



COMUNE DI ZEDDIANI
PROVINCIA DI ORISTANO
Area Amministrativa

Via Roma n.103 – 09070 Zeddiანი – Tel 0783/418000 – Fax 0783/418267 – P. IVA/C.F. 00070410956
e mail area.amministrativa@comune.zeddiანი.or.it
area.amministrativa@pec.comune.zeddiანი.or.it

*REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE*

AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E SEGUENTI - CCNL "FUNZIONI LOCALI" DEL 21.5.2018

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

Sommario

TITOLO I.....	3
FINALITA', LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE.....	3
Art. 1	3
Finalita'	3
Art. 2	3
Disposizioni generali	3
Art. 3	3
Definizioni.....	3
Art. 4	4
Tipologie.....	4
ART. 5.....	4
Funzioni e responsabilita'	4
TITOLO II.....	5
ISTITUZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	5
Art. 6	5
Istituzione dell'area delle posizioni organizzative	5
Art. 7	6
Conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative	6
Art. 8	7
Revoca dell'incarico di posizione organizzative	7
TITOLO III.....	8
CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	8
Art. 9	8
Criteri di graduazione	8
Art. 10	9
Trattamento economico accessorio	9
Art. 11	10
Sostituzione in caso di assenza.....	10
Art. 12	10
Disposizioni transitorie.....	10
Art. 13	10
Entrata in vigore	10

TITOLO I

FINALITA', DEFINIZIONI, TIPOLOGIE

Art. 1

Finalità

1. Il presente Regolamento è finalizzato a disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 3 del CCNL 21.05.2018:
 - a) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - b) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.
2. In conformità ai principi enunciati nel vigente Regolamento dei Servizi e degli Uffici, la disciplina è finalizzata all'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa in base a criteri oggettivi che tengano conto del reale grado di responsabilità gestionale, complessità organizzativa e livello di specializzazione richiesto, nella considerazione del fondamentale ruolo strategico rivestito da dette figure "c.d. apicali" sul piano organizzativo – funzionale.

Art. 2

Disposizioni generali

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative è a carico del Bilancio, nei limiti di cui all'art. 15 del CCNL 21.5.2018.
2. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL 21.5.2018, ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 67 del CCNL su citato, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art. 3

Definizioni

1. *"Istituzione motivata della posizione organizzativa"*: individuazione nell'ambito dell'Ente delle posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, come definite dalla contrattazione collettiva nazionale;
2. *"Revoca motivata della posizione organizzativa"*: revisione organizzativa che comporti il venir meno della posizione organizzativa istituita;
3. *"Conferimento motivato dell'incarico di posizione organizzativa"*: individuazione del soggetto idoneo alla copertura della posizione organizzativa, a seguito della procedura definita dalla presente disciplina;

4. *“Revoca motivata dell’incarico di posizione organizzativa”*: ritiro dell’incarico conferito di copertura della posizione organizzativa;
5. *“Complessità organizzativa”*: complessità della posizione di lavoro, determinata dal valore dei parametri di valutazione di cui alla metodologia definita dalla presente disciplina;
6. *“Alta professionalità”*: posizione di lavoro che comporta anche l’iscrizione in albi professionali, che richiedono elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli di livello universitario ovvero attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative.
7. *“Retribuzione di posizione”*: trattamento accessorio determinato dal livello di complessità organizzativa assegnata alla posizione di lavoro a seguito dell’applicazione della metodologia adottata dall’Ente;
8. *“Retribuzione di risultato”*: trattamento accessorio determinato a seguito di valutazione annuale, secondo la metodologia del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall’Ente;
9. *“Scheda di analisi”*: strumento di selezione per la verifica dei requisiti organizzativi e delle competenze possedute ai fini del conferimento della posizione.

Art. 4

Tipologie

1. Le posizioni organizzative sono ricondotte a due (2) tipologie, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:
 - a. posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (c.d. di struttura);
 - b. posizioni che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l’iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

ART. 5

Funzioni e responsabilità

1. L’incarico di posizione organizzativa comporta la direzione degli Uffici e dei Servizi, secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai Regolamenti, nonché nell’ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, l’esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all’art. 107, commi 2 e 3 TUEL (D.Lgs n. 267/2000).
2. Agli incaricati di posizione organizzativa competono:

- a. l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione all'esterno nel settore di competenza, ivi compresi i provvedimenti concessori ed autorizzativi, nonché i relativi atti di autotutela;
- b. la formulazione della proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;
- c. l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del Piano di Fabbisogno triennale di Personale ex art. 6. D.Lgs. n. 165/2001;
- d. l'adozione dei prescritti pareri di regolarità ai sensi dell'art 49 del D. Lgs. n. 267/2000 sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio;
- e. la formulazione della richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci, nonché del piano esecutivo di gestione;
- f. la razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione della metodologia di lavoro;
- g. l'adozione del provvedimento disciplinare del rimprovero verbale e le segnalazioni in materia all'ufficio competente, fatto salvo il rimprovero verbale;
- h. la valutazione del personale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della corresponsione dei correlati premi di performance e ai fini della progressione economica orizzontale;
- i. la stipulazione dei contratti;
- j. l'assegnazione della responsabilità di procedimento ai propri collaboratori.

3. L'incarico di posizione organizzativa di alta professionalità comporta, secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai Regolamenti, nonché nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, le seguenti funzioni e responsabilità di elevato prodotto e risultato:

- a. gestione e responsabilità delle attività e/o dei progetti assegnati, con contenuti ed obiettivi di particolare rilevanza;
- b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- c. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile, tenuto conto della prevalenza del contenuto dell'incarico di carattere professionale, personale ed individuale.¹

TITOLO II

ISTITUZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 6

Istituzione dell'area delle posizioni organizzative

¹Secondo gli orientamenti dell'Aran, le posizioni di alta professionalità si caratterizzano per la mancanza di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione.

1. L'Organo esecutivo dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto, dal Regolamento di organizzazione dei Servizi e degli Uffici e dal presente Regolamento, istituisce con proprio atto l'area delle posizioni organizzative.

Art. 7

Conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato. L'incarico di posizione organizzativa viene conferito per un periodo non superiore a tre (3) anni e, di norma, non può avere durata inferiore di anni uno (1), e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

2. Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, gli incarichi di posizione organizzativa, alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, sono prorogati provvisoriamente per un periodo non superiore ai 120 giorni per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi, fatta salva la facoltà da parte del Sindaco neoeletto di disporre diversamente, con proprio provvedimento.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti, di norma, al personale appartenente alla Cat. D del vigente ordinamento professionale di cui al CCNL, tenendo conto:

- a) della natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati nel programma amministrativo dell'ente;
- b) dalla complessità gestionale della struttura interessata;
- c) delle attitudini², dei requisiti culturali posseduti³ e delle capacità professionali necessarie a ricoprire l'incarico;
- d) dei risultati conseguiti in precedenza nell'Ente e della relativa valutazione;
- e) delle specifiche competenze organizzative possedute;
- f) delle esperienze di direzione eventualmente maturate, purchè attinenti all'ambito dell'incarico.

4. Nel caso siano presenti più figure compatibili ai fini dell'attribuzione dell'incarico nell'area delle posizioni organizzative, il Segretario dell'Ente effettuerà una apposita istruttoria, anche previo avviso interno, per acquisire le disponibilità e per individuare l'esperienza professionale dei candidati, l'eventuale formazione ulteriore, i requisiti culturali posseduti e quant'altro necessario per una valutazione comparativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009⁴, tra i soggetti aventi i requisiti previsti dal CCNL e in possesso di inquadramento in cat. D, tenendo conto dei parametri di valutazione di cui all'allegato A.

5. In mancanza di candidature totali o parziali il Sindaco può, comunque⁵, affidare l'incarico di posizione organizzativa al personale in possesso dei prescritti requisiti.

² L'attitudine è declinata nella capacità di analizzare, affrontare e risolvere i problemi, di rispettare i tempi assegnati, di affrontare e risolvere situazioni impreviste e nella capacità di motivare i propri collaboratori, utilizzando al meglio attitudini e potenzialità di ciascuno;

³ Titolo di studio posseduto, abilitazioni, specializzazioni post-universitarie, corsi di formazione su materie riguardanti anche organizzazione e gestione dei servizi e delle risorse umane.

⁴ Art. 25. *Attribuzione di incarichi e responsabilità* 1. *Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.* 2. *La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.*

⁵ Secondo le indicazioni diramate dall'Aran, parere RAL299: "poiché il conferimento delle posizioni organizzative rappresenta estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro, sotto il profilo della specificazione delle mansioni esigibili, e poiché tali incarichi si inquadrano sicuramente, sulla base delle previsioni contrattuali, tra le mansioni proprie della categoria D, il lavoratore in presenza di un atto di incarico di posizione organizzativa non può rifiutarlo. Infatti, si tratterebbe di un inadempimento contrattuale in quanto il lavoratore è tenuto a rendere le prestazioni dovute sulla base della declaratoria delle mansioni della categoria e del profilo di appartenenza, secondo le indicazioni e le esigenze del datore di lavoro e non secondo le proprie autonome valutazioni.

6. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, la retribuzione prevista, la durata, i sostituti in caso di assenza o impedimento temporaneo nell'esercizio delle funzioni di posizione organizzativa.

7. L'affidamento dell'incarico di posizione organizzativa può essere conferito a soggetti esterni, per servizi in convenzione di cui all'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 o mediante utilizzo a tempo parziale ex art.14 del CCNL 2002-2005, fermi restando i requisiti richiesti per la posizione di lavoro da ricoprire, nonché mediante stipulazione di contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, comma 1, o con contratti stipulati ai sensi del comma 2, al di fuori della dotazione organica, nei limiti delle percentuali consentite dalla normativa vigente, in possesso di particolare e comprovata professionalità non rinvenibile nei ruoli dell'Ente ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001.

8. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere incaricati di posizione organizzativa nei limiti previsti dall'art. 53, comma 3, CCNL 21.5.2018.

9. E' possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n. 311/2004.

10. E' fatta sempre salva la facoltà dell'amministrazione comunale di avvalersi di quanto previsto dall'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall' art.29, comma 4, della l. 448/2001.

11. Qualora non vi siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

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

13. Il dipendente della categoria C cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del precedente comma 11, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, del CCNL 21.5.2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 8

Revoca dell'incarico di posizione organizzativa

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a:

a. processi di riorganizzazione o, comunque, per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento della posizione di lavoro stessa⁶;

⁶ Si ritiene opportuno riportare nell'atto di conferimento dell'incarico della titolarità della posizione organizzativa tale evenienza che costituisce un motivo oggettivo, determinato dalle esigenze correlate all'organizzazione dell'ente, come ad es. la perdita di

b. valutazione negativa della performance. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al limite del punteggio che preclude l'accesso alla premialità secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione in uso.

2. La revoca della posizione organizzativa istituita comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di responsabilità conferito sulla posizione di lavoro, anticipatamente alla scadenza naturale.

3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di posizione organizzativa per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del dipendente, che potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.

4. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni.

5. Fermo restando la disciplina di cui ai precedenti articoli, nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale i titolari di posizioni organizzative continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.⁷

TITOLO III

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 9

Criteri di graduazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni organizzative sono riconducibili ai seguenti fattori:
 - a. Dimensione organizzativa (risorse umane, economiche, strumentali e i servizi assegnati)
 - b. Complessità e rischio gestionale (procedimenti gestiti, grado di complessità degli stessi, grado di responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile)
 - c. Complessità del sistema relazionale (relazioni esterne e interne)
 - d. Attività di controllo, vigilanza e direzione
 - e. Strategicità dell'area

Ciascun fattore di graduazione è a sua volta declinato in sotto-fattori cui è assegnato un valore massimo attribuibile in virtù del grado di complessità/ importanza/ strategicità/ responsabilità che gli stessi generano per la posizione analizzata.

La graduazione delle Posizioni è determinata dall'Ente mediante il supporto di apposita metodologia adottata in conformità ai criteri di cui al presente comma.

competenze o l'accorpamento delle stesse in un'unica struttura, nell'ottica della razionalizzazione burocratica.

⁷Ad esempio in caso dimissioni o di decesso del Sindaco. La Corte di Cassazione con sentenza n. 9728 del 18/4/2017 ha recepito i principi espressi dalla Corte Costituzionale in merito alle norme che prevedevano la decadenza automatica degli incarichi dirigenziali in occasione del mutamento del vertice politico e ha affermato che "la revoca di incarichi di posizione organizzativa nell'ambito degli Enti locali può essere disposta sulla base degli specifici presupposti indicati dalle norme contrattuali ed è illegittima se comunicata in considerazione del mero mutamento dell'organo investito del potere di nomina"

2. E' a cura dell'Ente la scelta di applicazione del modello di attribuzione dell'importo a ciascuna posizione sulla base di due modelli contemplati:
 - 1) "a fasce": l'ente, a seguito dell'esito della pesatura determina tre o più fasce a cui verranno associati dei valori economici la cui entità è determinata con proprio atto dall'organo esecutivo dell'ente;
 - 2) "proporzionale": l'ente, a seguito dell'esito della pesatura, determina con proprio atto il valore economico di ciascuna delle posizioni in funzione del valore percentuale di ciascuna delle posizioni rispetto al peso complessivo delle stesse.
3. In occasione di riorganizzazioni che comportino rilevanti modifiche funzionali, l'Organo di Valutazione provvede ad una verifica della graduazione delle posizioni organizzative coinvolte, apportando gli eventuali correttivi.
4. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004, o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, può essere incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018. Ai fini del calcolo della maggiorazione predetta, si tiene conto della seguente formula matematica: [importo indennità di posizione percepita / 36 ore settimanali (ipotesi a tempo pieno) * n. di ore sett. di lavoro da svolgere presso questo ente (escluso straordinario etc.) * percentuale di incremento (ad esempio 30%).
5. Il Sindaco, sulla base della graduazione effettuata nel rispetto dei criteri fissati nel presente Regolamento, fissa il valore economico delle posizioni organizzative.

Art. 10

Trattamento economico accessorio

1. 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 le risorse ex art. 15, comma 5, del CCNL 21.5.18.
2. 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 dall'art. 18 del CCNL 21.5.2018.
3. Il valore della posizione organizzativa istituita, per i titolari incardinati nella categoria D determina la retribuzione di posizione all'interno di un range che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di €16.000,00. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nelle categorie C o B. L'importo della retribuzione di posizione, in questo caso, varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
4. L'importo complessivo della retribuzione di risultato, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative, è annualmente determinato dall'ente all'atto dell'adozione degli obiettivi di performance. La

distribuzione del budget previsto per la retribuzione di risultato a ciascuna delle Posizioni Organizzative è determinato secondo i criteri generali adottati dalla contrattazione collettiva integrativa.

5. 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. 11

Sostituzione in caso di assenza

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del Responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni vengono svolte da altro titolare di Posizione Organizzativa ovvero dal Segretario comunale come previsto e nei casi stabiliti nel regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici.

2. Ai sensi dell'art 15, comma 6 del CCNL 21.05.2018, nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa *ad interim*, per la durata dello stesso al medesimo dipendente compete un ulteriore importo di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta *ad interim*, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 15, comma 5, CCNL del 21.5.2018.

Art. 12

Disposizioni transitorie

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono e possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo all'attuazione delle procedure e dei relativi criteri di cui alla presente disciplina e comunque non oltre il 20.05.2019.

Art. 13

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione all'albo pretorio dell'Ente.