate tra loro, pur inerendo la stessa area di intervento, una struttura di secondo livello organizzativo che permetta al dirigente preposto al settore di coordinare l'attività senza dovere intervenire nello specifico in prima persona.
3. necessità di creare un'unità di secondo livello che compia in quel dato campo tutte le attività istruttorie di procedure complesse, anche a notevole rilevanza esterna, che permettano al dirigente di sottoscrivere gli atti finali, senza doversi interessare direttamente degli stessi atti.
4. necessità di inserire nella struttura settoriale figure di elevata professionalità individuale che possano garantire un supporto di conoscenze al dirigente competente che tenderà ad essere sempre meno specialista del ramo e sempre più manager, le stesse potranno anche coprire funzioni di coordinamento di simili professionalità di livello inferiore od avere capacità di autonoma ed originale elaborazione di progetti complessi od innovativi o caratterizzarsi per l'alta specializzazione necessaria all'espletamento dell'incarico.
5. necessità di creare all'interno dei settori posizioni qualificate per l'esercizio di attività di studio e di ricerca o di vigilanza e controllo.

I Dirigenti, ai sensi dell'art. 9 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 31.03.1999, conferiscono l'incarico di Responsabile di posizione organizzativa ad un dipendente inquadrato nella categoria D dell'ordinamento professionale individuato, sulla base di quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento, tra quelli assegnati alle Unità Organizzative o ai Servizi presso i quali sono state istituite le aree di posizione organizzativa.

ART. 4 - Responsabili di aree di posizione organizzativa

Ai titolari della posizione organizzativa il Dirigente affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale ad esso assegnato, delegando loro espressamente la competenza di:

- a) realizzare gli obiettivi assegnati. Per tale finalità essi organizzano le risorse umane di cui dispongono, programmandone il lavoro, i tempi e le priorità nell'esecuzione dei compiti, le rotazioni del personale assegnato nelle diverse mansioni, nonché autorizzandone le assenze dal servizio;
- b) proporre al dirigente la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera nonché la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale. I titolari di tali posizioni organizzative sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza salvo diversa ed espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari delle aree di posizione organizzativa di cui al presente articolo, sono chiamati a rispondere del raggiungimento degli obiettivi assegnati per iscritto e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

ART. 5 - Posizioni di alta professionalità

Le posizioni di alta professionalità possono essere conferite:

a) per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

b) per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente. Ai titolari di tali posizioni il Dirigente affida un ambito autonomo di competenze e la direzione del personale eventualmente assegnato, delegando loro la competenza di realizzare gli obiettivi previsti nei progetti ad essi assegnati.

I titolari di tali posizioni di alta professionalità sono responsabili, in via ordinaria, dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza, salvo diversa ed espressa indicazione del dirigente nell'atto di conferimento dell'incarico.

I titolari delle aree di posizione di alta professionalità di cui al presente articolo rispondono del raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, della correttezza e tempestività delle direttive impartite, delle prestazioni ottenute dal personale assegnato, di aver attuato – ove possibile – oppure proposto, tutte le innovazioni organizzative atte ad aumentare la produttività ed anticipare i cambiamenti prevedibili.

ART. 6 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

La pesatura della retribuzione di posizioni organizzative e delle alte professionalità di cui ai precedenti articoli, ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, è stabilito dalla Giunta Comunale sulla base degli allegati B, C e D al presente Regolamento tenendo conto degli specifici progetti assegnati a ciascuna area di posizione organizzativa e viene ridefinito periodicamente in relazione ai mutamenti della dotazione organica.

La valutazione dell'indennità di posizione è stabilita secondo i criteri sopra riportati.

La retribuzione di posizione è graduata in rapporto alle relative responsabilità ai fini del trattamento economico accessorio previsto dal CCNL.

Il sistema di graduazione delle posizioni, le relative metodologie e procedure, sono approvate dalla Giunta Comunale nel rispetto dei modelli delle relazioni sindacali stabiliti dai CCNL di comparto vigenti e dai CCDI.

ART. 7 - Modalità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

Gli incarichi relativi alle posizioni sono conferiti dai soggetti indicati nell'art. 3 per un periodo minimo di anni uno (1) rinnovabile fino alla durata del mandato elettivo, secondo i criteri di cui all'allegato A) del presente Regolamento e con le funzioni e le responsabilità precisate con gli atti di organizzazione di propria competenza.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con determinazione motivata del Dirigente in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

Il soggetto che ha conferito l'incarico effettua annualmente la valutazione della attività svolta dagli incaricati in base ai criteri e alle modalità definite nello allegato E) al presente Regolamento.

La valutazione positiva va comunicata preventivamente e dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3, del CCNL 31.03.1999.

Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce, in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'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.

In caso di revoca dell'incarico il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

Il risparmio sul budget complessivamente destinato al pagamento delle posizioni organizzative va ad incrementare il fondo dell'anno successivo per la medesima finalità.

Il Dirigente avocherà a sé le funzioni demandate al titolare di posizione organizzativa nei casi di assenza o impedimento di quest'ultimo.

ART. 8 - Orario di lavoro

L'incarico di posizione organizzativa non determina alcuna modifica all'obbligazione relativa all'orario di lavoro che rimane fermo nelle **36 ore settimanali**, nel rispetto della normativa di attuazione delle direttive europee che dispone che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, settimanalmente, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 4 D.Lgs. 66/2003).

L'orario di lavoro è di norma quello stabilito per il servizio di appartenenza, ferma restando la possibilità di gestire in modo più flessibile le entrate e le uscite garantendo la presenza in servizio durante 2/3 dell'orario di servizio.

Il personale incaricato è tenuto a garantire prestazioni lavorative ulteriori alle 36 ore in relazione agli adempimenti inerenti l'incarico di posizione organizzativa.

Le eventuali prestazioni eccedenti le 36 ore non sono remunerabili eccezione fatta per il lavoro straordinario prestato per le consultazioni elettorali o referendarie od in occasione di calamità naturali, secondo le disposizioni del CCNL di comparto vigente. In caso di richieste di permessi brevi previsti dall'art. 20 del CCNL 6.7.1995, nella misura massima di 36 ore annue, i titolari di posizione organizzativa sono tenuti al recupero entro il mese successivo.

Art. 9 – Decorrenza

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di Legge, ai contratti nazionali di lavoro ed alla contrattazione decentrata.

Il presente Regolamento è immediatamente esecutivo.

E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e farlo osservare.

E' pubblicato on line per 15 giorni nel sito istituzionale dell'Ente, per mera pubblicità di notizia.

ALLEGATI:

A) Criteri per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi di responsabilità di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità, sono conferiti dal Dirigente del Settore di riferimento, con atto scritto e motivato, a dipendenti inquadrati nella categoria D.

La motivazione della scelta, da effettuarsi nell'ambito del personale assegnato al Settore di propria competenza, deve riconnettersi ai seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche del programma di mandato;
- b) requisiti culturali posseduti,
- c) attitudini, capacità professionale ed esperienza di lavoro acquisite;
- d) risultati conseguiti in precedenti incarichi;
- e) curriculum professionale;
- f) capacità di gestione e risoluzione dei problemi emergenti;
- g) capacità di gestire le relazioni umane e/o gruppi complessi, di motivare i collaboratori creando un clima di fiducia e di condivisione degli obiettivi;
- h) capacità di applicare le norme e le tecniche inerenti l'attività;
- i) capacità di ricercare dati e informazioni e di individuare linee di azione;
- j) capacità di promuovere e realizzare processi di cambiamento;
- k) capacità di elaborare, proporre programmi, progetti e soluzioni innovative;

L'esperienza e professionalità richiesta deve essere maturata nello specifico settore pubblico per almeno un anno di servizio valutato positivamente e nel caso delle posizioni di Alta Professionalità, l'esperienza e le competenze richieste, devono essere tali da garantire servizi per i quali l'Ente dovrebbe avvalersi necessariamente di professionalità esterne.

B) Criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico viene effettuata, secondo i seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

Complessità Organizzativa max p.ti 40

Grado di disomogeneità dell'attività controllata p. da 1 a 10;

Complessità delle relazioni interne p. da 1 a 10;

Grado di responsabilità verso l'esterno p. da 1 a 10;

Complessità dell'area di posizione organizzativa p. da 1 a 10

(si tenga conto anche del numero di dipendenti e loro categoria);

Competenze max p.ti 30

Variabilità del sistema normativo di riferimento p. da 1 a 15;

Nature e caratteristiche dei programmi da realizzare p. da 1 a 15.

Professionalità max p.ti 30

Competenza manageriale e professionale richiesta p. da 1 a 7,5;

Grado di specializzazione richiesto p. da 1 a 7,5;

Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo p. da 1 a 7,5;

Capacità relazionali e comunicative p. da 1 a 7,5.

Graduazione retribuzione di posizione

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,00 ad un massimo di € 12.911,00 secondo il raggiungimento del seguente punteggio:

Punteggio	Retribuzione
Fino a 60	€ 5.164,00
Fino a 65	€ 6.500,00
Fino a 70	€ 7.000,00
Fino a 75	€ 8.000,00
Fino a 80	€ 9.000,00
Fino a 85	€ 10.000,00
Fino a 90	€ 11.000,00
Fino a 95	€ 12.000,00
Fino a 100	€ 12.911,00

C) Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione di cui alla lettera a) dell'art. 1

Una volta assegnati i punteggi a ciascuna area in applicazione ai criteri di cui al punto B), si procede al calcolo della retribuzione di posizione per ciascuna area con il seguente metodo:

- si calcola il fondo totale disponibile (pari alla quota di Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/99) più le economie derivanti dal salario accessorio non erogato ai titolari delle posizioni organizzative (art. 7, c. 7, del presente Regolamento) meno la quota da destinare alla retribuzione di risultato);
- si pone pari a € 5.164,57 la retribuzione di posizione corrispondente all'area con il punteggio totale minimo;
- si procede ad attribuire il resto del fondo disponibile sulle altre aree di posizione organizzativa in proporzione ai punteggi assegnati;
- qualora il fondo disponibile non sia sufficiente a coprire le retribuzioni di posizione così determinate, si procede a decurtare a ciascuna area la quota di retribuzione di posizione necessaria, in proporzione ai punteggi riportati, ad esclusione dell'area con retribuzione di posizione posta pari a € 5.164,57;

In ogni caso il valore massimo delle indennità di posizione non può essere superiore a quello stabilito dal contratto nazionale.

D) Criteri per la graduazione delle posizioni di cui alle lettere b) e c) dell'art. 1

Una volta assegnati i punteggi a ciascuna area in applicazione ai criteri di cui al punto B), si procede al calcolo della retribuzione di posizione per ciascuna area con il seguente metodo:

- si calcola il fondo totale disponibile (pari alla quota di Fondo ex art. 15 CCNL 1/4/99) più le economie derivanti dal salario accessorio non erogato ai titolari delle posizioni organizzative (art. 7, c. 7, del presente Regolamento) meno la quota da destinare alla retribuzione di risultato;
- si riparte il fondo in base al punteggio delle pesature come da parametri sopra riportati;
- qualora il fondo disponibile non sia sufficiente a coprire le retribuzioni di posizione così determinate, si procede a decurtare a ciascuna area la quota di retribuzione di posizione necessaria, in proporzione ai punteggi riportati, ad esclusione dell'area di posizione con retribuzione di posizione posta pari a € 5.164,57;

In ogni caso il valore massimo delle indennità di posizione non può essere superiore a quello stabilito dal contratto nazionale.

E) Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene attribuita annualmente su valutazione del soggetto che ha conferito l'incarico, secondo i seguenti elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa – p. da 0 a 5;
- capacità di visione interfunzionale – p. da 0 a 5;
- capacità di gestire con autonomia – p. da 0 a 5;
- capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità – p. da 0 a 5;
- capacità di creare un clima collaborativo – p. da 0 a 5.

Per ciascuna voce è attribuito il punteggio da 0 a 5, secondo il corrispondente grado di valutazione. Il punteggio conseguito dà diritto alla seguente quota di retribuzione di risultato punti inferiore a 10 nessun risultato

punti da 10 a 25 – dal 10% al 25% dell'indennità di posizione

I punteggi intermedi, danno diritto all'indennità di retribuzione calcolata con una percentuale dell'indennità di posizione, variabile tra il 10% e il 25%, proporzionata all'effettivo punteggio conseguito.”.

VISTA la delibera di G.C. n. 264 del 22/07/2009 con la quale sono stati definiti gli indirizzi per il conferimento di incarichi APO anno 2009 e relativa disciplina;

ATTESO che i contenuti del regolamento, di cui all'oggetto, risultano totalmente assorbenti la delibera n. 264 del 22/07/2009 dal considerarsi superata e, conseguentemente, revocata;

DATO ATTO che il regolamento verrà trasmesso per l'informativa alle OO.SS.;

VISTO il D.Lgs. 27.10.2009 n. 150;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla Regolarità tecnica, espressa dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 267/2000 – Testo Unico in materia di Ordinamento degli Enti Locali;

Con votazione resa nei modi e forme di legge

Presenti: 6 Astenuti: // Votanti: 6 Favorevoli: 6 Contrari: //

DELIBERA

- Di approvare il Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità, nel testo allegato al presente provvedimento che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato, composto da n. 9 articoli;
- di stabilire che il Regolamento allegato entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione della presente delibera;
- di trasmettere per l'informativa alle OO.SS.;
- di revocare per i motivi in narrativa esposti e che qui si intendono integralmente riportati, l'atto di G.C. n. 264 del 22/07/2009 con la quale sono stati definiti gli indirizzi per il conferimento di incarichi APO anno 2009 e relativa disciplina;

Infine la Giunta, mediante successiva votazione, resa in forma palese, ad esito unanime, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000.

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. ERNESTO TERSIGNI

F.to Dott.ssa LUCIA LETO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 1384 /Albo On Line

Il Segretario Generale attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio ON-LINE ai sensi dell'art. 32, 1° e 5° comma, della L. n. 69/2009 e all'Albo Pretorio del Comune, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, D.Lgs.n. 267/2000, per 15 giorni consecutivi.

SORA, LI 17 LUG. 2012

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETERIO GENERALE

F.to Sig. MARIO ZACCARDELLI

F.to Dott.ssa LUCIA LETO

SEGRETERIA GENERALE

La presente deliberazione:

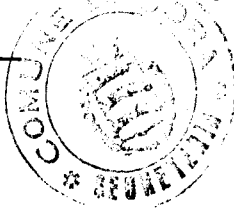
- ☐ E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con lettera prot. n. 2070 /Segr. Gen. del 17 LUG. 2012 (art. 125 - 1° comma, D.Lgs. n. 267/2000)



RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA
MARIA LUISA MANCINI

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Sora, LI 17 LUG. 2012



IL SEGRETARIO GENERALE

- ☐ E' divenuta esecutiva, ai sensi del 4 comma, dell'art. 134, del D.Lgs. 267/2000

il 17 LUG. 2012

IL SEGRETARIO GENERALE