



CITTÀ DI MARTINA FRANCA
Provincia di Taranto

Originale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 87 del 24/03/2020

OGGETTO

MODIFICA AL REGOLAMENTO COMUNALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. ATTRIBUZIONE ULTERIORE PO AL SETTORE II.

L'anno **2020**, il giorno **24** del mese di **Marzo** convocata nei modi di legge alle ore **16.30** con prosieguo, in modalità videoconferenza ai sensi e per gli effetti del Decreto Sindacale n. 23 del 24/03/2020, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei sigg.

1	SINDACO	ANCONA Francesco	SI
2	VICESINDACO	CONVERTINI ANNUNZIATA	SI
3	ASSESSORE	PALMISANO GIANFRANCO	SI
4	ASSESSORE	LASORSA Pasquale	SI
5	ASSESSORE	LENOCI Valentina	SI
6	ASSESSORE	MAGGI Bruno	SI
7	ASSESSORE	SCHIAVONE Annunziata	SI
8	ASSESSORE	SCIALPI Antonio	NO

Partecipa il **Segretario Generale, Dott.ssa D'ARCANGELO Lucia**.

Il Sindaco, constatata la legalità della riunione, invita a deliberare sull'oggetto.



CITTÀ DI MARTINA FRANCA

Provincia di Taranto

Oggetto: MODIFICA AL REGOLAMENTO COMUNALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. ATTRIBUZIONE ULTERIORE PO AL SETTORE II.

Relaziona il dirigente del Settore II, dott.ssa Anna Rita Maurizia Merico

Premesso che :

-l'art.8 del CCNL 31.3.1999 dispone che gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e lo svolgimento di attività con contenuti di elevata professionalità;

-l'art.9 CCNL 31.3.1999 prevede che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti;

Visti gli artt.8 e seguenti del CCNL 31.3.1999 e successive integrazioni contrattuali che disciplinano in via generale l'istituto delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità (art.10 del CCNL del 22.1.2004);

Visti gli artt.13 e ss. del nuovo CCNL comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018 che hanno ridefinito la disciplina delle Posizioni Organizzative con particolare riferimento alla retribuzione, al finanziamento, alle modalità di conferimento e all'assegnazione;

Considerato che, ai sensi della nuova suddetta disciplina contrattuale, sono istituite le seguenti due ipotesi di posizione organizzativa:

- 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;

Considerato che l'alta professionalità diventa pertanto, ai sensi del nuovo CCNL 21.05.2019, attribuzione della posizione di tipo b);

Ravvisato che con Deliberazione di GC n.194 del 02.05.2019 è stato approvato il nuovo Regolamento delle Posizioni Organizzative disciplinante la revoca, il conferimento e la graduazione degli incarichi di posizioni organizzative di tipo A e di tipo B;
 Dato atto che con le Deliberazioni di GC n.542/2015. N.58/2018, n.149/2018 e n.391/2018 sono state definite le seguenti posizioni organizzative e l'alta professionalità:

SETTORE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Settore I - Affari Generali	Servizi Cultura, Turismo, Spettacolo, Servizi Demografici ed Elettorale, Servizio Protocollo e Servizio reperimento Risorse Europee nazionali e regionali.
Settore II - Programmazione Finanziaria, Tributi, Personale, Appalti e Contratti	● Servizio Personale ● Servizio Tributi
Settore III - LL.PP, Ambiente, Patrimonio	● Servizio Ambiente
Settore IV - Pianificazione e Sviluppo Territoriale/ Edilizia/SUE/ SUAP	● Servizio Pianificazione Territoriale e Edilizia ● Sviluppo Territoriale/SUE/ SUAP
Settore V- Servizi alla Persona	● Servizi Sociali, Ufficio di Piano, Servizio Pubblica Istruzione, Servizio Informagiovani, Laboratori Urbani Creatività Giovanile
Area di Alta Professionalità	● Avvocatura/Supporto Legale

Richiamata la deliberazione di G.C. n.231 del 23/05/2019 con cui si individuavano in via prioritaria l'attribuzione delle seguenti posizioni organizzative al fine di dare continuità alle posizioni già assegnate nelle more del rimpinguamento dello stanziamento di bilancio necessario alla loro remunerazione:

SETTORE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Settore I - Affari Generali	●Servizi Cultura, Turismo, Spettacolo, Servizi Demografici ed Elettorale, Servizio Protocollo e Servizio reperimento Risorse Europee nazionali e regionali.
Settore II - Programmazione Finanziaria, Tributi, Personale, Appalti e Contratti	●Servizio Personale ●Servizio Tributi
Settore III - LL.PP, Ambiente, Patrimonio	●Servizio LL.PP., Ambiente, Patrimonio
P.O di tipo b)	●Avvocatura/Supporto Legale

Dato atto che con Deliberazione di GC n.297 del 02.07.2019 è stata attribuita al Settore Urbanistico l'ulteriore posizione organizzativa già prevista da propria precedente deliberazione n. 231 del 23.05.2019, in considerazione della complessità e della strategicità degli obiettivi affidati al Settore e del fatto che risultasse l'unico settore sprovvisto di tale snodo organizzativo di supporto al dirigente;

Considerato che con Deliberazione di GC n.419 del 03.10.2019 è stato rivisitato l'intero organigramma dell'Ente, prevedendo n.6 settori e una struttura "operativa" con conseguente riassegnazione delle risorse umane e ridefinizione delle posizioni organizzative;

SETTORE I	SETTORE II	SETTORE III	SETTORE IV	SETTORE V	SETTORE VI
Pianificazione Territoriale, Urbanistica, Paesaggio, PAI, VAS, SIC	Programmazione Finanziaria, Tributi, Personale, Appalti e Contratti, Servizio Cultura Turismo e Spettacolo, Toponomastica, Demografici - Elettorale	LL.PP. Patrimonio Immobiliare, Ambiente, Risorse Europee, Gestione Impianti Sportivi, Servizi Cimiteriali	SUE, Suap, Attività Produttive e Promozione del Territorio, Beni Culturali e Valorizzazione del Centro Storico, UMA	Servizi alla Persona, Diritto allo Studio e Politiche Giovanili	Polizia Locale e Trasporto Urbano, Protezione Civile e

Dato atto che, a seguito della suddetta ridefinizione dell'organigramma, l'Ente è stato organizzato temporaneamente , fino alla redazione del Piano Urbanistico generale affidato al settore appositamente istituito, in macroaree alle quali confluiscono settori cadauno con servizi diversificati ed eterogenei tra loro;

Rilevato altresì che dal due dicembre 2019 è andata in Pensione la dott.ssa Michela Silvestri ,dirigente del settore servizi alla persona, e nelle more della selezione del nuovo dirigente, il settore è stato affidato con decreto sindacale n. del ad interim al Segretario Generale che si avvale dell'esperienza e dell'organizzazione dell'unica PO del Settore che ha assunto di fatto il coordinamento di tutti servizi sociali, per cui risulta necessario integrare la posizione organizzativa anche dei servizi relativi ai servizi sociali, servizi alla persona,Pubblica istruzione,informa giovani,laboratori urbani,creatività giovanile ;

Rilevato che l'art.2 dell'attuale regolamento delle Posizioni Organizzative prevede un massimo di due posizioni per Direzione;

Considerato che la temporanea sussistenza di servizi tra loro diversi e disomogenei facenti capo a ciascun settore, giusta Deliberazione di GC n.419/2019, determina la necessità di prevedere posizioni organizzative legate alle specifiche e concrete necessità di servizio;

Rilevato che, visto l'attuale organigramma dell'Ente in macroaree, occorre riorganizzare le posizioni organizzative prescindendo dai settori, ma considerando gli specifici servizi assegnati a ciascun settore che, come sopra evidenziato, sono molto disomogenei tra loro;

Considerata la necessità e l'urgenza di integrare la posizione organizzativa già affidata all'unica PO del V Settore solo per i piani sociali di zona, anche dei restanti servizi anzi elencati e di attribuire un'ulteriore posizione organizzativa facente capo al Settore II , in deroga al Regolamento delle Posizioni Organizzative, visto che è il settore con maggiore numero di servizi, tra l'altro anche disomogenei tra loro, e nelle more del nuovo assetto organizzativo generale che sarà adottato con atto successivo a seguito della predisposizione del PUG;

Preso atto, inoltre, della nota del Segretario Generale prot.n.13194 del 04.03.2020 di richiesta di integrazione dell'art.3 (dopo il comma 4 punto c "firma dei provvedimenti di liquidazione") del Regolamento delle Posizioni Organizzative, stante la riorganizzazione dei settori dell'Ente, ovvero di inserire la seguente dicitura "*Potranno inoltre essere delegate ai titolari di P.O. anche le funzioni di cui al comma 10 dell'art.35 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi*";

Ravvisata la necessità di apportare la suddetta deroga in ordine al numero massimo delle PO attribuibili per Settore al Regolamento de quo, giusta la recente riorganizzazione dell'organigramma dell'Ente con effetti limitati al perdurare dell'attuale organizzazione;

Visto l'art.5 del CCNL 21.05.2018 del Comparto Enti locali in tema di confronto;

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n.15 del 5.3.2020 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2020-2022;

Visto il contratto decentrato integrativo del personale dipendente;

Visto il vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi approvato con la Deliberazione di G.C. n.9 del 10.01.2019;

Verificata la necessaria disponibilità in bilancio;

Visto il redigendo fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente;

Visto i seguenti pareri espressi ai sensi dell'articolo 49 e dell'art.147 bis del D.Lgs.267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

parere positivo in ordine alla regolarità tecnica del Dirigente del Servizio Personale;
sulla proposta della presente deliberazione è stato espresso solo parere tecnico in quanto il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e/o variazione sul bilancio;

Con l'assistenza giuridica del Segretario Generale, ai sensi dell'art.97, comma 2, del D.Lgs.267/2000, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;

Considerata la necessità di procedere all'adozione del provvedimento;

Visto il D.Lgs 267/2000;

Visto il D.Lgs.165/2001,

Visto lo Statuto Comunale,

Con voti unanimi espressi in forma palese,

DELIBERA

1. la premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento di cui costituisce motivazione.

2. di modificare il Regolamento delle Posizioni Organizzative approvato con Deliberazione di GC n.194 del 02.05.2019 nella parte seguente:

- inserire all'art.3 (dopo il comma 4 punto c "firma dei provvedimenti di liquidazione") la seguente dicitura "*Potranno inoltre essere delegate ai titolari di P.O. anche le funzioni di cui al comma 10 dell'art.35 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi*";

3 Di integrare le competenze già affidate alla PO del Settore servizi alla persona anche di tutti gli altri servizi afferenti al V Settore non ricompresi nel piano sociale di zona ;

4. di prevedere un'ulteriore posizione organizzativa facente capo al Settore II, in deroga al Regolamento delle Posizioni Organizzative, stante l'attuale macro organizzazione e sino alla all'approvazione del nuovo assetto organizzativo generale dell'Ente che sarà adottato con atto successivo a seguito della redazione del Piano Urbanistico generale.

5. di allegare il Regolamento delle Posizioni Organizzative così come modificato e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

6. di trasmettere il presente provvedimento alle OOSS, alla RSU, ai Dirigenti, all'OIV.

7. di dare atto che le parti sindacali potranno richiedere il confronto entro 5 giorni dall'informazione dell'adozione del presente provvedimento, confronto che , qualora richiesto , sarà organizzato attraverso videoconferenza ;

8. di subordinare l'efficacia del Regolamento così modificato e allegato alla presente deliberazione, e del presente deliberato alla mancata richiesta di confronto dalle parti sindacali, nei 5 giorni dalla ricezione dell'informazione.



**Comune di
MARTINA FRANCA**

**REGOLAMENTO
DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Approvato con la Deliberazione della G.C. n. 194 del 02/05/2019



DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICE

- Art. 1 - La finalità
- Art. 2 – Istituzioni delle posizioni
- Art. 3 - Le competenze
- Art. 4 – Modalità per l’individuazione dell’area delle posizioni organizzative.
- Art. 5 – Trattamento economico accessorio
- Art. 6 – Modalità per il Conferimento e Revoca degli incarichi.
- Art. 7 –Requisiti per il conferimento dell’incarico di posizione Organizzativa.
- Art. 8 – Criteri per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.
- Art. 9 –Graduazione delle posizioni.
- Art. 10 –Valutazione dei Risultati.
- Art. 11 – Incarico ad interim
- Art. 12 – La sostituzione in caso di assenza.
- Art. 13 –Entrata in vigore.

Art. 1 - LA FINALITA'

IL Comune di Martina Franca ha istituito, ai sensi dell'art.41 del vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi (approvato con la Deliberazione del Commissario Straordinario n.9 del 12.01.2012) l'area delle Posizioni Organizzative e dell'Alta Professionalità.

Con la Deliberazione di Giunta Comunale n.9 del 10.1.2019 è stato approvato il nuovo Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi

Con la Deliberazione di G.C. n.476 del 10.11.2015 è stato approvato il Regolamento dell'Area delle Posizioni organizzative e dell'Alta Professionalità.

Con il presente regolamento l'Amministrazione intende modificare il vigente regolamento di disciplina dell'Istituto delle Posizioni Organizzative secondo le linee individuate dagli artt. 13 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018 del personale non dirigente, attenendosi ai principi generali riportati dal nuovo contratto definendo le procedure per la individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

L'Istituto delle Posizioni Organizzative è strumento di valorizzazione del ruolo e della professionalità dell'intera categoria D, senza alcuna distinzione riconducibile ai differenti livelli economici in cui essa si articola, e la relativa disciplina si ispira a principi di selettività e trasparenza.

Con la regolamentazione delle Posizioni Organizzative l'Amministrazione riconosce l'importanza strategica della categoria D nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente e del funzionamento delle proprie strutture. L'Amministrazione assume come linea di tendenza la valorizzazione crescente dei livelli di responsabilità immediatamente successivi a quelli della dirigenza e del ruolo di tutto il personale della Categoria D.

Art. 2 - ISTITUZIONE DELLE AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

Con il presente Regolamento sono istituite posizioni organizzative di cui alle lettere a) e b) del comma 1 del citato articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018.

La istituzione delle posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 richiede l'assegnazione attraverso il piano delle performance o il piano degli obiettivi di compiti qualificati come strategici per l'ente, compiti che possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi.

L'Ente istituisce incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 da conferire a dipendenti di categoria D.

Solo nel caso in cui l'Ente Comune è sprovvisto di posizione di categoria D, si applica la disciplina così come prevista al comma 2 dell'art.13 del CCNL 21.5.2018.

Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 possono essere conferiti solamente a dipendenti in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica, ovvero in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati ovvero in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca, titolo che deve essere coerente con i compiti assegnati.

La competenza ad istituire le aree di posizione organizzativa è della Giunta Comunale la quale delibera su proposta del Segretario generale secondo i sotto indicati criteri, riferiti a quelle previste dalla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018, secondo le proposte dei Dirigenti per i settori, i servizi e gli Uffici di competenza per un massimo di due posizioni a Direzione:

- 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;
- necessità di creare all'interno di una struttura organizzativa apicale che al proprio interno raggruppi molte competenze, anche piuttosto variegata 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;

- 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;
- 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;
- necessità di creare all'interno dei settori posizioni qualificate per l'esercizio di attività di studio e di ricerca o di vigilanza e controllo.

Inoltre i sotto indicati criteri sono riferiti a quelle previste dalla lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 per un massimo di una posizione per l'Ente:

- svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità;
- elevata competenza specialistica;
- mancanza di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione;
- elevata qualificazione professionale o di responsabilità.

I Dirigenti, ai sensi dell'art. 9 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 31.03.1999, conferiscono con determinazione dirigenziale l'incarico, riferito alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018, 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.

Tutti incarichi suddetti sono soggetti a esplicita verifica annuale a seguito di approvazione del Piano delle Performance.

ART. 3 – LE COMPETENZE

L'istituzione delle posizioni organizzative di cui al comma 1 lettere a) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 deve tendere a far emergere i livelli di responsabilità intermedi ed in particolare:

- 1) Assegnare ai titolari delle stesse una piena responsabilità nella gestione delle problematiche operative della struttura/progetto;
- 2) Supportare l'azione del Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
- 3) Favorire il coinvolgimento e lo sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori.

Ai titolari di posizione organizzativa di cui alle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018, sono attribuiti specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Ente. Il dirigente delega - ai titolari di posizione organizzativa - attività sulla base della presente Disciplina.

Sono di competenza dell'incaricato di posizione organizzativa di cui al comma 1 della lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 le seguenti responsabilità, coerentemente alla tipologia di posizione organizzativa ricoperta,:

- a) assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
- b) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- c) la proposta di valutazione del personale incardinato nel settore di competenza, fatta salva la valutazione finale ad opera del dirigente.

Potranno essere delegate dal dirigente, nel rispetto dell'ordinamento professionale e nei limiti di quanto indicato dal comma 9 dell'art 36 del regolamento degli uffici e dei servizi, altre attività, tra le quali:

- a) partecipazione, in qualità di componente, alle commissioni di gara o concorso;
- b) partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali, anche in qualità di responsabile;
- c) firma dei provvedimenti di liquidazione.

Potranno inoltre essere delegate ai titolari di P.O. anche le funzioni di cui al comma 10 dell'art.35 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Rimangono di competenza del dirigente, con possibilità di delega e di sostituzione in caso di assenza nel rispetto di quanto indicato nell'art.17 del Dlgs 165/2001 alle lettere b), d) ed e) del comma 1 le funzioni rivolte :

- all'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- alla direzione , coordinamento e controllo dell'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis;

L'incarico di posizione organizzativa di cui al comma 1 lettere b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 deve avere il requisito di autonomia, anche sotto il profilo gerarchico, rispetto agli incarichi di direzione di struttura ciò comporta che le stesse debbano sempre connotarsi per l'autonomia delle attività svolte e per l'assunzione diretta ed immediata, da parte dei titolari delle stesse e di un'elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

ART. 4 – MODALITA' PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Sulla base dell'incarico conferitogli e dei programmi del DUP (Documento unico di Programmazione), ciascun dirigente, tenuto conto della complessità e strategicità dei programmi in essa indicati e che lo coinvolgono, oltre che dell'attività ordinaria di competenza del proprio Settore, in ossequio alle competenze datoriali rese ancora più incisive dal D.Lgs. 150 del 2009, affida l'incarico di Posizione Organizzativa Interna al Settore, al fine di conseguire gli obiettivi previsti nel PEG, ponendo in essere le attività intermedie ad essi finalizzate.

Ogni anno, in occasione della predisposizione dell'aggiornamento del DUP e della formazione del PEG, oppure nell'evenienza di progetti di particolare rilievo e complessità, la cui necessità si evidenzia nel corso dell'anno, i Dirigenti, ravvisata l'esigenza di confermare o variare l'organizzazione formulata, trasmettono una relazione all'organismo di valutazione che, espresso parere sulle singole richieste, trasmette alla Giunta una relazione con la quale indica la necessità di modificare l'organizzazione. La Giunta provvede, sulla base delle disposizioni di legge e di CCNL vigenti, agli adempimenti necessari di propria competenza.

Il Dirigente, congiuntamente all'assegnazione degli obiettivi, comunica gli indicatori di Performance sulla base dei quali sarà effettuata la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi. Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Piano delle performance dell'anno di riferimento.

ART.5 – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso risorse di bilancio. Per evitare oneri aggiuntivi la disposizione contrattuale stabilisce di cristallizzare le risorse destinate nel 2017 al trattamento economico accessorio dei titolari di p.o. nel fondo costituito all'interno dei finanziamenti destinati alle politiche di sviluppo delle risorse umane e

della produttività, in relazione alle decisioni assunte dalle delegazioni trattanti nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente.

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 del CCNL 2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, 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'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004, 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'art. 56-ter del CCNL 2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) 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'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Per gli incarichi di posizione di direzione di unità organizzativa, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dalla presente disciplina, in rapporto alle tipologie di posizioni organizzative. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2 del CCNL 2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

L'organismo di valutazione procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative.

Per l'importo della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art. 6-MODALITA' PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo da un minimo di anni uno ad un massimo di tre anni coerentemente con la programmazione degli obiettivi strategici e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti ai soggetti indicati all'art. 8 secondo i criteri previsti al medesimo articolo del presente Regolamento.

Durante il periodo di incarico, il Dirigente, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di Posizione Organizzativa può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Gli Incarichi di Posizione Organizzativa possono essere altresì revocati dal Dirigente responsabile anticipatamente rispetto alla loro scadenza, per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa, in caso di venir meno ai requisiti previsti dall'art.7.

La revoca degli incarichi di posizione organizzativa si concretizza attraverso la risoluzione del rapporto prima della scadenza ordinaria.

Detta revoca degli incarichi di posizione organizzativa, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni:

- a)Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- b)Valutazione negativa dell'attività svolta.

Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100 ed una volta che sia stato effettuato l'eventuale contraddittorio, anche assistito dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di suo fiducia, richiesto dal dipendente.

Inoltre gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa possono essere revocati, per le seguenti motivazioni:

- a) per inosservanza delle direttive impartite dal dirigente per gli incarichi di posizioni organizzative;
- c) per sopravvenuti motivi di incompatibilità ovvero di incapacità sopravvenuta all'esercizio delle funzioni;
- b) in seguito a comportamenti lesivi per l'immagine dell'Ente o contrastanti con la missione ed il ruolo assegnati;
- c) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze della valutazione operata dall'OIV.

Il dirigente, al maturare delle condizioni del presente che impongono la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, informa il dipendente e lo convoca per un incontro che di norma si deve tenere entro i 5 giorni successivi.

Successivamente all'incontro il dirigente adotta uno specifico provvedimento di revoca.

Il dipendente può effettuare, entro 10 gg, ricorso amministrativo indirizzato al Segretario Generale. Il Segretario può non accogliere la richiesta o invitare il dirigente al suo riesame.

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

Art.7-REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

L'incarico di posizione organizzativa, lettere a) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018, è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato in categoria D, impiegato a tempo pieno al momento del conferimento dell'eventuale incarico, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) permanenza lavorativa nella categoria D da almeno 2 anni, maturata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con inquadramento contrattuale in categoria D, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa e in possesso di comprovata capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- b) valutazione positive conseguita dal dipendente nell'anno precedente a quello di assegnazione.

Art.8.-CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 sono attribuiti dal dirigente 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 e professionali posseduti, attinenti all'incarico da espletare;
- c) Attitudini e capacità professionale;
- d) Esperienza acquisita e competenza tecnica nelle materie da trattare.

Condizioni per potere essere destinatari di incarichi di posizione organizzativa è che, nel biennio precedente, la valutazione è stata non inferiore a 51/100 e che non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Costituiscono titoli di merito preferenziali:

- Possesso di un titolo di formazione post universitaria: specializzazione post laurea, master, dottorati di ricerca, possesso di abilitazione professionali;
- possesso di un titolo di formazione universitaria;
- formazione nelle materie oggetto dell'incarico;
- valutazione positive conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutive.

L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria, nella quale i dirigenti preposti ai Settori esaminano i curricula vitae dei dipendenti inquadrati nella categoria D del proprio Settore, conservati presso l'Ufficio Personale. I curricula vengono valutati dal dirigente competente per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, sulla base dei criteri indicati nel presente regolamento. L'atto motivato di conferimento di Posizione Organizzativa è soggetto a pubblicazione.

La durata, così come previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, del conferimento delle funzioni delle Posizioni Organizzative non può essere superiore a tre anni in relazione al tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e/o alla loro natura e/o alla complessità del servizio da espletare. Il dirigente di settore ed il funzionario incaricato stipulano apposito contratto in forma scritta. Al conferimento degli incarichi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

Gli incarichi possono essere rinnovati con le stesse procedure previste per il conferimento di nuovi incarichi.

L'Organismo indipendente di valutazione valida annualmente il provvedimento dirigenziale di valutazione dei risultati delle attività svolte dal funzionario incaricato.

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 sono attribuiti dal Segretario Generale, con incarico individuale a termine per valorizzare personale specialistico portatore di competenze elevate e innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro e processi di formazione e/o specializzazione, desumibili dai requisiti professionali posseduti, dal fascicolo professionale e dai risultati conseguiti in precedenza a seguito della valutazione annuale, sulla base dei seguenti criteri :

- a) permanenza nella categoria "D" da almeno cinque anni;
- b) possesso di diploma di laurea del vecchio ordinamento ovvero diploma di laurea specialistica o magistrale del nuovo ordinamento;
- c) possesso dei requisiti culturali, delle attitudini, della capacità ed esperienza professionali necessari per l'espletamento dell'incarico;

- d) valutazione positiva conseguita dal dipendente nell'anno precedente a quello dell'assegnazione,
- e) iscrizione albi professionali.

Costituiscono titoli di merito preferenziali, purché connessi alle funzioni, nell'ordine:

- a) il possesso di un titolo di formazione post universitaria (specializzazioni post laurea, master, dottorati di ricerca; il possesso di abilitazioni professionali);
- b) il possesso di un ulteriore titolo di formazione universitaria;
- c) la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi.

Il provvedimento di conferimento, effettuato dal Segretario Generale, deve prevedere ai sensi del CCNL 2018 compiti specialisti portatori di competenze elevate ed innovative, 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 professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizione ad albi professionali:

- a) obiettivi assegnati al funzionario;
- b) la capacità di rappresentanza dell'Ente all'esterno;
- c) le particolari responsabilità ed attività di ricerca, formazione, analisi e di valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.

La durata non può essere superiore a tre anni, in relazione al tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e/o alla loro natura e/o alla complessità delle funzioni da espletare. Il dirigente di settore personale ed il funzionario incaricato stipulano apposito contratto in forma scritta. Al conferimento degli incarichi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

L'Organismo indipendente di valutazione valida annualmente il provvedimento del Segretario Generale di valutazione dei risultati delle attività svolte dal funzionario incaricato.

Detto incarico deve avere il requisito di autonomia, anche sotto il profilo gerarchico, rispetto agli incarichi di direzione di struttura ciò comporta che le stesse debbano sempre connotarsi per l'autonomia delle attività svolte e per l'assunzione diretta ed immediata, da parte dei titolari delle stesse e di un'elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Art. 9.- GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

La graduazione delle posizioni di responsabilità e del relativo trattamento economico di tipo a) dell'art. 13 del CCNL 21 Maggio 2018 viene effettuata dall'OIV sulla base dei seguenti criteri:

- a) Complessità gestionale;
- b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità;
- c) Attribuzione di poteri di firma di atti endoprocedimentali a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali interne.

Il metodo della comparazione è effettuato secondo i seguenti fattori ed elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

A. POSIZIONI ORGANIZZATIVA DI TIPO A) ARTICOLO 13 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018

a. Complessità Gestionale fino a 58 punti:

a1) Complessità Organizzativa (tipologia, articolazione ed autonomia dei processi) p.ti da 10 a 20

- grado di disomogeneità dell'attività controllata,
- processi ricorrenti nel tempo con le stesse caratteristiche e gestiti in modo autonomo e con la corresponsabilità degli altri,
- relazioni con gli altri settori dell'Ente,
- relazione con gli Organi Politici dell'Ente,
- livello di coordinamento,

a2). Competenze e Risorse p.ti da 10 a 20

- variabilità del sistema normativo di riferimento,
- complessità e strategicità del progetti di PEG assegnati,
- complessità dell'attività ordinaria,
- variabilità e complessità dei procedimenti istruttori,
- gestione del personale in relazione alla disomogeneità delle attività svolte e delle figure presenti,

a3). Professionalità e Formazione p.ti da 8 a 18

- aggiornamento ed evoluzione disciplina,
- molteplicità delle discipline trattate,
- di base e aggiornamento ulteriore,

b). Rilevanza p.ti da 10 a 18

- livello d'intervento nella realizzazione degli obiettivi dell'attività della struttura,
- tipologia ed articolazione contabile,
- impatto sull'utenza;
- attribuzione di incarichi ulteriori;
- grado di responsabilità,
- capacità propositiva e di adattamento rispetto all'innovazioni dei processi.

c). Attribuzione di poteri di firma di atti endoprocedimentali a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali interne p.ti da 10 a 24

B. POSIZIONI ORGANIZZATIVA DI TIPO B) ARTICOLO 13 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018

i. Complessività p.ti da 10 a 40

- grado di innovatività dei risultati prodotti,
- complessità dei problemi,
- variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo),
- complessità interfunzionale,
- grado di autonomia,

ii. Intensità relazioni p.ti da 10 a 25

- intensità relazioni interne con gli altri servizi
- intensità relazioni con soggetti istituzionali ed esterni

iii. Competenza professionale p.ti da 10 max 20

- specializzazione richiesta
- frequenza aggiornamento

iv. Strategicità p.ti da 5 a 15

- Interpolazione in progetti strategici dell'Ente
- Strategia della posizione

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE P.O. DI TIPO A) DELL'ARTICOLO 13 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018		
FASCIA	PUNTEGGIO	Euro
1	Fino a 45	5.000,00
2	46-70	8.000,00
3	71-80	10.000,00
4	81-90	13.000,00
5	91-100	16.000,00

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE P.O. DI TIPO B) DELL'ARTICOLO 13 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018		
FASCIA	PUNTEGGIO	Euro
1	Fino a 45	5.000,00
2	46-70	8.500,00
3	71-90	12.000,00
4	91-100	16.000,00

Art. 10.- VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Entro trenta giorni dal termine dell'anno, il titolare di posizione organizzativa di cui alla lettera a) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti, con riferimento agli indicatori individuati nel Piano delle Performance. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti; la relazione così composta è inviata all'Organismo di Valutazione per la validazione dei risultati e per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La valutazione del risultato del titolare di posizione organizzativa di cui alla lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 è effettuata dal Segretario Generale.

La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di quattro distinte valutazioni espresse dal dirigente responsabile:

- a) raggiungimento degli obiettivi assegnati
- b) capacità di gestire con autonomia
- c) capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità
- d) capacità di creare un clima collaborativo.

Gli strumenti relativi alla graduazione dei risultati conseguiti, in riferimento agli obiettivi assegnati, sono definiti nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi del D.lgs. 150/2009. L'importo della retribuzione di risultato varia secondo i parametri indicati all'art.5 del presente regolamento.

Art. 11.- INCARICO AD INTERIM

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 attribuito un ulteriore importo pari al 20% 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.

Art. 12.- SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore ai 10 giorni - ad esclusione del periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità - il titolare della P.O. può essere sostituito con altro dipendente di categoria D. con atto del dirigente del Settore.

Per il periodo della sua sostituzione, al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione, ad eccezione dei casi di assenza per ferie o astensione obbligatoria per maternità.

L'importo di tale compenso viene corrisposto nella medesima misura al sostituto.

Nel caso il sostituto è già titolare di P.O. e la retribuzione di posizione non è stabilita nella misura massima, quest'ultima può essere portata alla misura massima in godimento.

Nel caso l'indennità di posizione è già nella misura massima, lo stesso non ha diritto all'incremento di tale indennità, ma viene incrementata l'indennità di risultato nella misura spettante al sostituto.

Art.13 - Entrata in vigore.

Il presente Regolamento entrerà in vigore dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio del provvedimento di adozione e sono disapplicate tutte le disposizioni precedenti con esso in contrasto.

Il presente regolamento sostituisce ogni altro Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative ed alta professionalità del personale dipendente approvato da questo Ente.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 116**

Ufficio Proponente: **SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE**

Oggetto: **MODIFICA AL REGOLAMENTO COMUNALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. ATTRIBUZIONE ULTERIORE PO AL SETTORE II.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 23/03/2020

Il Responsabile di Settore
dott.ssa Anna Rita Maurizia MERICO

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 23/03/2020

Responsabile del Servizio Finanziario
Maurizia Dott.ssa Merico

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente, ai sensi del D.Lgs. 82/2005, come segue:

Il Sindaco
ANCONA Francesco

Il Segretario Generale
Dott.ssa D'ARCANGELO Lucia

ESECUTIVITÀ DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

- Dichiarazione di immediata eseguibilità (Art. 134 c.4 – D.Lgs. 18/08/2000, N° 267)
 Decorrenza gg.10 dall'inizio della pubblicazione (Art. 134 c.3 – D.Lgs. 18/08/2000, N° 267)

Martina Franca, lì 26/03/2020

Il Segretario Generale
Dott.ssa D'ARCANGELO Lucia

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art. 125 - D.Lgs. 18/8/2000, N° 267).

VERIFICA AI SENSI DEL D.LGS. 196/2003 E DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto all'Albo on-line del Comune, salve le garanzie previste dalla L.241/90 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal d.lgs 196/03 e dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari; il riferimento a dati sensibili, qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione dell'atto, sarà contenuto in documenti separati, esplicitamente richiamati.