



ordo populusque atellanus

# COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

## UFFICIO DEL SINDACO

C.F. 81000630616 - <http://www.comune.santarpino.ce.it>

Decreto n. 16 del 08/07/2021  
Prot. n. 10247 del 08/07/2021

**OGGETTO:** Conferimento incarichi di Posizione Organizzativa - Anno 2021.

### IL SINDACO

**PREMESSO** che:

- a norma dell'art.13 del CCNL per la revisione del sistema di classificazione del personale degli EE.LL., stipulato il 21.05.2018, "gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato";
- lo stesso articolo 13 citato conferma che gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti, in via ordinaria, esclusivamente a dipendenti di categoria D;
- ai sensi dell'art.50, comma 10, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267 "Il Sindaco nomina i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuisce e definisce gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli articoli 109 e 110, nonché dai rispettivi statuti e regolamenti comunali e provinciali";
- ai titolari di posizione organizzativa spettano la indennità di posizione e quella di risultato, disciplinate dall'art. 15 CCNL. L'assegnazione si fonda sulla "pesatura" che deve essere effettuata sulla base della "complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali". Tali indennità sono onnicomprensive, compreso lo straordinario, escluse le deroghe espressamente previste dallo stesso contratto all'articolo 18;

**VISTI:** il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 267/2000 e s.m.i ed in particolare l'art. 97 e l'art. 109;

### **RICHIAMATI:**

- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Regolamento Comunale di Disciplina della Valutazione, dell'Integrità e della Trasparenza della Performance;
- le disposizioni della contrattazione collettiva in tema di incarichi di Posizione Organizzativa;
- gli orientamenti applicativi Aran in materia;
- il vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione;

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 22/07/2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata ridefinita la macrostruttura dell'Ente con la riduzione da cinque a quattro del numero delle unità organizzative modificando altresì l'articolazione dei servizi ricompresi in ciascuna unità organizzativa;

**VISTI** i propri precedenti decreti, in particolare il decreto n. 5 del 4.3.2021, con il quale sono state conferite le funzioni di Responsabile di Area con attribuzione delle relative Posizioni Organizzative **fino al 30.6.2021**;

**RICHIAMATO** altresì il proprio decreto numero 14 del 14 dicembre 2020, di cui si richiama integralmente il contenuto, con il quale, a seguito della pesatura effettuata dal componente unico del nucleo di valutazione, sono state rideterminate le indennità di posizioni spettanti ai Responsabili di Area per l'anno 2020;



# COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

## UFFICIO DEL SINDACO

*ordo populusque atellanus*

C.F. 81000630616 - <http://www.comune.santarpino.ce.it>

**PRESO ATTO** delle disposizioni normative assunte dal legislatore e recepite dagli organi locali con propria regolamentazione in applicazione dei principi di efficienza della gestione, per assicurare la continuità dell'azione amministrativa garantendo che i servizi di istituto dell'Ente siano condotti in modo da conseguire con tempestività e imparzialità gli obiettivi assegnati, senza inefficienze per il conseguimento del pubblico interesse;

**VISTO** il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., che dispone, in particolare, che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I titolo II del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, tant'è che sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Anche la Corte Costituzionale (sentenza n.313 del 1996) ha chiarito che la riserva (relativa) di legge dell'art.97 Cost. copre esclusivamente e direttamente solo la materia dell'organizzazione amministrativa e non, anche, quella del rapporto di lavoro, che è sottoposto ad un "equilibrato dosaggio di fonti regolatrici pubblicistiche e privatistiche". Anzi, il diritto privato si presenta più idoneo allo scopo, in quanto più flessibile e ciò in funzione della salvaguardia del principio costituzionale di buon andamento.

**DATO ATTO** che l'attività in regime privatistico del responsabile di PO non copre solamente l'area della gestione dei rapporti di lavoro ma si estende alla micro organizzazione amministrativa (art.5, comma 2 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.), che si svolge nella cornice degli atti generali o di Macro organizzazione (art.2, comma 1 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i) di competenza della Giunta Comunale;

**VISTO** il disposto del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, all. 2, il contenuto del quale è stato inserito nel Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza 2021/2023, adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 30.3.2021. Tra le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti, evince il criterio della rotazione del personale, in particolare la rotazione del personale addetto alle aree obbligatorie di cui all'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 a più elevato rischio di corruzione, che rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, anche al fine di contemperare le esigenze dettate dalla legge e quelle dirette a garantire il buon andamento dell'Amministrazione. Con il Piano Nazionale Anticorruzione si evidenzia la necessità che la rotazione sia correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità;

**DATO ATTO** che in tema di lavoro pubblico negli enti locali, il conferimento di una posizione organizzativa non comporta l'inquadramento in una nuova categoria contrattuale ma unicamente l'attribuzione di una posizione di responsabilità, con correlato beneficio economico. Ne consegue, in termini generali, che la revoca di questa posizione non costituisce demansionamento e non rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 2103 del codice civile e dell'articolo 52 del Dlgs 165/2001, trovando applicazione il principio di turnazione degli incarichi, in forza del quale alla scadenza il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza, con il relativo trattamento economico. (Corte di cassazione lavoro ordinanza n. 22405/2020).

**PRESO ATTO** dell'imminente cessazione naturale degli incarichi come sopra conferiti (30.6.2021) e ritenuto di prevedere, al fine di evitare soluzione di continuità nell'azione amministrativa, la nomina delle PO,



# COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

## UFFICIO DEL SINDACO

*ordo populusque atellanus*

C.F. 81000630616 - <http://www.comune.santarpino.ce.it>

applicando la rotazione degli incarichi, ove possibile in particolare nell'area IV, essendo presente all'interno dell'area stessa altro dipendente, categoria D, Dr. Ing. Lucio Donnarumma, il quale ha competenza professionale, requisiti culturali, attitudini, capacità professionale, titoli ed esperienza per svolgere le attività oggetto del conferimento di Posizione organizzativa dell'Area IV;

**RITENUTO** procedere alla nomina dei responsabili di Posizione Organizzativa:

- al fine di garantire la piena funzionalità delle strutture assegnate operando nel rispetto del principio di completezza delle attribuzioni in base al quale le attività non sono individuate con riferimento a singole pratiche o questioni, bensì con riferimento al complesso dei procedimenti afferenti ai settori assegnati, astrattamente considerati, con conseguente attribuzione di ampia autonomia gestionale;
- in relazione ai servizi svolti da questo Comune, agli obiettivi, ai programmi dell'Amministrazione comunale nonché al razionale utilizzo delle risorse economiche disponibili nei limiti delle quali occorre perseguire l'equa remunerazione degli incarichi assegnati e, ove occorra, procedere ad interventi di aggiornamento dell'attuale macrostruttura organizzativa dell'Ente e del Personale assegnato;

**DATO ATTO** che tali incarichi di responsabile di Posizione Organizzativa potranno essere revocati ai sensi della normativa vigente anche regolamentare interna;

**SENTITI** gli Assessori ed il Segretario Generale;

**PRESO ATTO** che la normativa in materia di prevenzione della corruzione prevede, tra l'altro, che il soggetto incaricato sia tenuto a dichiarare l'insussistenza di situazioni che integrano ipotesi di incompatibilità ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. e, all'atto del conferimento dell'incarico, l'insussistenza di cause di inconferibilità, con cadenza annuale (articolo 20 d.lgs. n. 39/2013);

### **DECRETA**

per quanto sopra riportato ed in ossequio alle disposizioni legislative e contrattuali attualmente vigenti, per le motivazioni in premessa indicate, anche per dare continuità all'azione amministrativa del Comune ed evitare pregiudizievoli interruzioni nell'attività delle aree comunali

**DI APPROVARE** la premessa narrativa che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DI NOMINARE** i Responsabili di Area con attribuzione delle relative Posizioni Organizzative, come di seguito riportato:

**FRANCESCO DELL'AVERSANA cat. D - ad interim AREA I**

POLIZIA LOCALE – PROTOCOLLO – MESSI - U.O. SISTEMA INFORMATIVI - AFFARI GENERALI  
ISTITUZIONALI – SEGRETERIA

**FRANCESCO DELL'AVERSANA cat. D - AREA II**

SERVIZI DEMOGRAFICI - POLITICHE SOCIALI - L.328/00 - AFFARI LEGALI – CONTENZIOSO -  
PUBBLICA ISTRUZIONE – PERSONALE

**RAFFAELA CAVALLO cat. D - AREA III**

ECONOMICO FINANZIARIA – TRIBUTI - ENTRATE PATRIMONIALI

**LUCIO DONNARUMMA cat. D - AREA IV**



# COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

## UFFICIO DEL SINDACO

*ordo populusque atellanus*

C.F. 81000630616 - <http://www.comune.santarpino.ce.it>

### TECNICA

**DI DARE ATTO** altresì che il responsabile area IV è altresì individuato quale datore di lavoro per la sicurezza ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 81/2008 e smi;

**DI DARE ATTO** che ciascun incarico, come sopra conferito, è temporaneo fino al 31.12.2021 e comunque fino all'emissione di un nuovo decreto successivo ad eventuale riassetto organizzativo dell'Ente;

**DI DARE ATTO** che il dipendente Vito Buonomo, già titolare di PO giusta decreti sindacali da ultimo n. 5/2021 resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo di appartenenza;

**DI DARE ATTO** altresì che, poiché il conferimento delle posizioni organizzative rappresenta estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro, sotto il profilo della specificità 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 l'esigenza del datore di lavoro e non secondo le proprie autonome valutazioni.

### **DI STABILIRE** che:

- i compensi spettanti sono provvisoriamente quelli determinati, a seguito di pesatura del componente unico del nucleo di valutazione, con proprio decreto n. 14 del 14 dicembre 2020.
- il trattamento economico accessorio assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL compreso il compenso per lavoro straordinario, escluse le deroghe che sono espressamente previste dalla normativa vigente;
- ai suddetti dipendenti, titolare di posizione organizzativa, spetta anche una retribuzione di risultato che sarà commisurata sulla base della valutazione effettuata dal N.d.V. e individualmente corrisposta attingendo la relativa somma dal fondo specificamente costituito ai sensi del CCNL del 21/05/2019 art.15, in merito al raggiungimento degli obiettivi;

**DI PREVEDERE** che, in tutti i casi di assenza o impedimento anche temporaneo di uno o più Responsabili, i Responsabili delle Aree I e III provvederanno alle reciproche sostituzioni e analogamente avverrà tra i Responsabili delle Aree II e IV;

### **DI DARE ATTO** che, ai suddetti dipendenti:

- spetta conseguentemente la responsabilità del trattamento dei dati personali correlati ai settori di competenza e, pertanto, dovranno altresì provvedere a gestire ogni attività che comporti una disattivazione immediata o una modifica dei profili e delle autorizzazioni d'accesso alle banche dati e ai programmi applicativi di competenza;
- competono le responsabilità gestionali e la correlativa competenza ad adottare i conseguenti atti aventi rilevanza esterna, in relazione alle strutture ed agli uffici appartenenti al settore, delle quali rispondono direttamente al Sindaco;
- gli obiettivi assegnati ai dipendenti così incaricati sono quelli desumibili dal programma amministrativo del Sindaco, dal DUP, PEG e dal piano della performance, nonché quelli di volta in volta assegnati con direttive espresse con atto formale del Sindaco e dall'assessore di riferimento;
- nello sviluppo dell'attività, in ordine agli obiettivi assegnati annualmente sulla base del DUP/Piano Esecutivo di Gestione/piano della performance dei settori di riferimento, ciascun responsabile dovrà altresì:



# COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

## UFFICIO DEL SINDACO

*ordo populusque atellanus*

C.F. 81000630616 - <http://www.comune.santarpino.ce.it>

- attenersi a principi di trasparenza, imparzialità, legalità;
- rispettare il Codice di comportamento del Comune di Sant'Arpino;
- impegnarsi per la corretta esecuzione delle azioni idonee a prevenire i rischi di corruzione nelle attività a rischio corruzione. A tal fine attesta di essere a conoscenza del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza anni 2021-2023 (P.T.P.C.T.) e relativi aggiornamenti, del Comune di Sant'Arpino;
- nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il responsabile assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla propria responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare;

**DI STABILIRE**, inoltre, in ossequio alle disposizioni contrattuali attualmente vigenti, che tali incarichi potranno essere revocati anticipatamente, ai sensi della vigente normativa anche contrattuale e regolamentare anche in caso di mutamento dell'assetto organizzativo dell'ente;

**DI DARE ATTO** altresì che:

- per tutto quanto non previsto dal presente provvedimento, si fa riferimento alle norme e condizioni contenute nel D.Lgs. n. 165/2001, nel codice civile (capo I, titolo II, libro V), nel contratto individuale di lavoro subordinato, nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché nella contrattazione collettiva nazionale e nella normativa regolamentare comunale;
- ciascun responsabile, come sopra individuato, dovrà fornire dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità degli incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013 e del regolamento comunale in materia;
- il presente provvedimento è notificato agli interessati, comunicato al Segretario Generale, alle RSU, alle OO.SS. competenti, al Nucleo di Valutazione, al Revisore dei Conti e pubblicato sul sito dell'Ente e inserito, in copia, nel fascicolo personale di ciascun dipendente;

**DI DISPORRE** che l'Ufficio competente provveda alla pubblicazione del presente decreto all'Albo Pretorio on line e nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", presente sul sito istituzionale dell'Ente;

**DI TRASMETTERE** il presente provvedimento all'ufficio personale e al servizio finanziario per l'erogazione delle competenze retributive scaturenti dal presente atto;

**DI DISPORRE** che sia effettuata la notificazione del presente decreto ai sensi di legge;

**DI DARE ATTO** che con l'entrata in vigore del presente decreto cessa l'efficacia, "in parte qua", di qualsiasi precedente atto con lo stesso in contrasto;

E' fatto obbligo ai dipendenti destinatari del presente atto di conferimento, di osservare le disposizioni dallo stesso recate, quale norma di diritto pubblico.

Al rispetto delle medesime prescrizioni sono tenuti tutti i soggetti, interni ed esterni all'Amministrazione che, a qualsiasi titolo, risultino interessati dagli effetti giuridici del presente provvedimento.

Dalla Casa Comunale, li 08 LUG. 2021



Il Sindaco  
Pr. Giuseppe Dell'Aversana