

COMUNE DI ANTILLO
Libero consorzio di Messina

Allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. 07 del 14.01.2016

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

PARTE PRIMA ORGANIZZAZIONE

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune in conformità a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 267/2000, dal D. Lgs. n. 165/2001, dal D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 e nel rispetto dei principi contenuti nello Statuto e dei criteri generali stabiliti dal Consiglio comunale con delibera n. 21 del 28 novembre 2015.

Art. 2

Finalità

1. L'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune persegue le seguenti finalità:
- a) Realizzare un assetto dei servizi funzionale all'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
 - b) Ottimizzare le prestazioni e i servizi nell'interesse dei cittadini;
 - c) Rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi e gestionali che garantiscano la duttilità della struttura;
 - d) Garantire l'informazione e la partecipazione dei cittadini all'attività dell'ente anche attraverso l'accesso agli atti, nel rispetto delle norme vigenti, ed in conformità alle disposizioni adottate dal Comune in materia di trasparenza dell'attività amministrativa;
 - e) Valorizzare le risorse umane dell'Ente;
 - f) Assicurare l'economicità, la speditezza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
 - g) Predisporre strumenti ed azioni nel rispetto della performance organizzativa ed individuale di cui al D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150;
 - h) Promuovere azioni positive al fine di garantire condizioni oggettive di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nella formazione e nell'avanzamento professionale e di carriera;
 - i) Accrescere la capacità di innovazione e la competitività dell'organizzazione anche al fine di favorire l'integrazione con le altre Pubbliche Amministrazioni.

Art. 3

Criteri generali di organizzazione

1. L'assetto organizzativo del Comune si conforma ai seguenti criteri:
- a) Attuazione del principio della distinzione tra responsabilità politiche, di indirizzo e controllo degli organi di direzione politica e responsabilità di gestione dei responsabili degli uffici e dei servizi, assicurando la piena autonomia operativa degli stessi;
 - b) Valorizzazione delle funzioni di programmazione, coordinamento, indirizzo e controllo anche con riferimento al ciclo di gestione della performance di cui al D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150;
 - c) Funzionalità rispetto ai programmi e agli obiettivi, secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza. A tal fine, periodicamente e in relazione alla verifica di nuove esigenze organizzative, si procede alla eventuale revisione dell'organico e/o del relativo assetto;
 - d) Articolazione delle strutture per funzioni omogenee, distinguendo tra strutture permanenti e strutture temporanee, nonché tra strutture di staff e trasversali;
 - e) Integrazione tra le varie funzioni, attuando un sistema efficace di comunicazione interna, prevedendo strumenti di coordinamento sia stabili che in forma di progetto;
 - f) Armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre Amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea;

- g) Responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa, anche attraverso il coinvolgimento, la motivazione e l'arricchimento dei ruoli;
- h) Formazione e aggiornamento continuo del personale e sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie nei diversi ruoli organizzativi;
- i) Sviluppo dei sistemi informativi a supporto delle decisioni;
- j) Previsione di controlli interni, della qualità, della soddisfazione dell'utenza, dell'efficacia e dell'economicità.

Art. 4

Indirizzo politico amministrativo e di controllo

1. Nel rispetto delle scelte e delle linee di indirizzo formulate negli strumenti di programmazione e di bilancio di competenza del Consiglio comunale ai sensi dell'art. 42 del D. Lgs. n. 267/2000, compete alla Giunta:

- a) L'attuazione degli strumenti e delle attività previste dal D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150;
- b) L'adozione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale di cui al D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150;
- c) La definizione, attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG/PDO), degli obiettivi generali dell'azione di governo, delle politiche da perseguire e dei risultati da raggiungere nei vari Aree di intervento, nonché dei relativi vincoli di tempo e costo;
- d) L'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie, nell'ambito dello stesso PEG/PDO;
- e) L'emanazione di direttive di indirizzo e programmazione, anche in corso d'anno ad integrazione ed ulteriore specificazione del PEG/PDO;
- f) La verifica della rispondenza dell'attività gestionale e dei risultati conseguiti agli obiettivi e agli indirizzi stabiliti, sia in corso anno che in sede di rendiconto della gestione;
- g) La formulazione dei criteri per la concessione di sovvenzioni, contributi e altri ausili finanziari nonché per la determinazione di tariffe, canoni e rette e per il rilascio di autorizzazioni, licenze e ad altri analoghi provvedimenti;
- h) La cura dei rapporti esterni ai vari livelli istituzionali, ferme restando le competenze proprie dei responsabili degli uffici e dei servizi;
- i) La formulazione di indirizzi e linee guida per l'organizzazione interna dei Aree e in particolare per l'istituzione delle eventuali strutture decentrate sul territorio;
- j) L'emanazione o la sottoscrizione di atti generali originati dai rapporti tenuti nell'ambito di poteri di rappresentanza del Comune con soggetti pubblici o privati, organizzazioni di categoria e sindacati;
- k) La stipula con i soggetti ed organismi di cui alla lettera h), di specifici contratti, convenzioni, accordi, intese che si ritengono di rilevante interesse pubblico;
- l) Le attribuzioni espressamente previste dalle legge e dal regolamento.

2. Il Sindaco, nel quadro del programma amministrativo e degli obiettivi e degli indirizzi generali approvati dalla Giunta, nomina i responsabili dei Aree; emana le direttive e gli indirizzi di sua competenza secondo le previsioni del presente regolamento, provvede alle nomine, designazioni ed altri atti analoghi, che gli sono attribuiti da specifiche disposizioni.

3. Gli Assessori, nell'esercizio delle funzioni di titolarità politica e di rappresentanza istituzionale e sulla base delle determinazioni della Giunta, promuovono l'attività delle strutture organizzative che svolgono compiti attinenti alle materie ad essi rispettivamente delegate e le indirizzano al perseguimento degli obiettivi prefissati.

4. Spetta, in ogni caso, alla Giunta di adottare tutti i provvedimenti necessari per assicurare ad ogni Area le condizioni organizzative idonee per il conseguimento degli obiettivi e per la realizzazione dei programmi prefissati.

5. La Giunta non può revocare, riformare, riservare a se o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei responsabili. In caso di inerzia o ritardo, il Segretario Comunale può fissare un termine

perentorio, non inferiore a dieci giorni, entro il quale il responsabile deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga o in caso di grave inosservanza delle direttive di indirizzo e programmazione da parte del competente responsabile, il Segretario Comunale, previo specifico incarico del Sindaco, può provvedervi direttamente, salvo l'esercizio da parte del Sindaco del potere di revoca delle nomine di Responsabili di Area.

Art. 5

Struttura organizzativa

1. Lo schema organizzativo del Comune si articola nelle seguenti unità organizzative dotate di un diverso grado di autonomia e complessità:

- a) Aree coincidenti con la Responsabilità dei Servizi di cui all'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000;
- b) Servizi/Uffici.
 - Le Aree costituiscono elemento minimo della struttura organizzativa; i servizi/uffici sono elementi, all'interno dei Aree, di ulteriore suddivisione.
 - Nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente è inoltre individuato il Servizio di Polizia Locale, con le peculiarità indicate al successivo art. 9.
 - Possono inoltre essere istituite unità di progetto, disciplinate dal successivo art. 11, e posizioni individuali di progettazione e studio, disciplinate dal successivo art. 13.

Art. 6

Organigramma, Dotazione organica e Fabbisogno di personale

1. La dotazione organica e il modello organizzativo sono deliberati dalla Giunta comunale e sono quelli risultanti, rispettivamente, dagli allegati A e B.
2. Per dotazione organica del personale si intende il complesso delle risorse umane necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente in un dato momento in applicazione della vigente normativa, distinto per categoria e profilo professionale, tenuto conto dei rapporti di lavoro costituiti o da costituirsi anche a tempo parziale.
3. La definizione della dotazione organica risponde a criteri di efficienza, efficacia ed economicità; è determinata in relazione alla programmazione triennale delle attività dell'Ente e della conseguente proiezione del fabbisogno di personale ed è modulata sulla base di un periodico monitoraggio delle attività, funzioni, obiettivi, programmi, progetti. La dotazione organica può essere modificata con provvedimento della Giunta comunale nel caso di verifica di diversi fabbisogni o in applicazione di specifiche disposizioni di legge.
4. Lo schema organizzativo definisce le caratteristiche della struttura organizzativa in relazione agli indirizzi, obiettivi e programmi dell'Amministrazione; individua i centri di responsabilità organizzativa e descrive sinteticamente le macrofunzioni delle strutture organizzative. La massima flessibilità, adattabilità e modularità dell'architettura organizzativa costituiscono la garanzia del costante adeguamento della azione amministrativa agli obiettivi definiti e alle loro variazioni. In sede di prima applicazione lo schema organizzativo è quello risultante dall'allegato B e lo stesso potrà essere variato con provvedimento della Giunta comunale senza che la stessa variazione comporti modifica al presente Ordinamento generale degli Uffici e dei servizi.
5. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e all'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Art. 7

Potere di organizzazione dei responsabili di Area

1. Le decisioni relative all'organizzazione interna delle Aree e alla articolazione della dotazione organica, nonché le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, sono assunte con la capacità e i poteri del

privato datore di lavoro dai responsabili competenti secondo il presente regolamento, in relazione alla tipologia specifica degli interventi da porre in essere.

2. Ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti Responsabili di Area che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Art. 8

Aree

1. Le Aree, quali strutture di vertice dell'Ente ricomprendono uno o più Servizi in considerazione delle relative necessità di programmazione e organizzazione del personale addetto, tenendo conto degli obiettivi di funzionalità e di controllo gestionale dei medesimi.

2. Le Aree sono individuate dalla Giunta comunale con proprio provvedimento deliberativo.

3. A ciascun'Area è preposto un responsabile di cui all'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000 i cui compiti e le cui responsabilità sono fissati ulteriormente all'art. 15.

4. I Responsabili di Area sono nominati dal Sindaco tra i dipendenti dell'Ente, cui verrà assegnata la Posizione organizzativa. La nomina dei responsabili, ai sensi dell'art. 50, comma 10 del D. Lgs. n. 267/2000, avviene con provvedimento motivato e con le modalità fissate dal presente regolamento, secondo criteri di competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del Sindaco ed è revocata in caso di inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel PEG/PDO o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro. L'attribuzione delle funzioni dirigenziali ai responsabili di Area può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi e può essere disposta anche in deroga ad ogni diversa disposizione, ai sensi dell'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000.

5. L'incarico, di durata annuale, e comunque non superiore a quella del mandato elettivo del Sindaco, alla scadenza può essere rinnovato o prorogato.

6. L'incarico può essere revocato motivatamente dal Sindaco, secondo le modalità previste all'art. 22, comma 3.

Art. 9

Polizia Locale

1. Nell'ambito della macrostruttura organizzativa dell'Ente può individuarsi, qualora ne ricorrano i presupposti di legge, quale struttura equiparata all'Area, il Corpo di Polizia Locale che in virtù delle sue peculiari funzioni è disciplinato - oltre che dal presente regolamento - da apposito regolamento.

2. Il Corpo è unitario e la sua suddivisione in ulteriori strutture interne è strumentale solo all'ottimizzazione dell'organizzazione delle attività dello stesso. Le caratteristiche di tali strutture e le funzioni dei loro responsabili sono definite all'interno dell'apposito regolamento.

3. Qualora non ricorrano i presupposti per l'istituzione del Corpo, nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente è individuato il Servizio di Polizia Locale. Per gli adempimenti, il Servizio di Polizia Locale si avvale dell'area amministrativa.

4. Il comandante del Corpo e/o i componenti il Servizio di Polizia Locale, nell'esercizio delle loro peculiari funzioni, dipendono direttamente dal Sindaco.

Art. 10

Servizi

1. I Servizi e/o Uffici, unità organizzative facoltative dotate di relativa autonomia organizzativa e gestionale, sono caratterizzati da un complesso omogeneo di funzioni e sono raggruppati o comunque ricompresi in Aree.

2. Ciascun Servizio può essere assegnato:

- alla responsabilità di un dipendente, nel qual caso all'adozione degli atti amministrativi di natura dirigenziale provvede il responsabile di Area;
 - alla diretta responsabilità del responsabile di Area;
3. La Giunta definisce il funzionigramma, intendendosi come tale la descrizione delle competenze assegnate a ciascun Area e Servizi.
 4. L'istituzione, la modifica e la soppressione dei Aree è attuata, per motivate esigenze organizzative, con deliberazione della Giunta comunale, come previsto dall'art. 6.
 5. Il responsabile del Servizio è nominato dal Responsabile di Area.
 6. L'incarico di responsabile di Servizio può essere revocato in qualunque momento.

Art. 11

Unità di progetto

1. Per assicurare la gestione di attività o interventi di particolare complessità possono essere istituite unità di progetto sia tra più Aree che all'interno di un singolo Area.
2. In particolare, le Unità di progetto possono essere istituite per l'elaborazione, attuazione e monitoraggio di programmi, progetti o obiettivi di interesse comunale caratterizzati da innovatività, strategicità e temporaneità.
3. Le unità di progetto, infatti, si caratterizzano per:
 - a) elevata specializzazione e complessità dei processi tecnico funzionali;
 - b) interazione con le altre strutture;
 - c) durata limitata nel tempo.
4. Le unità di progetto sono individuate dalla Giunta, sentiti i Responsabili di Area interessati; ad esse possono essere assegnate risorse umane, strumentali e finanziarie. Tali assegnazioni, unitamente all'obiettivo da perseguire e ai tempi di realizzazione, sono contenute nella deliberazione di approvazione del piano esecutivo di gestione o del PdO ovvero in successive deliberazioni di variazione degli stessi.
5. Le unità di progetto operano sotto la direzione del responsabile della struttura di diretto riferimento; o nel caso in cui la loro attività interessi Aree diversi, le stesse operano sotto il controllo del Segretario Comunale, previo specifico incarico del Sindaco.
6. Il responsabile dell'Unità di progetto è nominato dal Sindaco, su proposta del Segretario Comunale.

Art. 12

Uffici alle dipendenze degli organi politici – Uffici di staff

1. Ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000, con deliberazione della Giunta Comunale possono essere costituiti uffici di staff alle dirette dipendenze del Sindaco, per coadiuvare gli organi di governo nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo di loro competenza.
2. A tali uffici possono essere assegnati dipendenti di ruolo del Comune ovvero collaboratori assunti con contratto a tempo determinato.
3. I collaboratori di cui il comma precedente sono scelti direttamente dal Sindaco, tenuto conto del possesso di titoli di studio e dell'eventuale esperienza lavorativa o professionale necessaria per lo svolgimento delle mansioni. La scelta può avvenire anche attraverso procedura selettiva comparativa, con valutazione dei *curricula*, fermo restando il principio del rapporto fiduciario. Può essere stabilito, altresì, il possesso di specifici requisiti derivanti dalla natura dei compiti da svolgere.
4. I contratti, di durata comunque non superiore a quella del mandato del Sindaco, sono risolti di diritto nel caso in cui il Comune dichiara il dissesto, versi in situazioni strutturalmente deficitarie o comunque entro quindici giorni dall'anticipata cessazione del mandato del Sindaco, dovuta a qualsiasi causa.
5. Nel caso in cui tali uffici siano costituiti da collaboratori esterni assunti con contratto a tempo determinato agli stessi può essere corrisposto, oltre al trattamento fondamentale previsto dal vigente C.C.N.L. del comparto autonomie locali per la corrispondente categoria di inquadramento, un compenso onnicomprensivo sostitutivo di tutto il salario accessorio e del compenso per lavoro straordinario, graduato

in modo diverso a seconda della categoria di inquadramento, della specializzazione richiesta e della tipologia di attività, stabilito dal Sindaco.

Art. 13

Assegnazione del personale

1. Ogni dipendente dell'Ente viene assegnato ad una singola Area.
2. In fase di prima applicazione della struttura, il personale viene assegnato con atto del Segretario Comunale che mette in evidenza la distribuzione delle categorie e delle risorse umane realmente disponibili per ciascun Area previsto dall'organigramma. L'aggiornamento del quadro di assegnazione dell'organico è curato dal Responsabile cui fa capo l'ufficio del personale.
3. Successivamente alla prima assegnazione e in caso di mobilità tra Aree la competenza è del Segretario Comunale.
4. In caso di mobilità tra servizi o uffici della stessa Area la competenza è del responsabile di Area stesso. Il Responsabile trasmetterà il provvedimento al Segretario comunale.
5. I Responsabili delle Aree interessate, di concerto con il Segretario comunale, potranno disporre che attività "trasversali" afferenti più Aree, vengano svolte da dipendenti in "condivisione". Un provvedimento, all'uopo redatto, disciplinerà competenze ed eventuale termine di scadenza.

Art. 14

Segretario comunale e Vicesegretario

1. Il Segretario comunale provvede ai compiti ed alle incombenze allo stesso attribuite dalle leggi, dallo statuto e dai regolamenti.
2. Il Segretario svolge opera di consulenza all'interno dell'Amministrazione al fine di assicurare la correttezza dall'attività amministrativa dell'Ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico e della trasparenza. Il Segretario comunale in particolare:
 - a) collabora, fornendo assistenza giuridico amministrativa, con gli Organi di governo dell'Ente e con le unità organizzative, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto e ai Regolamenti;
 - b) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dirigenziali e ne coordina l'attività assicurando l'unitarietà operativa dell'organizzazione comunale nel perseguimento degli indirizzi, direttive ed obiettivi espressi dai competenti organi dell'Amministrazione;
 - c) partecipa con funzioni consultive e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale e ne cura la verbalizzazione;
 - d) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco;
 - e) può rogare i contratti nei quali l'Ente è parte e autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente.
3. Il Segretario Comunale, nell'espletamento delle sue funzioni, può essere coadiuvato da un Vicesegretario che lo sostituisce in tutti i casi di assenza, impedimento e di incompatibilità.
4. Secondo quanto previsto dallo Statuto, il Vicesegretario è individuato dal Sindaco, per un periodo non superiore alla durata del mandato, tra i Responsabili di Area in possesso del titolo di laurea richiesto per la nomina a Segretario e può essere revocato, con provvedimento del Sindaco, in caso di gravi inadempienze e violazioni dei doveri d'ufficio.

Art. 15

Responsabili di Area

1. Il Responsabile di Area, nell'ambito delle competenze della rispettiva struttura e della responsabilità complessiva degli obiettivi alla stessa assegnati, esercita i seguenti compiti, secondo quanto stabilito dall'art. 107 e dell'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000:
 - a) assiste, gli organi di direzione politica;
 - b) collabora con il Sindaco alla stesura dei documenti di programmazione;

- c) esprime pareri al Sindaco con riferimento alla costituzione, modifica o soppressione di servizi interni all'Area;
- d) promuove l'integrazione dell'attività delle diverse strutture in cui è articolata l'Area;
- e) esercita il potere sostitutivo in caso di inerzia nell'adozione di singoli atti da parte dei responsabili dei servizi;
- f) assegna il personale ai Servizi che abbiano diretto riferimento all'Area, in coerenza con gli obiettivi assegnati e individua i responsabili dei procedimenti amministrativi nell'ambito della propria struttura;
- g) sottoscrive le proposte di deliberazione, attestando la coerenza dell'atto con la relazione previsionale e programmatica e con gli strumenti di indirizzo dell'Amministrazione;
- h) adotta gli atti amministrativi di natura dirigenziale in qualità di responsabile del servizio ai sensi dell'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000;
- i) presiede le procedure valutative legate all'attribuzione dei trattamenti economici accessori ai dipendenti, recependo le proposte dei responsabili dei servizi ove nominati, assicurando l'omogeneità dei criteri di valutazione;
- j) effettua la valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati alla propria Area;
- k) promuove e attua le misure idonee a migliorare la funzionalità del servizio con verifica periodica delle produttività e dei carichi di lavoro;
- l) convoca e presiede le riunioni dello staff di servizio;
- m) impartisce direttive ai responsabili degli Uffici relativamente ad eventi straordinari non previsti negli strumenti di programmazione;
- n) garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance riferita alle attività e ai servizi ad esso specificatamente assegnati.

Art. 16

Responsabile di Servizio e/o di unità di progetto

1. Il Responsabile o il Funzionario eventualmente preposto a Servizio e/o Unità di progetto è responsabile del conseguimento degli obiettivi assegnati e della gestione delle relative risorse, della conformità degli atti alle leggi, della qualità e della economicità della gestione.

Art. 17

Mansioni individuali

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni proprie del profilo per il quale è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della categoria di appartenenza prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla categoria immediatamente superiore che abbia successivamente acquisito per effetto di procedure selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla categoria di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore. La descrizione dei profili professionali di ciascuna categoria professionale secondo quanto previsto dal C.C.N.L. è quella risultante dall'allegato A - Declaratorie al CCNL 31.3.1999 Regioni e AA.LL.

Art. 18

Dipendenza gerarchica - Verifica dell'attività

1. Ai Responsabili di Area è attribuita la responsabilità dei risultati delle attività svolte dal Area e dai Servizi che da essi dipendono, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati - in relazione agli obiettivi - dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, incluse le direzioni organizzative e di gestione del personale.

Art. 19

Attribuzione temporanea di mansioni superiori

1. Il dipendente, per obiettive esigenze di servizio, può essere incaricato temporaneamente a svolgere mansioni proprie della categoria immediatamente superiore, nel rispetto dell'art. 8 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e s.m.i.:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabili fino a dodici, qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

2. Nel caso di assegnazione di mansioni superiori, il dipendente ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la progressione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

3. L'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

4. L'assegnazione di mansioni superiori è disposta con determinazione del Responsabile di Area presso cui il dipendente è incaricato, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità.

5. Non costituisce esercizio di mansioni superiori l'attribuzione di alcuni soltanto dei compiti delle mansioni stesse e lo svolgimento di tali attività senza il carattere della prevalenza.

6. È di regola esclusa la mobilità verso mansioni inferiori salvo nei casi espressamente previsti dalla legge.

7. L'attribuzione di mansioni superiori può avere luogo solo se prevista nel piano triennale del fabbisogno del personale, come prescritto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 20

Rapporto con l'utenza

1. Ogni Responsabile di Area, anche alla luce delle indicazioni di cui al D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, è tenuto ad agevolare le relazioni tra il Comune ed i suoi utenti. A tal fine è tenuto a:

- a) verificare che i documenti e gli atti siano redatti con un linguaggio semplice e chiaro;
- b) agevolare le modalità di accesso dei cittadini ai servizi migliorando le attività di front-office con opportuni interventi di carattere organizzativo, formativo e di rinnovamento tecnologico della strumentazione.
- c) sviluppare e articolare gli strumenti di comunicazione con l'utenza utilizzando gli adeguati sistemi telefonici e telematici;
- d) partecipare in maniera attiva allo sviluppo del sistema di comunicazione interna ed esterna dell'Ente;
- e) valutare con cadenza periodica il grado di soddisfazione dell'utenza nell'ambito delle valutazioni di efficienza, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa in diretto contatto con gli strumenti del ciclo di gestione della performance.
- f) individuare gli standard di prestazione, generali e specifici, che si garantiscono agli utenti, in diretta correlazione con gli strumenti del controllo interno.
- g)

Art. 21

Comitato di direzione

1. Il Comitato di direzione è presieduto dal Segretario comunale previo specifico incarico del Sindaco ed è composto dai Responsabili di Area.

2. Il Comitato di direzione esercita le seguenti funzioni:

- a) assicura la rispondenza complessiva dell'attività dell'Amministrazione Comunale agli obiettivi, ai programmi e alle direttive della Giunta Comunale, operando per il coordinamento delle strutture organizzative e per il miglioramento, la semplificazione e la trasparenza delle procedure di gestione amministrativa e finanziaria;
- b) verifica periodicamente lo stato di avanzamento di obiettivi che, per loro natura, necessitano interventi di Aree diverse, provvedendo alla supervisione ed al coordinamento dei Aree interessate.
- c) provvede all'impostazione ed alla verifica tecnica dei documenti di pianificazione strategica;

- d) esamina, se richiesto, esprimendo un parere alla Giunta, sui documenti di programmazione, le proposte di regolamento o le proposte di atti di indirizzo da adottarsi da parte del Consiglio e le proposte di direttiva da adottarsi da parte della Giunta, nonché tutte le proposte di successiva variazione ai predetti strumenti;
 - e) verifica il rispetto delle fasi del Ciclo di gestione della performance di cui all'art. 27.
3. Il Comitato di direzione viene convocato dal Segretario Comunale sulla base di uno specifico ordine del giorno.
4. Il Sindaco può sempre convocare il Comitato. Alle riunioni del Comitato possono intervenire i componenti della Giunta. In rapporto agli argomenti trattati possono essere invitati i responsabili dei servizi e i responsabili di enti partecipati dal Comune.
5. Delle riunioni del Comitato può essere redatto apposito verbale a cura del segretario del Comitato scelto dal Presidente.

Art. 22

Criteri generali per l'affidamento degli incarichi dirigenziali e di Posizioni Organizzative ed individuali

1. I Responsabili dei Aree sono nominati o revocati con atto del Sindaco.
2. Il conferimento degli incarichi è effettuato sulla base della competenza professionale, dell'esperienza della capacità dimostrata, tenuto anche conto delle valutazioni annuali, in relazione alle esigenze di attuazione del piano generale di sviluppo, della programmazione triennale e annuale e degli obiettivi definiti dal piano esecutivo di gestione. Il conferimento delle nomine, di natura fiduciaria, viene effettuato, nel rispetto dei criteri stabiliti dal contratto integrativo aziendale, i quali sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 16 comma 2 .C.C.N.L. 31 marzo 1999.
3. Gli incarichi di cui ai commi precedenti possono essere revocati nei seguenti casi:
 - a) inosservanza delle direttive degli organi di governo;
 - b) mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati;
 - c) risultati insufficienti della gestione;
 - d) motivate esigenze organizzative.
4. Il verificarsi delle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del comma precedente deve essere certificato dalle risultanze del sistema di valutazione.
5. Nel caso di grave inosservanza delle direttive degli Organi di governo dell'Ente o di ripetuta valutazione negativa, la revoca dell'incarico avviene previa contestazione e contraddittorio. Nei casi di maggiore gravità l'Ente può recedere dal rapporto di lavoro ai sensi della disciplina civilistica e della contrattazione collettiva. Independentemente dai casi che motivano la revoca, alla scadenza degli incarichi non sussiste alcun obbligo o correlativo diritto al rinnovo degli stessi.
6. Le posizioni di responsabilità sono graduate tenendo conto di parametri comuni connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alla responsabilità gestionale interna ed esterna.
7. I singoli parametri sopra individuati sono scomposti in sottoparametri ai quali viene attribuito un punteggio secondo una gerarchia di importanza relativa.
8. I parametri, i sottoparametri ed i valori a essi attribuiti sono quelli riportati nell'Allegato "A". Lo stesso allegato illustra anche le modalità operative per la valutazione e il calcolo della corrispondente indennità.

Art. 23

Incarichi a contratto

1. L'Amministrazione può affidare incarichi di Responsabili di Area con contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000.
2. Il contratto di lavoro a tempo determinato ha una durata non superiore a quella del mandato del Sindaco. L'assunzione a tempo determinato viene deliberata con atto che definisce anche il trattamento economico. Il trattamento economico può essere integrato, con provvedimento motivato, con un'indennità "ad personam"

commisurata alla specifica qualifica professionale e culturale, anche in relazione alle condizioni di mercato relative alle specifiche professionalità.

3. Al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'Ente, possono essere stipulati contratti a termine di alte specializzazioni o funzionari del Area Direttivo, e anche per la copertura dei posti di responsabili degli uffici e servizi, ai sensi art. 110, comma 2 del TUEL, fermo restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.

Art. 24

Requisiti per il conferimento dell'incarico a tempo determinato

1. Gli incarichi di cui all'art. 23 sono conferiti con provvedimento del Sindaco, motivato in ordine alla sussistenza delle condizioni previste dallo stesso art. e vengono attribuiti a persone che possiedano i necessari requisiti sia sotto il profilo del titolo di studio, sia di eventuale iscrizione ad Albi Professionali richiesta dalla legge, sia, infine, sotto il profilo di precedenti e qualificanti esperienze lavorativo-professionali svolte nel medesimo Area per il quale si vuole conferire l'incarico.

2. L'Ente rende pubblica, in particolare attraverso il sito internet del Comune, in via ordinaria per almeno 10 giorni consecutivi, la volontà di conferire eventuali incarichi. Gli interessati presentano apposita domanda, cui viene allegato un *curriculum*. Il Sindaco può sentirli in un colloquio.

Art. 25

Stipulazione del contratto e suo contenuto

1. Alla stipulazione del contratto per gli incarichi di cui all'art. 24 provvede il Sindaco.

2. Nel contratto, oltre alle generalità delle parti, complete di codice fiscale, dovranno essere in particolare previsti:

- a) i programmi da realizzare, con indicati i tempi di esecuzione;
- b) gli organi preposti alla verifica dei risultati;
- c) la previsione della facoltà di revoca dell'incarico in caso di sussistenza di precise ragioni di interesse pubblico, concrete ed attuali, con corrispondente corresponsione di un indennizzo in ragione del periodo di incarico ancora da espletare, da corrispondere a tacitazione di ogni pretesa dello stesso;
- d) la previsione della facoltà di risoluzione anticipata dell'incarico per il caso in cui le verifiche effettuate diano luogo all'accertamento del non raggiungimento degli obiettivi, previa valutazione negativa del Nucleo nel caso in cui gli venga conferita la responsabilità di un'Area; la risoluzione verrà disposta dopo che sia stata effettuata la contestazione per iscritto all'interessato e che allo stesso sia stato assegnato un termine perentorio per presentare le sue controdeduzioni; la decisione verrà posta in capo alla Giunta Comunale che la motiverà in ordine alle ragioni specifiche della risoluzione e in relazione alle eventuali controdeduzioni presentate dall'interessato; sarà inoltre fatto salvo il diritto del Comune al risarcimento del danno;
- e) l'entità del compenso;
- f) la durata dell'incarico e la facoltà di proroga da parte del Comune per la durata massima consentita;
- g) l'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio e la specifica menzione della sussistenza di responsabilità civili, penali e contabili nell'espletamento dell'incarico;
- h) l'obbligo di rispettare tutti i vincoli di esclusività del rapporto previsti per i dipendenti pubblici, considerato il suo rapporto di assunzione come lavoratore dipendente a tempo determinato;
- i) l'eventuale conferimento di incarichi di responsabilità;
- j) la previsione della risoluzione del contratto in caso di dichiarazione di dissesto dell'Ente e qualora l'Ente stesso venga a trovarsi in situazione strutturalmente deficitaria.

Art. 26

Norme a garanzia della continuità dell'azione amministrativa

1. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e la piena operatività delle strutture organizzative dell'Ente, alla scadenza del mandato degli organi amministrativi tutti gli incarichi di

Responsabile di Area sono automaticamente prorogati per 2 mesi, fatta comunque salva la facoltà del Sindaco neoeletto di procedere a eventuali modifiche espresse prima di tale termine.

PARTE SECONDA PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE E CONTROLLO

Art. 27

Ciclo di gestione e piano della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 3 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 prevede:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. Nello specifico, il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:
 - **definizione** e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto negli atti di programmazione adottati dal Consiglio Comunale;
 - **identificazione** delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - a) Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - b) Piano esecutivo di gestione (PEG) o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse ai Aree, alle Unità Operative e agli uffici per la piena operatività gestionale;
 - **monitoraggio** in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:
 - a) nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei servizi;
 - b) nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;
 - **misurazione della performance**:
 - a) organizzativa: attraverso il controllo di gestione di cui agli art. 196/198-bis del D. Lgs. n. 267/2000. Si rimanda all'art. 33 per un maggiore dettaglio;
 - b) individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato nei principi generali degli art. 30 e 31.
 - **utilizzo** dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui agli artt. 30 e 31 del presente regolamento;
 - **rendicontazione**: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet del Comune, fatte salve diverse e più specifiche attività informativa di volta in volta stabilite.
3. Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata: "*Amministrazione Trasparente*".
4. Alla luce dei commi precedenti e alla non diretta applicabilità dell'art. 10 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 alle autonomie territoriali, il piano della performance del Comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatori attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D. Lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio annuale di previsione;
- Programma triennale dei lavori pubblici;
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- Piano esecutivo di gestione o Piano degli Obiettivi.

Il piano esecutivo di gestione costituisce sviluppo del piano della performance. Il documento dovrà quindi contenere gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per Aree, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio precisata dal presente regolamento.

Il termine del 31 gennaio previsto dall'art. 10 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 ha un valore meramente indicativo, in quanto le scadenze di dettaglio per gli Enti Locali sono previste dal D. Lgs. n. 267/2000 e dagli eventuali termini di rinvio ministeriali in merito all'approvazione del bilancio di previsione e dei relativi allegati.

L'approvazione del bilancio di previsione e degli allegati da parte del Consiglio Comunale e del Piano Esecutivo di Gestione da parte della Giunta Comunale costituiscono piena esecuzione in attuazione del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 e non è pertanto necessaria una specifica e apposita deliberazione relativa al piano della performance.

Non si applicano altresì le sanzioni previste dall'art. 10 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 in quanto con riferimento all'attuale contenuto del D. Lgs. n. 267/2000 non può essere imputata ai dirigenti responsabili dei servizi l'eventuale mancata adozione ed approvazione degli strumenti programmatici come sopra evidenziati.

Al termine di ciascun esercizio, e precisamente nell'ambito dell'approvazione del rendiconto della gestione che le Autonomie Territoriali approvano entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta Comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150.

Art. 28

La trasparenza

1. L'intera attività dell'Ente si ispira a principio generale di trasparenza, esso costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle Amministrazioni Pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
3. L'Ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.
4. Fermo quanto previsto all'art. precedente sulla pubblicazione nell'apposita sezione internet denominata: "Amministrazione trasparente" di ogni fase del Ciclo di gestione della performance, l'Ente individua nel dettaglio gli ulteriori documenti da inserire nell'ambito della sempre maggiore trasparenza. Le indicazioni di cui all'art. 11 comma 8 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 costituiscono suggerimenti per una migliore trasparenza. L'individuazione del materiale da pubblicare è stabilito nel piano della trasparenza.

5. Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative, quali ad esempio quelli relativi agli incarichi esterni e quelli relativi alla contrattazione integrativa decentrata.

Art. 29

La programmazione

1. La programmazione intesa come processo di definizione:

- a) delle finalità da perseguire,
- b) dei risultati da realizzare e delle attività da svolgere funzionali alle finalità, degli strumenti finanziari, organizzativi, regolativi da impiegare si articola nelle seguenti fasi:
 - pianificazione strategica - comprende la fase di definizione degli indirizzi strategici di lungo periodo e delle azioni e progetti per realizzarli e si esplicita nel piano generale di sviluppo e nel piano strategico;
 - programmazione pluriennale - comprende l'elaborazione degli indirizzi a livello pluriennale e della relativa quantificazione finanziaria per mezzo del bilancio pluriennale di esercizio e della relazione previsionale e programmatica;
 - programmazione annuale - attua gli indirizzi politici, individuando gli obiettivi annuali e la relativa quantificazione finanziaria per mezzo del bilancio annuale di esercizio;
 - programmazione operativa - (Piano Esecutivo di Gestione o Piano dettagliato degli obiettivi) definisce le modalità di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel bilancio di previsione;

2. Il PEG/PDO è articolato a livello di Area o di altra struttura equiparata; viene predisposto da ciascun responsabile di Area e trasmesso alla Giunta per l'approvazione.

3. Il PEG/PDO approvato dalla Giunta è assegnato, per la parte di competenza, ai Responsabili dei Aree; in caso di gravi ritardi o inadempienze nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, il Responsabile di Area può proporre alla Giunta una modifica al PEG/PDO;

Art. 30

I soggetti del processo di programmazione e controllo

1. Il Sindaco e la Giunta, sulla base delle indicazioni programmatiche espresse dal Consiglio e secondo le rispettive competenze:

- a) aggiornano annualmente, sulla base dei risultati della revisione periodica e consuntiva, gli indirizzi strategici pluriennali;
- b) definiscono gli obiettivi per ogni Area ed assegnano, attraverso il PEG/PDO, le risorse necessarie per la loro realizzazione;
- c) valutano, periodicamente e alla fine di ogni esercizio, il grado di realizzazione degli obiettivi fissati in rapporto alle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- d) riferiscono al Consiglio in ordine al conseguimento degli obiettivi fissati in sede di programmazione;
- e) controllano periodicamente i risultati ottenuti attraverso gestioni diverse da quella in economia al fine di garantire la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa;

2. I Responsabili di Area:

- a) elaborano la proposta dettagliata di obiettivi da inserire nel PEG/PDO;
- b) valutano periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi fissati a livello di Area e il conseguente utilizzo delle risorse.

Art. 31

Valutazione dei Responsabili di Area

1. La valutazione dei Responsabili di Area ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati ed è finalizzata:

- a) alla gestione degli istituti contrattuali;
- b) alla formulazione di proposte di mobilità dei responsabili;

2. La valutazione dei Responsabili di Area è comunicata dal Sindaco, su proposta dell'apposito Nucleo di Valutazione;
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione prima della sua trasmissione al Sindaco.
4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei Responsabili di Area, e degli incaricati assunti con contratto a tempo determinato è individuata nel Regolamento appositamente adottato ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 che costituisce parte integrante del presente Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi. (allegato "B")

Art. 32

Valutazione dei dipendenti

1. La valutazione dei dipendenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati.
2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai singoli Responsabili di Area.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.
4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei dipendenti sono individuati nell'apposita metodologia allegata che costituisce parte integrante del presente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi. (Allegato "B")

Art. 33

Il sistema dei controlli interni

1. Nel rispetto dei principi contenuti nel D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, il sistema dei controlli interni continua ad essere disciplinato dall'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000.
2. Il sistema dei controlli interni è così dettagliato:
 - a) Controllo di regolarità amministrativa e contabile: si attua attraverso il rilascio del parere tecnico e del visto di regolarità contabile sugli atti adottati dalla Giunta e dal Consiglio Comunale. Si attua altresì con la firma definitiva sulla determinazione di impegno di spesa adottata dal Responsabile del Area. Consiste nella verifica della regolarità amministrativa e contabile, della legittimità, della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa;
 - b) Controllo di gestione: l'obiettivo è quello di misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati. Il controllo di gestione adottato dal Comune costituisce pieno adeguamento al principio della performance organizzativa previsto dal D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 ed è disciplinato, oltre che dagli art. 196-198 bis del D. Lgs. n. 267/2000, anche dal regolamento di contabilità che ne individua strumenti e metodologie specifiche;
 - c) Controllo strategico: si riferisce alla verifica dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi ed altri strumenti di natura politica, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti; il documento principale è costituito dal documento Unico di Programmazione, è prevista una verifica nel corso dell'anno ai sensi dell'art. 193 del D. Lgs. n. 267/2000 e la conclusione si definisce con l'analisi sul raggiungimento dei programmi e dei progetti da parte della Giunta comunale in sede di rendiconto della gestione;
 - d) Valutazione delle prestazioni del personale e dei responsabili dei servizi: secondo gli strumenti e le metodologie così come indicati dagli artt. 31 e 32.
3. L'Ente Locale potrà stipulare accordi o convenzione con altri enti per l'effettuazione dei controlli di cui al presente articolo.

Art. 34

Nucleo di Valutazione interno

1. Ai sensi del vigente art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'art. 14 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 alle Autonomie Territoriali, è individuato un Nucleo di Valutazione con le seguenti finalità:

- Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 8 e seguenti del C.C.N.L. 31-3-1999;
- Verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D Lgs. 150/2009;
- Verifica dell'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000 e all'art. 27 del presente regolamento;
- Collaborazione con l'Amministrazione e con i responsabili dei Aree per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente Locale;

2. Il Nucleo di Valutazione è composto da numero due componenti, nominati dal Sindaco sulla base della presentazione del *curriculum* e della valutazione dell'esperienza in possesso, uno dei quali viene nominato presidente. Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001. Può essere nominata anche una società di professionisti al cui interno sono presenti le professionalità aventi i requisiti di cui al presente articolo.

3. I membri del Nucleo di Valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Esperienza, rinvenibile nel *curriculum vitae* dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del Nucleo di Valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico Ente, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli Enti Locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
- Vista la ridotta dimensione dell'Ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del Nucleo di Valutazione di questo, anche soggetti che partecipano ad altri Nuclei o Organismi indipendenti di valutazione in diverse Amministrazioni;

4. L'importo da corrispondere ai membri del Nucleo di Valutazione è stabilito dal Sindaco nel provvedimento di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'Ente con apposita determinazione dirigenziale e per ciascuno di essi non potrà essere superiore all'importo corrisposto al revisore dei conti. La durata del Nucleo è stabilita con il provvedimento di nomina per un periodo non inferiore a un anno, può essere prorogata e, comunque, non può essere superiore al mandato del Sindaco, salvo revoca.

5. Il Nucleo di Valutazione si riunisce ogniqualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza dei suoi componenti. Il Presidente provvede alla convocazione senza formalità del Nucleo e dirige i lavori della seduta.

6. Il Responsabile del Area cui fa capo il Servizio del Personale assicura le risorse umane e organizzative necessarie al funzionamento del Nucleo di Valutazione.

7. È facoltà dell'Amministrazione adottare uno specifico regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione, a integrazione del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

8. Il Comune può stipulare una convenzione con uno o più comuni per la gestione associata del nucleo di valutazione. In tal caso la convenzione definirà sia la composizione che le altre modalità di funzionamento del nucleo di valutazione. Laddove il Comune faccia parte di una Unione di Comuni ,il servizio può essere svolto altresì ,attraverso l'Unione secondo le disposizioni regolamentari previste dall'unione stessa

PARTE TERZA

ASPETTI OPERATIVI E GESTIONALI

Art. 35

Le determinazioni

1. Gli atti amministrativi, non diversamente disciplinati, di competenza dei Responsabili dei Aree nominati ai sensi dell'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000 e del Segretario comunale assumono la denominazione di "determinazioni".
2. La determinazione deve contenere tutti gli elementi formali e sostanziali caratterizzanti il provvedimento amministrativo, formandosi sui presupposti di diritto e di fatto a essa connaturati. Essa deve pertanto essere costituita di una premessa, recante la motivazioni, e di una parte dispositiva.
3. La determinazione avente a oggetto assunzione di impegno di spesa deve essere sottoposta al dirigente del Area finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria il quale ha natura di atto di controllo.
4. La determinazione di assunzione di impegno di spesa acquisisce efficacia dalla data di apposizione del visto di cui al comma 3.
5. Le determinazioni sono numerate progressivamente per ogni anno solare e sono conservate presso il servizio segreteria.
6. Le determinazioni sono soggette a pubblicazione.

Art. 36

Le deliberazioni

1. Le proposte di deliberazioni di competenza della Giunta sono predisposte dai Responsabili dei Aree nominati ai sensi dell'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000, anche secondo le direttive e gli indirizzi degli organi politici, o dai responsabili del procedimento da questi nominati. Sulle proposte di deliberazione che non siano meri atti di indirizzo va acquisito il parere di regolarità tecnica del dirigente competente. Nell'ipotesi in cui l'atto comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, va apposto anche il parere di regolarità contabile del dirigente dei servizi finanziari. Alle proposte di deliberazione consiliari si applica la medesima procedura prevista per gli atti di Giunta, fermo restando che la proposta può essere avanzata anche da ogni singolo consigliere.

Art. 37

Pareri e visto contabile

1. Pareri di cui all'art. 12 del T.U. L.R. n. 30/2000 degli Enti Locali devono essere resi di norma entro tre giorni dalla data in cui sono richiesti.
2. Il visto di regolarità contabile è reso dal responsabile del Area finanziario di norma entro tre giorni dalla trasmissione dell'atto, qualora ragioni di urgenza non richiedano un termine più breve.

Art. 38

Decreto del Sindaco

- Il Decreto Sindacale è adottato dal Sindaco nell'ambito delle proprie competenze di carattere organizzativo.
2. Il Decreto è immediatamente esecutivo, salvo diversa prescrizione.
 3. Il Decreto Sindacale è trasmesso al Segretario Comunale che ne cura l'attuazione.
 4. Qualora il decreto comporti l'impegno o la liquidazione di spesa deve contenere l'attestazione di copertura finanziaria.

Art. 39

Atto di organizzazione

1. Nell'ambito delle competenze che rientrano nell'esercizio del potere di organizzazione del rapporto di lavoro degli uffici e di gestione del personale, per le materie non altrimenti assoggettate alla disciplina di legge, di Statuto o di Regolamento, il Segretario Comunale, le P.O. adottano propri atti di organizzazione, che vengono trasmessi al Sindaco per la dovuta conoscenza.

2. Gli atti di organizzazione hanno natura privatistica e, pertanto, vengono adottati seguendo i canoni ed i principi del Codice Civile, delle leggi in materia di lavoro subordinato e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 40

L'ordine di servizio

1. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo previste dalla Legge, dallo Statuto e dai Regolamenti, il Segretario Comunale e le P.O. adottano propri "ordini di servizio".

2. Gli ordini di servizio sono sottoposti alle seguenti norme procedurali di adozione:

- l'ordine di servizio viene predisposto e sottoscritto dal Segretario Comunale o dalla Posizione Organizzativa, secondo le rispettive competenze;
- l'ordine di servizio viene numerato (con autonoma numerazione per ogni articolazione organizzativa), datato, inserito nell'apposito registro di Servizio e portato a conoscenza del personale interessato attraverso i mezzi ritenuti più idonei;
- copia dell'ordine di servizio è inviata all'Ufficio Personale ed agli altri Servizi eventualmente interessati.

LA MOBILITÀ

Art. 41

Mobilità interna

1. Per ragioni d'ufficio qualsiasi dipendente può essere assegnato ad altra Area o ad altro servizio all'interno della stessa Area, anche temporaneamente.

2. Al trasferimento in altra Area provvede il Segretario Comunale, sentiti i Responsabili dei Aree interessati.

3. Al trasferimento in altro Ufficio o Servizio all'interno della stessa Area provvede il responsabile del Area, sentito il Segretario.

4. Ciascun dipendente può richiedere l'assegnazione ad altra Area o servizio per svolgere mansioni di analogo contenuto professionale.

5. In caso di più richieste, il trasferimento può essere disposto tenendo conto dei criteri previsti dal contratto collettivo e inoltre dei seguenti, da valutarsi comunque in funzione delle prioritarie esigenze organizzative e funzionale dell'Ente:

- a) motivi di salute;
- b) motivi familiari;
- c) incompatibilità ambientale.

6. La mobilità a richiesta tra Aree diverse è disposta dal Segretario Comunale, sentiti i Responsabili dei Aree interessati, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dell'Area di appartenenza e con le assegnazioni di risorse del PEG/PDO.

7. Nel caso in cui vi sia un posto vacante in pianta organica, l'Ente prima di procedere ad espletare le procedure per l'accesso, tramite il Segretario, può verificare se tra il personale dell'Ente vi sia qualcuno interessato a ricoprire il posto disponibile in pianta organica.

Art. 42

Mobilità esterna

1. L'Amministrazione, per ricoprire posti vacanti in organico, è tenuta in via prioritaria ad attivare le procedure di mobilità. L'istituto della mobilità consiste nel passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa categoria in servizio presso altre amministrazioni dello stesso comparto che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza. Il provvedimento è di competenza della Giunta Comunale ed è adottato nell'ambito della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale. Il bando di mobilità viene pubblicato nel sito internet e all'albo pretorio del comune.

2. Le domande devono essere presentate entro i dieci giorni successivi alla pubblicazione del bando di mobilità. Le domande devono contenere i dati personali, la Pubblica Amministrazione presso cui si presta servizio, la categoria e la posizione economica di inquadramento, il profilo professionale, l'anzianità di

servizio in ogni categoria e profilo professionale di inquadramento, i titoli di studio posseduti ed un *curriculum* illustrativo del possesso di ulteriori requisiti, nonché delle attività effettivamente svolte, anche presso datori di lavoro privati. Ad esse deve essere allegata l'autorizzazione da parte della Amministrazione di provenienza. Esse sono esaminate, per verificarne la ammissibilità, dal responsabile dell'Area interessata, che provvede ad ammetterle, anche richiedendo le eventuali integrazioni e/o correzioni necessarie. Non vengono prese in considerazione le domande presentate precedentemente.

3. Il Segretario Comunale convoca i soggetti che hanno presentato le domande ritenute ammissibili per un colloquio che riguarderà le tematiche attinenti alle attività da svolgere e l'accertamento delle principali caratteristiche psico-attitudinali ai fini del migliore inserimento nell'attività lavorativa.

4. La Commissione presieduta dal Segretario comunale, costituita dal responsabile dell'Area ove è assegnato il servizio del personale e da un massimo di altri due responsabili scelti dallo stesso Segretario comunale, oltre a un dipendente scelto dal Presidente in funzione di segretario verbalizzante, formula una graduatoria in centesimi, sulla base dei seguenti criteri:

a) esperienza acquisita, indicata nel *curriculum* presentato, da valutare con specifico riferimento all'effettivo svolgimento di attività corrispondenti a quelle per le quali è prevista l'utilizzazione nell'Ente: fino ad un massimo di punti 25.

b) esiti del colloquio svolto valutabile fino a punti 45;

c) posizione di progressione economica posseduta valutabile, fino ad un massimo di punti 30 per i dipendenti inquadrati nella posizione iniziale e con un punteggio inferiore per i dipendenti inquadrati nelle successive posizioni di progressione orizzontale: in quest'ultimo caso il punteggio è determinato dividendo i 30 punti per il numero di progressioni possibili nella categoria di inquadramento e detraendo dai 30 punti il punteggio delle successive posizioni di sviluppo della progressione economica posseduta.

5. Nel caso in cui nessuno degli interessati abbia ottenuto un punteggio pari o superiore a punti 70 non si procederà a nessuna assunzione per mobilità volontaria.

Art. 43

Mobilità volontaria in uscita

1. La mobilità volontaria in uscita potrà essere concessa al dipendente che ne abbia fatto richiesta, previa acquisizione del parere favorevole del Responsabile di Area alla quale sia funzionalmente assegnato il richiedente, del Segretario comunale, e del nulla osta dell'Amministrazione ricevente.

Art. 44

Mobilità interna volontaria e mobilità obbligatoria

1. La mobilità è volontaria quando, avendo l'Amministrazione deciso di coprire un posto con personale interno, vi sono uno o più dipendenti interni disponibili volontariamente a coprire quel posto.

2. La mobilità è obbligatoria allorché, dovendosi comunque coprire un posto e non essendovi candidati interni volontari, si assegna comunque il posto ad un dipendente.

Art. 45

Mobilità interna

1. Alla mobilità all'interno della stessa Area provvede il Responsabile di Area, dando comunicazione al Segretario comunale e tra le diverse Aree provvede, sentiti i Responsabili di Area, il Segretario comunale, in conformità ai criteri stabiliti al precedente articolo.

2. I provvedimenti sono comunicati ai Servizi Personale e Finanziario per i conseguenti adempimenti del quadro di assegnazione del personale in servizio.

3. La mobilità di cui ai commi precedenti può essere attivata anche per far fronte ad eccezionali carichi di lavoro o alla straordinarietà di particolari adempimenti.

4. All'assegnazione, temporanea o definitiva, tra servizi della stessa Area, provvede con proprio atto datoriale il Responsabile dell'Area.

DISPOSIZIONI DIVERSE, TRANSITORIE E FINALI

Art. 46

Criteri di gestione delle risorse umane

1. La gestione delle risorse umane deve essere finalizzata alla valorizzazione delle attitudini e delle competenze professionali individuali ed improntata alla massima flessibilità ed al pieno coinvolgimento dei dipendenti.
2. La posizione di lavoro nell'ambito della struttura di assegnazione, gli obiettivi assegnati nonché le responsabilità attribuite devono tendere a costituire fattore di motivazione individuale e a garantire maggiore produttività.

Art. 47

Incentivazione e valutazione del personale

1. La partecipazione a programmi, piani di lavoro e progetti speciali nonché il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la qualità delle prestazioni sono connessi ad un sistema di incentivazione diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente.
2. I compensi incentivanti, quali strumenti di gestione delle risorse umane, sono improntati ai principi di trasparenza e pubblicità.

Art. 48

Formazione del personale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti costituiscono strumenti di carattere permanente per la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità presenti nell'Amministrazione.
2. L'ammontare delle risorse finanziarie destinate allo sviluppo delle attività formative del personale, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio verrà determinata in osservanza delle norme di legge e contrattuali.
3. Il Servizio Personale elabora annualmente, sulla base delle richieste pervenute dai Responsabili di Area, il Piano di Formazione dei dipendenti che dovrà essere contrattato nelle sue linee generali con le Rappresentanze Sindacali. Il Piano di Formazione farà parte del PEG.
4. In assenza del Piano di Formazione, la partecipazione a congressi, convegni, corsi o seminari di aggiornamento e/o formazione professionale è autorizzata dai Responsabili di Area.
5. La partecipazione dei Responsabili di Area è autorizzata dal Segretario Comunale.

Art. 49

Viaggi e missioni dei dipendenti

1. Il Segretario Comunale autorizza le missioni dei Responsabili di Area e questi ultimi quelle dei dipendenti incardinati nella propria struttura.
2. Alla liquidazione del rimborso spese spettanti provvede il Responsabile di Area al quale è stato affidato il budget sulla base delle tabelle presentate e con le modalità indicate di seguito: è consentito ai dipendenti l'utilizzo del mezzo proprio, in caso di missione, previa autorizzazione dirigenziale, solo quando non può farsi utilmente ricorso a mezzi di trasporto pubblico, o il ricorso agli stessi risulta eccessivamente dispendioso per la durata dei tragitti (il doppio del tempo necessario rispetto a quello che deriverebbe dall'impiego del mezzo proprio) e la lontananza dei percorsi dei mezzi pubblici da impiegarsi rispetto ai luoghi di destinazione. In ogni caso verrà garantito al dipendente il rimborso delle spese effettivamente sostenute, in base alle vigenti disposizioni in materia.

3. Per i soli casi in cui l'utilizzo del mezzo proprio risulti economicamente più vantaggioso per l'Amministrazione, potranno prevedersi forme di ristoro del dipendente dei costi dallo stesso sostenuti che, però, dovranno tenere conto degli oneri che in concreto avrebbe sostenuto il Comune per le sole spese di trasporto, anche nell'ipotesi di utilizzo di automezzo dell'Ente.

4. Tali spese, solo qualora fosse stato possibile il ricorso al mezzo di trasporto pubblico, non potranno superare l'ammontare della tariffa della tratta di andata e ritorno dello stesso. È demandato ai Responsabili dei Servizi il compito di effettuare le necessarie verifiche, nonché di liquidare gli importi dovuti, nel rispetto delle vigenti normative.

Art. 50

Rapporti con l'utenza e qualità dei servizi

1. I dipendenti assegnati alle strutture comunali che erogano servizi a diretto contatto con i cittadini devono adottare ogni possibile strumento per favorire e valorizzare le relazioni con l'utenza e migliorare la qualità dei servizi.

2. L'attenzione ai rapporti con i cittadini e il miglioramento della qualità dei servizi sono da considerarsi obiettivi da perseguire costantemente e costituiscono elementi di valutazione da parte dei Responsabili di Area.

Art. 51

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si conforma ai principi normativi in vigore, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità, si esplica in modo da contemperare gli interessi dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati.

2. Le relazioni sindacali sono ispirate alla collaborazione, correttezza, trasparenza e prevenzione dei conflitti.

3. I Responsabili di Area, nell'ambito delle competenze loro assegnate, curano le relazioni sindacali informando e coinvolgendo le Organizzazioni Sindacali, e si attivano per il rispetto degli istituti della contrattazione e concertazione nelle materie stabilite dalle norme contrattuali.

4. La delegazione trattante di parte pubblica è nominata dal Sindaco tra i Responsabili di Area, il quale individua il Presidente che può essere il Segretario Comunale.

Art. 52

Patrocinio legale

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento e che la scelta dello stesso sarà effettuata dall'Ente su proposta del dipendente, ritenendosi in ogni caso necessario il consenso dello stesso. A tal fine il dipendente informa subito l'Ente della apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, proponendo nel contempo il legale di propria fiducia; su tale richiesta la Giunta delibererà motivatamente. Per i procedimenti di responsabilità amministrativa il dipendente ha diritto al rimborso delle spese legali solo a seguito di sentenza definitiva di proscioglimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o con colpa grave, l'Ente richiederà al dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

3. L'Ente anche a tutela dei propri interessi stipulerà polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile dei dipendenti, Responsabili di Area.

Art. 53

Orario di lavoro

1. È riservata al Sindaco la determinazione dell'orario di servizio, nel rispetto del vincolo della comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 54

Responsabilità

1. I Responsabili di Area sono responsabili della regolarità e della legalità dei loro atti e degli atti di governo del Comune, nonché dell'attività gestionale di loro competenza.

2. Rispondono anche del buon andamento e dell'imparzialità, oltreché del risultato dell'attività svolta dalle strutture cui sono preposti e, inoltre, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati.

3. I Responsabili di Area assicurano l'osservanza dei doveri d'ufficio da parte del personale assegnato al servizio di competenza e, inoltre, l'applicazione del codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

4. Gli stessi esercitano sul personale dipendente un potere di disposizione per l'ordinario svolgimento delle attività nel luogo di lavoro.

5. Ogni dipendente è responsabile, in relazione alla categoria di appartenenza, delle mansioni assegnate e delle prestazioni rese, dei risultati ottenuti dall'unità organizzativa nella quale è inserito o di cui è Responsabile.

6. Salvo quanto previsto in materia di incompatibilità e ferma restando la definizione dei doveri dei dipendenti, la tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni è definita dalla Legge e dai contratti collettivi di lavoro.

7. Qualora, nell'esercizio delle sue funzioni o mansioni, il dipendente in posizione subordinata rilevi difficoltà od inconvenienti derivanti dalle disposizioni impartitegli dal superiore gerarchico, per l'organizzazione o lo svolgimento dei compiti assegnatigli, deve riferirne al Responsabile del Servizio di competenza nonché, se del caso, al Segretario Comunale e al Sindaco, eventualmente formulando le proposte, a suo avviso opportune, per rimuovere le riscontrate difficoltà od inconveniente.

Art. 55

Part-time

1. I posti part-time, previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta, non possono comunque essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.

2. Salvo quanto previsto dal comma successivo, il rapporto di lavoro del dipendente comunale è automaticamente trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, entro sessanta giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.

3. Il Responsabile del servizio personale, valutata la richiesta avanzata in relazione alle esigenze dell'Ente e alla disciplina normativa unitamente all'A. C.:

- a) formalizza l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro;
- b) differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, per un periodo non superiore a sei mesi, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente ed alla sua posizione nell'organizzazione dell'Ente;
- c) nega con provvedimento motivato la trasformazione quando l'attività di lavoro che si intende svolgere sia in palese contrasto con quella svolta presso il Comune o in concorrenza con essa, determini comunque conflitto di interessi con tale attività.

4. Le modalità orarie delle prestazioni lavorative devono essere definite, nell'ambito dell'orario di servizio, preferibilmente in maniera consensuale, per contemperare le esigenze di funzionalità dei servizi e quelle individuali del lavoratore. Qualora l'articolazione oraria proposta dallo stesso possa comportare disfunzioni ai servizi, non risolvibili durante la fase del differimento, il dipendente è invitato a modificare il regime orario proposto, conformemente a motivate esigenze definite dall'Amministrazione, pena la non accoglibilità della richiesta di part-time.

5. Il rapporto di lavoro a part-time non può essere costituito per i Vigili Urbani.

6. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento il lavoro a tempo parziale viene disciplinato dalle vigenti norme di legge e dal C.C.N.L. per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

Art. 56

Incompatibilità cumulo impieghi e incarichi

1. Al personale, fatto salvi i dipendenti con contratto a tempo parziale pari o al di sotto del 50%, è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo.
2. Allo stesso personale è vietato svolgere incarichi retribuiti presso altre pubbliche amministrazioni, società o persone fisiche, senza la previa autorizzazione dell'Amministrazione, secondo quanto stabilito dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. L'Amministrazione può altresì autorizzare incarichi conferiti al dipendente da società, anche senza scopo di lucro, verificando le compatibilità con gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro in essere con l'Ente.
4. L'autorizzazione deve essere richiesta dal dipendente interessato al Responsabile di Area o al Segretario se Responsabile di Area.
5. L'autorizzazione nei confronti dei Responsabili di Area è rilasciata dal Segretario Comunale e nei confronti di quest'ultimo è rilasciata dal Sindaco.
6. La sussistenza delle condizioni necessarie per il rilascio dell'autorizzazione deve permanere per tutto il periodo in cui siano svolte le attività, pena la revoca dell'autorizzazione stessa.
7. La richiesta del dipendente deve contenere una dettagliata descrizione della tipologia di prestazione richiesta, la durata, l'impegno previsto e il compenso proposto o concordato.
8. Sono fatte salve per i dipendenti a tempo parziale le norme stabilite dai C.C.N.L. vigenti e dalle disposizioni legislative in vigore.
9. La richiesta presentata dal dipendente, relativa a fattispecie autorizzabili, si intende accolta entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.
10. L'amministrazione è tenuta a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica tutte le autorizzazioni rilasciate ai sensi del presente art..
11. I compensi percepiti a seguito di attività autorizzate ai sensi dei commi precedenti devono essere comunicate all'Ufficio personale che provvede ai successivi adempimenti di legge.

Art. 57

Ferie, permessi ed aspettative

1. Compete ai Responsabili di Area, nell'ambito delle strutture cui sono preposti, la concessione di ferie secondo l'apposita pianificazione, di permessi retribuiti, di permessi brevi, nonché di disporre le modalità dei relativi recuperi. La concessione delle ferie deve essere preventivamente concordata, nell'ambito della specifica programmazione, con il Segretario Comunale.
2. Il Responsabile del Area personale è competente in materia di assenze per malattia o per infortuni, astensioni per maternità, aspettative. Per i Responsabili di Area provvede direttamente il Segretario Comunale.

Art. 58

Provvedimenti disciplinari

1. Si rimanda all'apposito regolamento dei procedimenti disciplinari che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.

Art. 59

Datore di lavoro - Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione interno

1. Il Sindaco con proprio provvedimento nomina tra i Responsabili di Area il Datore di Lavoro per l'esercizio delle funzioni di cui al D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. A tal fine, al Responsabile nominato spettano tutti i connessi poteri gestionali e provvederà all'assolvimento di tutti gli obblighi normativi e, in ragione strumentale, anche mediante disposizioni

impartite ai Responsabili dei Aree interessati che saranno tenuti ad ogni conseguente adempimento amministrativo, contabile e finanziario.

3. Il Sindaco nomina il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno.

Art. 60

Relazioni con le organizzazioni sindacali

1. Il Comune garantisce lo sviluppo delle relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione e dei sindacati, con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficienza dell'attività amministrativa e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività.

2. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza con il Sindaco, la Giunta, ed il Segretario Comunale e i Responsabili, nel quadro di una corretta distinzione di ruoli tra organi politici e dirigenza, articolandosi nei modelli relazionali previsti dalla legge e dai CCNL, secondo il principio di pari dignità tra le organizzazioni sindacali.

3. Le materie relative ai singoli modelli relazionali sono definite in sede di contrattazione collettiva di ente, nell'ambito delle norme stabilite dai contratti collettivi di lavoro e dalle norme vigenti.

Art. 61

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. È istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le relative competenze, il Comitato per le Pari opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

2. Il Comitato unico è composto da sei componenti, di cui tre designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale comunale, e tre designati dal Sindaco. È nominato dal Sindaco che provvede a designare il Presidente ed opera con la Consigliera o il Consigliere Nazionale di parità ed in conformità alla direttiva emanata in materia di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

3. Il Comitato unico ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale del Comune e, su segnalazione degli interessati, può richiedere informazioni e proporre soluzioni in ordine:

- a) alla consistenza degli organici ed agli sviluppi di carriera esistenti;
- b) all'accesso, all'organizzazione ed alle modalità di svolgimento di percorsi formativi e di aggiornamento professionale;
- c) al perseguimento di un effettivo equilibrio delle posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, nell'attribuzione di incarichi e funzioni di migliore qualità;
- d) alla garanzia di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- e) alla rilevazione, al contrasto e all'eliminazione di ogni situazioni persecutorie, forma di violenza morale o psichica all'interno del Comune.

4. Il Comitato unico può proporre all'Amministrazione particolari soluzioni organizzative in ordine all'attivazione di azioni positive che:

- a) mirino a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti;
- b) eliminino le eventuali discriminazioni esistenti su percorsi professionali;
- c) favoriscano la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo;

5. Il Comitato unico relaziona almeno una volta all'anno al Sindaco, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto allo sviluppo professionale, alla loro partecipazione ai corsi di formazione, alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psico-fisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per la donna, con particolare riguardo alle situazioni di lavoro che possano presentare rischi per la salute.

6. Il Comitato unico dispone del supporto tecnico logistico dell'Amministrazione. In sede di contrattazione decentrata sono determinati i permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività da parte delle componenti del Comitato, nonché le risorse necessarie al funzionamento del medesimo.

Art. 62

Norme finali

1. Il presente Regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di organizzazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale ove in conflitto con le norme in esso contenuto.

Art. 63

Pubblicità del regolamento

1. Il presente Regolamento, sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

2. Copia sarà altresì trasmessa ai Responsabili di Area e alle Rappresentanze Sindacali.

Art. 64

Entrata in vigore

3. Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione, da parte della Giunta Comunale.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DEI RESPONSABILI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Si assegna uno specifico peso economico a ogni posizione organizzativa nell'ambito della quantità di risorse stanziata dalla giunta e della "forcella" consentita dal contratto (da € 5.164,00 a € 12.911,00).

Il peso economico specifico di ogni singola posizione organizzativa risulta dalla compilazione della scheda e dalla assegnazione dei rispettivi punteggi.

La scheda è articolata in 5 fattori, ognuno dei quali ha un peso massimo pari a 20 punti. Ogni fattore è strutturato in un insieme di sottofattori con un punteggio attribuibile e con la indicazione dei relativi criteri.

L'attribuzione dell'indennità di posizione si basa sul seguente criterio: attribuzione a ciascuna P.O. del minimo contrattuale previsto (€ 5.164,00) in automatico, all'atto dell'attribuzione della responsabilità, e attribuzione dell'ulteriore quota della indennità di posizione (oltre l'importo minimo contrattuale) secondo la graduazione risultante dal presente sistema, nel rispetto del limite dello stanziamento stabilito dalla Giunta Comunale.

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

1) rilevanza strategica max 20 punti a seconda - pianificazione e/o progettazione:
delle funzioni per le che le funzioni esercitate punti da 13 a 20
politiche dell'Ente siano a prevalente - supporto e/o gestione:
carattere di: punti da 6 a 12

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

B) LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

1.1) Numero di dipendenti coordinati

fino a 1, punti 1

fino a 5 dipendenti, 5 punti

6 dipendenti o oltre, 8 punti

2) Grado di capacità organizzativa in relazione alle risorse assegnate

2 punti nel caso che si richieda capacità di programmazione, direzione e controllo

1 punto nel caso che si richieda capacità di direzione e controllo

3) Grado di complessità connesso alla copertura dei posti in dotazione organica

da 1 a 4 punti

(4 punti copertura inferiore al 50%; 3 punti copertura inferiore al 70%; 2 punti copertura inferiore al 90%, 1 punto copertura superiore al 90%)

4) Grado di complessità nella gestione di risorse esterne, in rapporto al numero ed alla qualità delle collaborazioni e degli LSU

da 1 a 3 punti

5) Esteralizzazione della gestione di servizi, in rapporto alla presenza di servizi esternalizzati, al loro numero ed al volume economico della gestione, alla rilevanza dei compiti di indirizzo e controllo esercitati

da 1 a 3 punti

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 20

C) LE RELAZIONI

1) Numero degli interlocutori e diversità nei rapporti tra soggetti interni ed esterni

da 1 a 3 punti in relazione alla frequenza e complessità dei rapporti con molti soggetti,
da 1 a 2 punti in relazione alla frequenza di rapporti sia interni che esterni

2) Criticità delle relazioni, a seguito della prevalenza del ruolo rivestito dall'interlocutore

1 punto con altri uffici

2 punti con altri uffici e con l'utenza

3 punti con altri uffici, con l'utenza e con uffici esterni

4 punti con organi politici e con uffici decisionali esterni

5 punti con sindaco, giunta, consiglio e con uffici decisionali esterni

3) Complessità ed importanza delle relazioni e trattamento di informazioni (responsabilità di procedimento attribuite)

- 1 punto, pochi, semplici e non informatizzati
- 2 punti, molti, semplici e informatizzati
- 3 punti, molti, informatizzati e poco/complessi
- 4 punti, molti, informatizzati e complessi
- 5 punti, molti, informatizzati e molto complessi

4) Natura delle relazioni

- 1 punto esclusivamente informative
- 2 punti prevalentemente informative
- 3 punti sia informative che negoziali
- 4 punti prevalentemente negoziali
- 5 punti negoziali

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

D) LA GESTIONE

1) La gestione del PEG o del PO

da 1 a 8 punti in rapporto al volume di risorse finanziarie, escludendo o calcolando al 20% quelle che hanno un carattere vincolato ed una natura ripetitiva (come ad esempio quelle per il personale)

2) La responsabilità diretta

- 1 punto, non assunzione in via esclusiva di prodotti, servizi etc diretti all'esterno
- 2 punti, assai scarsa assunzione in via esclusiva di prodotti, servizi etc diretti all'esterno
- 3 punti, episodica assunzione in via esclusiva di prodotti, servizi etc diretti all'esterno
- 4 punti, frequente assunzione in via esclusiva di prodotti, servizi etc diretti all'esterno
- 5 punti, continua assunzione in via esclusiva di prodotti, servizi etc diretti all'esterno

3) Possibilità di apportare consistenti danni all'ente (sia economici, che di immagine)

- 1 punto, potenzialità molto bassa
- 2 punti, potenzialità bassa
- 3 punti, potenzialità discreta
- 4 punti, potenzialità alta
- 5 punti, potenzialità molto rilevante

4) Numero di atti emanati nel corso dell'anno

da 0 a 2 punti

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

E) LE CONOSCENZE

- 1) Livello di capacità manageriale (soluzione di problemi, iniziativa, decisione, realizzazione, interazione professionale, sviluppo delle risorse, flessibilità)

da 1 a 10 punti in relazione al grado di capacità manageriale richiesto ed al grado di interazione dei fattori

- 2) Conoscenze tecniche richieste (in relazione al titolo di studio, alle conoscenze operative ed alla esperienza specifica)

da 1 a 5 punti

- 3) Conoscenze dell'apparato organizzativo e procedurale

1 punto, non necessario

2 punti, basso

3 punti, medio

4 punti, elevato

5 punti, massimo

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE COME SOMMA COMPLESSIVA DEI 5 FATTORI 100 PUNTI

(*) La valutazione percentuale da attribuire per questa voce va graduata fra i responsabili in modo direttamente proporzionale all'ammontare del budget effettivo a loro rispettivamente attribuito.

(**) La valutazione percentuale da attribuire per questa voce va graduata fra i responsabili in modo direttamente proporzionale al numero dei dipendenti effettivamente assegnati alla loro Area di rispettiva competenza.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

INTRODUZIONE

PREMESSA

L'adozione di un sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale deriva dalla necessità di corrispondere a specifiche disposizioni normative, nonché dall'esigenza di dotare l'Ente di un nuovo sistema di gestione delle risorse umane e finanziarie, in attuazione del disposto del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150.

A questo proposito, al fine di produrre un miglioramento tangibile e garantire una trasparenza dei risultati, il D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 prevede l'introduzione di un ciclo di gestione della performance, attraverso il quale le Amministrazioni devono inquadrare la loro azione attraverso il passaggio da una logica dei mezzi (input) ad una dei risultati (output ed outcome).

Il ciclo di gestione della performance (*disciplinato dal Capo II- Titolo II della legge 150/2009*) si articola nelle seguenti fasi:

- programmazione;
- pianificazione;
- monitoraggio;

valutazione e misurazione, con esito finale nella premialità e nella rendicontazione alla PA e ai cittadini.

Il percorso semplificato, sotteso a tale ciclo, prevede una fase di definizione e assegnazione degli obiettivi contenente i valori attesi di risultato con i rispettivi indicatori, una fase di assegnazione delle risorse necessarie, una misurazione e valutazione della performance (*intesa come somma di comportamenti e risultati del personale*) con la conseguente erogazione di incentivi economici conseguenti alle valutazioni.

È utile avere presenti i principi generali cui il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira.



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, la misurazione della performance riguarda sia l'andamento della performance della struttura organizzativa in cui il singolo lavora, sia la performance individuale in senso stretto.

Ai sensi dell'art. 8, la performance organizzativa concerne:

- L'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrati;
- la qualità e la quantità delle performance e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Le disposizioni relative alla performance organizzativa di cui all'art. 8, non rientrano tra quelle cui gli Enti Locali sono tenuti obbligatoriamente ad adeguarsi.



PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance illustrato nel presente atto ha quale obiettivo principale il desiderio di un miglioramento costante dell'organizzazione e delle modalità di lavoro del personale.

In particolare, il Sistema di misurazione e valutazione della performance persegue il fine:

- verificare il conseguimento degli obiettivi;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi;
- fornire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente;
- promuovere processi di miglioramento delle performance in termini di qualità;
- valorizzare le competenze e le potenzialità, individuando i fabbisogni formativi del personale, nonché incoraggiando l'arricchimento dell'esperienza lavorativa nelle sue dimensioni orizzontale (*diversificazione dei compiti*) e verticale (incremento delle responsabilità);
- condividere gli obiettivi dell'Amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo tra i dipendenti e le figure responsabili della gestione;
- promuovere l'emersione di professionalità particolarmente qualificate, al fine della loro valorizzazione, anche nel quadro degli strumenti individuali nel titolo III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

A tale scopo, come precisato dall'art. 7 del Decreto Legislativo n. 150/2009, il Sistema di misurazione e valutazione individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La misurazione della performance individuale del dirigente, assunto con contratto a tempo determinato, e dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

IL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI

Quadro generale

Nel Comune di Antillo gli obiettivi di gruppo da assegnare al personale dipendente sono articolati in:

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	Piani e progetti di particolare rilevanza, individuati sulla base delle priorità dell'Amministrazione
OBIETTIVI DI GESTIONE	Piani e programmi relativi alla gestione ordinaria

Gli obiettivi di miglioramento sono definiti in coerenza con le priorità individuate dall'Amministrazione e costituiscono obiettivi relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità amministrativa.

Essi rappresentano delle specificazioni dei programmi di maggior rilievo (*semplificazione amministrativa, informatizzazione dell'Amministrazione, razionalizzazione della spesa, miglioramento della qualità dei servizi*) contenuti nel DUP.

Sono descritti attraverso programmi operativi contenenti le informazioni necessarie relative agli indicatori di misurazione e alla individuazione delle specifiche responsabilità del personale coinvolto.

Gli obiettivi gestionali riguardano invece l'ordinaria attività dell'Amministrazione ed hanno per lo più carattere stabile nel tempo (*ad es. elaborazione di documentazione, trattazione della corrispondenza con le sedi, attività degli uffici, gestione del personale ecc...*).

Ove ritenuto utile, per portare avanti specifiche iniziative di particolare rilevanza per più uffici o più Aree, è possibile attribuire obiettivi trasversali alle strutture.

La fase di definizione degli obiettivi richiede il coinvolgimento e l'attiva partecipazione sia dell'esecutivo, a cui spetta il potere di indirizzo politico e programmatico, sia della struttura tecnica del Comune a cui compete la gestione degli obiettivi pianificati.

La fase di proposta degli obiettivi nasce dal raccordo costante tra le due parti nel senso che al diritto dovere di proposta, posto in capo ai funzionari, corrisponde la titolarità del potere di indirizzo e di approvazione posto in capo all'esecutivo.

Ad ogni obiettivo di miglioramento o gestionale sono associati uno o più indicatori finalizzati alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo.

Ciascun indicatore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **comprensibilità:** deve essere chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile anche a persone con conoscenze non specialistiche;
- **rilevanza:** deve essere utile e significativo per coloro che lo utilizzano e attribuibile a delle attività chiave fra quelle svolte dall'organizzazione;
- **confrontabilità:** deve consentire comparazioni diacroniche e sincroniche (*benchmarking*);
- **fattibilità:** la raccolta di informazioni per la sua misurazione deve comportare costi sostenibili in termini di risorse umane e finanziarie, nonché di sistemi informativi;
- **affidabilità:** deve rappresentare in maniera sufficientemente accurata la realtà che si sta misurando;

Il processo di definizione degli Obiettivi di miglioramento e gestionali

Il processo di definizione degli Obiettivi ha inizio con l'adozione del Bilancio di previsione, contenente i programmi e le priorità da perseguire nel corso dell'anno di riferimento.

Sulla base delle priorità individuate dall'Amministrazione nel documento previsionale, entro il 10 gennaio, il Segretario Comunale invita i Responsabili incaricati di posizione organizzativa ad avviare il processo di elaborazione degli obiettivi dell'Amministrazione, ove opportuno fornendo specifiche indicazioni e linee guida.

Entro il 31 gennaio, i Responsabili incaricati di posizione organizzativa, raccordandosi con i propri referenti politici, elaborano i piani ed i progetti prioritari e definiscono in collaborazione con i funzionari preposti agli Uffici competenti:

- gli obiettivi collegati;
- gli indicatori connessi agli obiettivi;
- il programma per la realizzazione dell'obiettivo, con la previsione delle risorse necessarie, delle iniziative da porre in essere

Entro tale data (31 gennaio) le proposte di obiettivi di miglioramento e gli obiettivi di gestione, corredati dai relativi indicatori e piani di azione, vengono presentate al Segretario Comunale.

Entro il 15 febbraio, il Segretario Comunale, anche sulla base di un costante raccordo con il Nucleo, procede:

- alla verifica della significatività degli obiettivi proposti;
- all'eventuale definizione, a partire dalle considerazioni precedenti, di un insieme di obiettivi nuovi e di obiettivi suscettibili di variazione.

Al termine delle verifiche di cui sopra, sentito il Nucleo, il Segretario Comunale cura la predisposizione del progetto di Piano dettagliato degli obiettivi e lo presenta alla Giunta Comunale.

Entro il 25 febbraio, il Segretario Comunale approva il Piano dettagliato degli obiettivi e lo trasmette al Nucleo di Valutazione e al Servizio Affari Generali per gli ulteriori adempimenti.

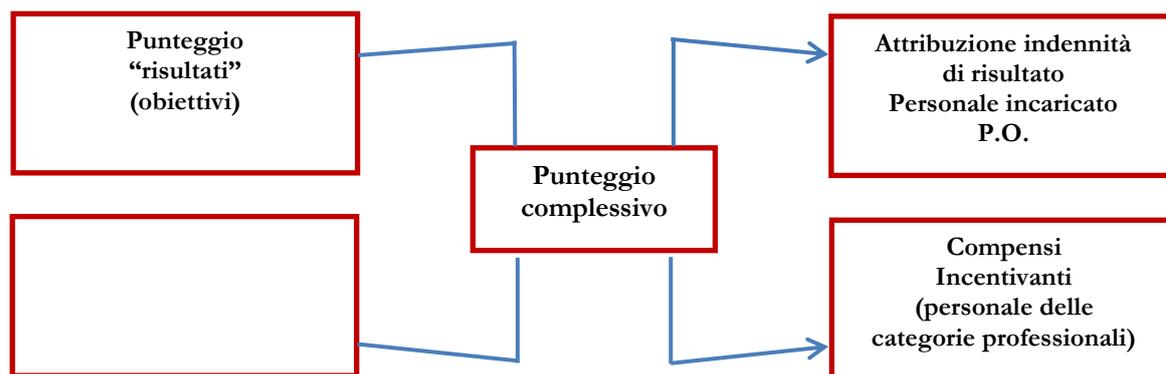
Entro il 1° marzo, una volta approvato il Piano dettagliato degli obiettivi, il Servizio Affari Generali/Segreteria Comunale ne cura la trasmissione agli Uffici e la pubblicazione sul sito istituzionale.

GLI ELEMENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Premessa

Il Sistema permanente di valutazione delle performance e dei risultati del personale (valutazione della prestazione individuale) collega le misura per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance, di cui al Titolo III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ai risultati conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza ed alle competenze organizzative dimostrate.

La struttura complessiva del sistema di valutazione è riassunta nello schema che segue:



Il sistema di valutazione, indipendentemente dal soggetto che viene valutato, si articola in cinque punti fondamentali:

- attribuzione di un punteggio in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale;
- valutazione dei comportamenti organizzativi;
- calcolo del punteggio complessivo;
- definizione di un processo di valutazione;
- fermo restando quanto previsto dall'art. 29 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, l'attribuzione delle misure previste dal Titolo III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, fra cui le diverse forme di compenso incentivante, calcolate in proporzione al punteggio conseguito, secondo i criteri e le modalità stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

Il sistema di valutazione della performance opera in riferimento ai seguenti soggetti:

- **personale incaricato di posizione organizzativa** ai sensi del C.C.N.L. relativo alla Revisione del sistema di classificazione del Personale (C.C.N.L. del 31 marzo 1999) e successive modifiche, e dirigente extradotazione organica con contratto a tempo determinato;
- **personale inquadrato nelle diverse categorie professionali.**

Valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi

1. Il criterio di valutazione dei risultati (*realizzazione degli obiettivi*)

La valutazione dei risultati ottenuti misura la capacità dei responsabili incaricati di posizione organizzativa e del dirigente assunto con contratto a tempo determinato di conseguire, nell'ambito della propria funzione, risultati adeguati agli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi annuali assegnati a ciascun responsabile incaricato di posizione organizzativa sono nel limite massimo di quattro.

▪ La scelta degli obiettivi

Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati, nel quadro di quanto determinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, osservando i criteri descritti di seguito:

- *Rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dal Area.* È necessario concentrare l'attenzione sulle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa primaria. Può trattarsi di linee di attività correlate sia ad obiettivi strategici sia ad obiettivi strutturali;
- *Misurabilità dell'obiettivo.* Il raggiungimento degli obiettivi assegnati deve essere verificabile. In fase di assegnazione, pertanto, occorre individuare indicatori ben definiti, corredati dalle modalità di calcolo del loro valore e dai dati elementari posti a base dei calcoli;
- *Controllabilità dell'obiettivo da parte dell'unità organizzativa.* La valutazione deve basarsi sul principio della responsabilizzazione dei valutati. A tal fine, è necessario che il conseguimento dell'obiettivo dipenda in misura prevalente dall'attività svolta dai valutati stessi e dalla loro struttura.
- *Chiarezza del limite temporale di riferimento.* L'obiettivo quale effetto atteso dell'attività svolta nel singolo esercizio, ha al massimo durata annuale. È in ogni caso, indispensabile che sia indicata in maniera certa la data di completamento dell'obiettivo.

▪ La ponderazione degli obiettivi

A ciascun obiettivo di Area è associato una ponderazione, rappresentativa dell'importanza che a esso si attribuisce. La ponderazione è contenuta nelle schede di progetto approvate con il provvedimento di approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi e la somma delle ponderazioni deve essere pari a 100.

▪ La definizione del punteggio di risultato

Il sistema si basa sulla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile.

Agli obiettivi sono associati, in fase di programmazione, indicatori quantitativi e qualitativi misurabili e le relative ponderazioni. Il rapporto tra il valore dell'indicatore proposto e il valore dell'indicatore conseguito esprime, in fase di valutazione, il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo. La somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rappresenta il punteggio conseguito ed è elemento di definizione del punteggio di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e dal dirigente a tempo determinato.

▪ Il calcolo del punteggio di risultato

Il punteggio massimo realizzabile è pari a 20 punti.

Il calcolo del punteggio di risultato si basa sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in base al percorso illustrato nelle lettere sono indicate.

A) Obiettivi individuati

OBIETTIVI:	
1	
2	
3	
4	

B) Parametri da utilizzare e relativa scala di misurazione

- *Efficienza*: è il rapporto tra il risultato raggiunto e le risorse impiegate. Comporta un impiego di risorse inferiore a quello programmato (Scala di misurazione: punti da 0 a 5).
- *Efficacia*: è il rapporto tra il risultato raggiunto e l'obiettivo programmato. È costituita dalla completa soddisfazione della domanda ovvero dalla eliminazione di disservizi o disagi (scala di misurazione: punti da 0 a 5).
- *Economicità*: è il rapporto tra costo preventivo e costo consuntivo. Va intesa non come semplice economia di spesa ma come effettivo risparmio a parità di qualità della performance (scala di misurazione: punti da 0 a 5).
- *Celerità*: è la maggiore frequenza nell'unità di tempo, vale a dire la diminuzione dei tempi di erogazione o di elaborazione (scala di misurazione: punti da 0 a 5).

La forbice del punteggio è compresa tra un minimo di 0 ed un massimo di 20.

Nel caso di assegnazione di due obiettivi il punteggio da attribuire viene moltiplicato per due al fine di rendere omogeneo il sistema dei punteggi utilizzato per i responsabili incaricati.

C) Lo schema da utilizzare per evidenziare i risultati conseguiti è il seguente:

	Efficienza Punteggio: punti da 0 a 5	Efficacia Punteggio punti da 0 a 5	Economicità Punteggio: punti da 0 a 5	Celerità Punteggio: punti da 0 a 5	Totale	Numero Parametri utilizzati	Totale Col 5:Col 6
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 5	Col 6	Col 7
Obiettivo n. 1							
Obiettivo n. 2							
Obiettivo n. 3							
Obiettivo n. 4							
TOTALE							

2. Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi

▪ Il quadro dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili incaricati e dal dirigente a tempo determinato rispetto a quelli effettivamente realizzati.

La valutazione dei comportamenti ha, inoltre, la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che:

1°) Grado di raggiungimento degli obiettivi (<i>risultati</i>)	max 20 pt	
2°) Qualità della performance individuale (<i>comportamenti organizzativi</i>)	max 80 pt	

▪ Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato verrà liquidata a decorrere dall'anno 2014 in base alla collocazione nelle fasce di merito sottoindicate del punteggio ottenuto:

➤ 25% della retribuzione di posizione assegnata punti	(quota massima)	fascia 1 ^a : da 96,6 a 100
➤ 22% della retribuzione di posizione assegnata		fascia 2 ^a : da 93,6 a 96,5 punti
➤ 19% della retribuzione di posizione assegnata punti		fascia 3 ^a : da 88,6 a 93,5
➤ 16% della retribuzione di posizione assegnata punti		fascia 4 ^a : da 82,6 a 88,5
➤ 13% della retribuzione di posizione assegnata	(quota minima)	fascia 5 ^a : da 75 a 82,5 punti
➤ = della retribuzione di posizione assegnata		fascia 6 ^a °: meno di 75 punti

Il punteggio 75/100 costituisce il limite al di sotto del quale la valutazione è ritenuta "non positiva". Tale valutazione, ai sensi di quanto disposto nel 3° periodo del 4° comma dell'art. 9 dell'Ordinamento Professionale, esclude la possibilità di risultare beneficiario dell'indennità di risultato.

Per il dirigente extradotazione organica la retribuzione di risultato è liquidata sulla base delle specifiche stabilite nel contratto individuale di lavoro stipulato con l'Amministrazione.

PERSONALE DIPENDENTE NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi

1. Il criterio di valutazione dei risultati (realizzazione degli obiettivi)

La valutazione dei risultati ottenuti misura la capacità del personale non incaricato di posizione organizzativa di conseguire, nell'ambito della propria funzione, risultati adeguati agli obiettivi assegnati.

▪ La scelta degli obiettivi

Il sistema si basa sulla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun Area. Nel quadro di quanto determinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, gli obiettivi sono assegnati attraverso il loro inserimento all'interno del Piano dettagliato degli obiettivi (obiettivi di gestione), o all'interno del provvedimento della Giunta Comunale di individuazione delle risorse variabili (obiettivi di miglioramento).

▪ Obiettivi di miglioramento

Attivazione di nuovi servizi o accrescimento dei servizi esistenti (*art. 15 c. 5 C.C.N.L.*)

Nel caso l'Amministrazione individui con proprio provvedimento specifici obiettivi di miglioramento, a forte contenuto innovativo, collegati alla applicazione dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1999 avente ad oggetto "Processi di riorganizzazione (*con o senza incrementi della dotazione organica*) finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti correlati ad aumento delle performance del personale"; in tale atto definirà le modalità di raccordo con il presente sistema di valutazione dei risultati, secondo lo schema di cui all'allegato "B").

▪ Obiettivi di gestione

Nel Piano dettagliato degli obiettivi sono inseriti gli obiettivi gestionali, di carattere ordinario ma che possono qualificarsi per la loro particolare complessità o atipicità, proposti dai Responsabili di Area, unitamente ai relativi indicatori quantitativi e qualitativi misurabili e le relative ponderazioni.

Per l'anno 2012, che si ritiene sperimentale per l'applicazione del presente Sistema di misurazione e valutazione, non possono essere assegnati a ciascun servizio più di 2 obiettivi gestionali al fine di un progressivo adeguamento ad una modalità di lavoro per obiettivi.

In fase di definizione dell'obiettivo di gestione trova applicazione quanto detto nell'analogo paragrafo relativo agli incaricati di posizione organizzativa, con riferimento alla misurabilità dell'obiettivo, alla sua controllabilità da parte dell'unità organizzativa e alla chiarezza del limite temporale di riferimento.

1. REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI NUOVI PROFILI	
1. OBIETTIVI DI GESTIONE	Sono obiettivi di carattere ordinario che possono qualificarsi per la loro particolare complessità o atipicità descritti in base a criteri di chiarezza, misurabilità e controllabilità.

A titolo di esempio la definizione di un obiettivo di gestione può essere schematizzata attraverso gli elementi rappresentati nella scheda:

OBIETTIVO			
Personale che partecipa al progetto:			
		Attività previste	
			MESI
DESCRIZIONE			
N.	DENOMINAZIONE	RISULTATO ATTESO	RISULTATO CONSEGUITO

Trattandosi di obiettivi gestionali, che riguardano la realizzazione di risultati relativamente alla parte ordinaria delle attività, è necessario garantire a tutti i dipendenti la partecipazione alla realizzazione di obiettivi.

- La definizione del punteggio di risultato

Il sistema si basa sulla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati per ciascun dipendente del Servizio che ha realizzato l'obiettivo.

In fase di programmazione devono essere individuati gli indicatori quantitativi e qualitativi misurabili. Il rapporto tra il valore dell'indicatore atteso e il valore dell'indicatore conseguito esprime, in fase di valutazione, il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo.

- Il calcolo del punteggio di risultato

Il punteggio massimo realizzabile è pari a 20 punti.

Il calcolo del punteggio di risultato si basa sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e si ottiene moltiplicando il punteggio massimo realizzabile per la percentuale di realizzazione dell'obiettivo.

Punteggio di risultato = (Ob.)	Punteggio max x % di realizzazione dell'obiettivo in relazione agli indicatori
--------------------------------	--

2. Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi

- La valutazione dei comportamenti organizzativi

Ogni dipendente è soggetto ad una valutazione per la performance resa.

Nella valutazione dei comportamenti organizzativi vengono considerati tre macrofattori di valutazione (Orientamento al risultato, Competente organizzative, Modalità di relazione con l'utente) declinati in otto fattori di valutazione, ai quali viene attribuito un punteggio come sotto meglio specificato.

ORIENTAMENTO AL RISULTATO	
<p>INIZIATIVA PERSONALE</p> <p>FLESSIBILITÀ NELLO SVOLGERE IL LAVORO DISPONIBILITÀ PERSONALE</p> <p>AFFIDABILITÀ</p>	<p>Capacità di lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia.</p> <p>Disponibilità ed elasticità nell'interpretare il proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione. Apporto in termini di assiduità di presenza e di impegno.</p> <p>Vengono considerati a questo proposito fattori specifici come il rispetto delle scadenze e degli impegni presi, nonché la continuità e la qualità dell'apporto lavorativo.</p>
COMPETENZE ORGANIZZATIVE AFFIDABILITÀ	
<p>CONOSCENZE E CAPACITÀ PROFESSIONALI (capacità di gestione del personale assegnato)</p> <p>RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITÀ DELLA PERFORMANCE</p>	<p>Grado di conoscenza professionali generali e/o specialistiche richieste per lo svolgimento delle mansioni affidate. Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria.</p> <p>Capacità di motivare le persone del proprio ufficio facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.</p> <p>Dimostrazione impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo efficace e di saper affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate. Capacità di diversificare e sviluppare le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati</p>
MODALITÀ DI RELAZIONE CON L'UTENTE	

CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I COLLEGHI E DI FAVORIRE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI	Dimostrazione di capacità di relazioni con i colleghi e con gli utenti, mantenendo un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione
COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO	Dimostrazione di consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri ed informazioni; fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche Areeali/di ufficio

▪ La definizione del punteggio dei comportamenti organizzativi

A ciascun fattore di valutazione sono associati cinque livelli di giudizio, che indicano le caratteristiche che occorre possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione:

- se il valutato è descritto dal livello “*inadeguato*”, attiene un punteggio variabile tra 0 e 3;
- se il valutato è descritto dal livello “*migliorabile*”, attiene un punteggio variabile tra 3,1 e 5,9;
- se il valutato è descritto dal livello “*adeguato*”, ottiene un punteggio variabile tra 6 e 7,9;
- se il valutato è descritto dal livello “*buono*”, ottiene un punteggio variabile tra 8 e 8,9;
- se il valutato è descritto dal livello “*eccellente*”, ottiene un punteggio variabile tra 9 e 10;

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi delle valutazioni dei singoli fattori di valutazione.

$$| \Sigma p=p1 + p2 +p3....p8$$

La somma di tutti i punteggi può dare il risultato max 80

▪ Definizione del coefficiente di presenza

Viene calcolato il coefficiente di presenza “coeff.p” calcolando il rapporto fra giornate lavorative e giornate dovute.

Nel computo del coefficiente, verranno considerate le giornate effettivamente lavorate.

Non si considerano assenze:

- congedo ordinario
- festività soppresse
- riposo sostitutivo
- infortuni sul lavoro
- malattie professionali per causa di servizio
- permessi sindacali retribuiti
- congedi obbligatori per maternità
- sciopero

- permessi per mandato amministrativo

Ove il coefficiente di presenza sia inferiore al 30%, si soprassedie per l'anno in questione alla valutazione del dipendente.

- Il calcolo del punteggio dei comportamenti organizzativi

Il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente (**P**) è pari alla somma dei punteggi ottenuti per ciascun fattore di valutazione, rimodulato attraverso il coefficiente di presenza.

$$| P = \Sigma p * \text{coeff. pres.}$$

- Quantificazione del punteggio complessivo

Il punteggio complessivo del dipendente (**Pc**) è pari alla somma del punteggio relativo al risultato e del punteggio relativo ai comportamenti organizzativi.

$$| Pc = Ob. + P$$

Il punteggio complessivo può dare il **risultato max 100**. (vedi scheda allegata)

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

1. I soggetti del processo di misurazione a valutazione della performance

Secondo quanto espressamente rilevato nella delibera n. 104/2010 della Commissione per la *Valutazione, la Trasparenza e l'Integrata* delle Amministrazioni Pubbliche, la funzione di misurazione e valutazione della performance è affidata dalla legge, nell'ambito della singola Amministrazione, alla responsabilità di una pluralità di soggetti:

- l'organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta comunale)
- l'organismo indipendente di valutazione della performance (*Nucleo*)
- il Segretario Comunale
- il dirigente extradotazione organica e gli incaricati di posizione organizzativa.

Secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, il Nucleo di Valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione ed elabora con relazione annuale sullo stato dello stesso.

In conformità all'art. 7, comma 2 e 9 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione che, con il supporto della struttura tecnica permanente di cui all'art. 14, comma 9 e 10 del decreto, presidia il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso. Questa funzione potrà essere attiva solo nel momento in cui l'Ente si doterà di un Piano della performance organizzativa;
- dal Segretario Comunale e dagli incaricati posizione organizzativa per quanto riguarda il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.

Le fasi operative che scandiscono tempi e modalità di attuazione del processo di valutazione descritte di seguito, si basano principalmente sul coinvolgimento di due figure di valutazione ed il valutato, ossia l'unità di personale soggetta alla procedura di valutazione.

Nell'individuazione concreta di tali figure, occorre distinguere i seguenti Responsabili della valutazione della performance individuale:

- per il personale incaricato di posizione organizzativa e per il dirigente extradotazione organica, la valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione;
- per il personale degli Uffici delle diverse Aree, la valutazione viene effettuata dal Dirigente extradotazione organica o dal Responsabile incaricato di posizione organizzativa.

6. Modalità di attribuzione dell'incentivo di produttività collegato alla performance

La graduatoria finale è articolata secondo le seguenti fasce:

3 ^a fascia	Valutazione insufficiente	punteggio 0 – 49
2 ^a fascia	Valutazione media	punteggio 50 – 79
1 ^a fascia	Valutazione alta	punteggio 80 – 100

La ripartizione delle risorse destinate al finanziamento delle singole fasce di merito per la corresponsione del trattamento economico collegato alla performance individuale sarà effettuata nel modo seguente:

1^a fascia = FASCIA ALTA: alla 1^a fascia è assegnato il 60% del budget assegnato in sede di contrattazione decentrata;

2^a fascia = FASCIA INTERMEDIA: alla 2^a fascia viene assegnato il rimanente 40%.

3^a fascia = VALUTAZIONE INSUFFICIENTE: alla 3^a fascia non viene assegnato alcun budget.

In ogni caso il compenso dell'incentivo economico da erogare al personale delle varie categorie inclusa nella fascia media dovrà essere inferiore al 30% rispetto all'analogo compenso attribuito al personale della fascia alta. In ogni caso le economie della fascia media saranno ridistribuite nella fascia alta.

Determinato il budget assegnato alla 1^a e 2^a fascia di valutazione, si procederà alla suddivisione dello stesso per categoria secondo le seguenti percentuali:

Categoria A	10%
Categoria B	20%
Categoria B3	25%
Categoria C	30%
Categoria D	15%

L'incentivo di produttività collegato alla performance individuale sarà calcolato dividendo la somma assegnata ad ogni categoria per il numero dei dipendenti inseriti nelle due fasce di merito.

A ciò provvederà il Responsabile del personale entro il mese di Marzo dell'anno successivo alla valutazione.

MERITO E PREMIALITÀ

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 31 comma 2 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, "gli Enti Locali prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre";
- ai sensi dell'art. 31 comma 3 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, "per premiare il merito e la professionalità gli enti locali utilizzano gli strumenti di cui all'art. 20 lett. a) e lett. b) (bonus delle eccellenze e bonus per l'innovazione) adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti;
- vi è tuttavia una situazione interpretativa non univoca in merito alla modalità di attuazione degli istituti descritti nel D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, con particolare riferimento a quelli relativi alle graduatorie di merito, al bonus delle eccellenze e al bonus dell'innovazione.

L'Amministrazione ritiene opportuno, in via preliminare, attivare una fase di approfondimento, al fine di verificare l'applicabilità immediata, dal 1° gennaio 2012, di tali istituti, demandando ad un momento successivo la definizione puntuale delle modalità di attuazione.

REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Al fine di favorire un progressivo affinamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale, il Nucleo, il Segretario Comunale, i Responsabili di Area, anche su proposta delle Organizzazioni Sindacali, possono sottoporre all'Amministrazione eventuali modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Le modifiche approvate entrano in vigore il 1° gennaio dell'anno successivo, a meno che non sia diversamente stabilito.

Le modifiche devono mirare a valorizzare ulteriormente le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come stabilite dalla normativa vigente, in particolare per quanto concerne la promozione del merito e della produttività individuale, anche attraverso idonee misure incentivanti.

Le modifiche apportate al Sistema di misurazione e valutazione della performance devono essere trasmesse tempestivamente al Nucleo o all'analogo soggetto valutatore individuato dall'Amministrazione.

MODALITÀ DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO

Per quanto riguarda il raccordo con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio ai sensi di quanto previsto dalla lett d) c.3 dell'art. 7 del D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150, deve essere garantita l'integrazione tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria per quanto riguarda la coerenza dei contenuti (obiettivi del piano e risorse economiche necessarie al loro perseguimento contenute nel bilancio previsionale).

Dal punto di vista dei tempi è opportuno adottare un sistema flessibile di scadenza in base al quale il Piano dettagliato degli obiettivi segue la dinamica di approvazione del bilancio e viene approvato entro il mese successivo a quello di adozione del Bilancio di Previsione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Area: <Area>

Nome e Cognome: <Nome>

Categoria e posizione: <Categoria>

Profilo: <Profilo>

Servizio: <Servizio>

Periodo di riferimento:

Anno

Gennaio/Dicembre

OBIETTIVO GESTIONALE

TITOLO DEL PROGETTO:	
Realizzazione dell'obiettivo %	
Punteggio di risultato	Punteggio max (20 pt.) x % di realizzazione dell'obiettivo in relazione agli indicatori

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI elementi di valutazione

1. ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Inadeguato da 0 a 3	Migliorabile da 3,1 a 5,9	Adeguato da 6 a 7,9	Buono da 8 a 8,9	Eccellente da 9 a 10
INIZIATIVA PERSONALE					
FLESSIBILITÀ NELLO SVOLGERE IL LAVORO, DISPONIBILITÀ PERSONALE					
AFFIDABILITÀ					
2. COMPETENZE ORGANIZZATIVE	Inadeguato da 0 a 3	Migliorabile da 3,1 a 5,9	Adeguato da 6 a 7,9	Buono da 8 a 8,9	Eccellente da 9 a 10
CONOSCENZE E CAPACITÀ PROFESSIONALI (<i>capacità di gestione del personale assegnato</i>)					
RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITÀ DELLA PERFORMANCE					
3. MODALITÀ DI RELAZIONE CON L'UTENTE	Inadeguato da 0 a 3	Migliorabile da 3,1 a 5,9	Adeguato da 6 a 7,9	Buono da 8 a 8,9	Eccellente da 9 a 10
CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI FINALI INTERNI ED ESTERNI					
CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I COLLEGHI E DI FAVORIRE LA					

CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI					
COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO					
PUNTEGGIO FINALE					

Il punteggio complessivo del dipendente è pari alla somma del punteggio relativo al risultato e del punteggio relativo ai comportamenti organizzativi: totale 100.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO - SCHEDA DI VALUTAZIONE

Area: <Area>

Servizio: <Servizio>

Periodo di riferimento:

Anno

Gennaio/Dicembre

PROGETTO

QUOTA ASSEGNATA AL PROGETTO

PERSONALE CHE PARTECIPA AL PROGETTO

DESCRIZIONE PER FASI DELLA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA QUOTA ASSEGNATA

GRADO DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO

EROGAZIONE DEL COMPENSO

Il Responsabile del Area

REGOLAMENTO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

CAPO I

Soggetti competenti e sanzioni disciplinari

Art. 1

Soggetti competenti per l'applicazione di sanzioni disciplinari

1. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari e per l'applicazione delle relative sanzioni è costituito dal Segretario comunale, coadiuvato da un dipendente dallo stesso individuato di volta in volta, con le funzioni di segretario dell'Ufficio.
2. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, non essendo i responsabili delle strutture di massima dimensione dell'Ente (Area) inquadrati con qualifica dirigenziale, le sanzioni di seguito indicate, per le quali è necessaria la contestazione scritta, sono di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari:
 - rimprovero scritto (*censura*);
 - multa fino a 4 ore;
 - sospensione fino a dieci giorni.
 - la sospensione superiore a dieci giorni;
 - il licenziamento con preavviso;
 - il licenziamento senza preavviso.
3. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari determina la sanzione da applicare o dispone l'archiviazione nei termini prescritti dalla legge.
4. Per il rimprovero verbale provvede direttamente il responsabile di Area anche se non riveste qualifica dirigenziale. Per l'irrogazione di tale sanzione non è necessaria la contestazione scritta. La sanzione deve essere applicata entro venti giorni decorrenti dal momento in cui è venuto a conoscenza del fatto. Per i responsabili di Area competente a irrogare la sanzione del rimprovero verbale è il Segretario comunale.
5. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è, altresì, competente per l'adozione di provvedimenti aventi natura cautelare, sia discrezionali che vincolati a norma di legge.

Art. 2

Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- collaborare con diligenza, osservando le norme del presente regolamento, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

- nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15 in tema di auto certificazione;
- rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione dei soggetti abilitati a rilasciarla;
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

Art. 3

Sanzioni disciplinari

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300/1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di quindici;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.
- j) Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (*retribuzione base mensile*) del C.C.N.L. del 14 settembre 2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria e ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - c) condanna passata in giudicato:
 1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992, n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs. n. 267/2000.
 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 23 del C.C.N.L. del 22 gennaio.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

Art. 4

Fattispecie, ulteriori rispetto a quelle previste dal contratto collettivo, che danno luogo a procedimento disciplinare ed all'applicazione di sanzioni disciplinari introdotte con il D. Lgs 29 ottobre 2009, n. 150 (*disposizioni di cui al capo V del Titolo IV*).

1. Si applica il licenziamento disciplinare con preavviso nei seguenti casi:

- assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- valutazione di insufficiente rendimento riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione.

2. Si applica il licenziamento senza preavviso per:

- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

- reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
3. Si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi per:
- condotte pregiudizievoli per aver provocato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.
4. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni per:
- coloro che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.
5. Si applica il collocamento in disponibilità:
- in tutti i casi in cui il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
6. Si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi e della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione per:
- mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento.
 - ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Art. 5

Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 55, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001 come sostituito dall'art. 68, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il testo del codice disciplinare di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 11 aprile 2008 integrato con le indicazioni delle infrazioni e relative sanzioni di cui al capo V del Titolo IV del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione. Detta pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

CAPO II Procedure disciplinari

Art. 6

Sanzione disciplinare del rimprovero scritto (censura), della multa fino a 4 ore e della sospensione fino a 10 giorni di competenza dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

1. Qualora la sanzione da applicare sia diversa dal rimprovero verbale il responsabile di Area trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il Sindaco o l'Assessore al Personale provvedono nello stesso termine e con le medesime modalità a segnalare le infrazioni con riferimento ai responsabili di Area.
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 , comma 2, del C.C.N.L. sottoscritto in data 6 luglio 1995 come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 gennaio 2004 e dell'art. 55 bis, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 165/2001 inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari provvede alla contestazione degli addebiti indicando in modo puntuale modalità e circostanze senza effettuare alcuna valutazione preliminare dei fatti.
3. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 il termine per la contestazione dell'addebito di venti giorni decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile di Area ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
4. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito da effettuarsi nei termini di cui al comma precedente e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
5. La convocazione per il contraddittorio a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, deve essere effettuata con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
6. In relazione al disposto di cui al comma 3 dell'art. 24 del citato C.C.N.L. del 6 luglio 1995 trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione verrà applicata nei successivi quindici giorni.
7. Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro sessanta giorni dalla contestazione.
8. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di sessanta giorni è prorogato di un periodo corrispondente. In caso di violazione dei termini da parte dell'amministrazione scatta la decadenza dall'azione disciplinare. Se la violazione dei termini è commessa dal dipendente questi decade dall'esercizio del diritto alla difesa.

Art. 7

Sanzione disciplinare della sospensione superiore a 10 giorni, del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso di competenza dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

1. Qualora la sanzione da applicare sia diversa dal rimprovero verbale il responsabile di Area trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Il

Sindaco o l'Assessore al Personale provvedono nello stesso termine e con le medesime modalità a segnalare le infrazioni dei responsabili di Area o di qualunque altro dipendente.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 , comma 2, del C.C.N.L. sottoscritto in data 6 luglio 1995 come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 gennaio 2004 e dell'art. 55 bis, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 165/2001 inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari provvede alla contestazione degli addebiti indicando in modo puntuale modalità e circostanze senza effettuare alcuna valutazione preliminare dei fatti.

3. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 il termine per la contestazione dell'addebito di quaranta giorni decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile di Area ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

4. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito da effettuarsi nei termini di cui al comma precedente e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. La convocazione per il contraddittorio a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, deve essere effettuata con un preavviso di almeno venti giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

6. In relazione al disposto di cui al comma 3 dell'art. 24 del citato C.C.N.L. del 6 luglio 1995 trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione verrà applicata nei successivi quindici giorni.

7. Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro centoventi giorni dalla contestazione.

8. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni, il termine di centoventi giorni è prorogato di un periodo corrispondente. In caso di violazione dei termini da parte dell'amministrazione scatta la decadenza dall'azione disciplinare. Se la violazione dei termini è commessa dal dipendente questi decade dall'esercizio del diritto alla difesa.

Art. 8

Avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 4, comma 3, del C.C.N.L.

11 aprile 2008 a seguito di conoscenza di sentenza definitiva di condanna

1. Qualora il responsabile di Area cui il dipendente è assegnato o il Sindaco o Assessore al personale con riferimento ai responsabili di Area, siano venuti a conoscenza del fatto che il dipendente è stato sottoposto a procedimento penale e successivamente condannato con sentenza passata in giudicato, provvedono a trasmettere gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all' Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, comma 2, del C.C.N.L. sottoscritto in data 6 luglio 1995 come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 gennaio 2004 e dell'art. 55 bis, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 165/2001 inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari provvede alla contestazione degli addebiti indicando in modo puntuale modalità e circostanze senza effettuare alcuna valutazione preliminare dei fatti.

3. L'esito del procedimento disciplinare rimane indipendente da quello del procedimento penale con cui sia connesso. Le risultanze processuali e la sentenza definitiva devono comunque essere acquisite agli atti del procedimento per formarne rilevante ed essenziale base istruttoria.

4. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 il termine per la contestazione dell'addebito di quaranta giorni decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile di Area ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
5. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito da effettuarsi nei termini di cui al comma precedente e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. La convocazione per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, deve essere effettuata con un preavviso di almeno venti giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
7. In relazione al disposto di cui al comma 3 dell'art. 24 del citato C.C.N.L. del 6 luglio 1995 trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione verrà applicata nei successivi quindici giorni.
8. Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro centoventi giorni dalla contestazione.
9. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di centoventi giorni è prorogato di un periodo corrispondente. In caso di violazione dei termini da parte dell'amministrazione scatta la decadenza dall'azione disciplinare. Se la violazione dei termini è commessa dal dipendente questi decade dall'esercizio del diritto alla difesa.

Art. 9

Riapertura del procedimento disciplinare in caso di assoluzione nel giudizio penale
(*art. 55 ter, commi 2 e 4, del D. Lgs n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del
D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150*).

1. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
2. Il procedimento disciplinare è riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla riapertura.
3. La riapertura avviene mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ai sensi 55 ter, comma 4, del D. Lgs n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, dell'art. 24, comma 2, del C.C.N.L. sottoscritto in data 6 luglio 1995 come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 gennaio 2004 e dell'art. 55 bis, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs n. 165/2001 inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150.
4. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare riaperto applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.
5. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito da effettuarsi nei termini di cui al comma precedente e senza averlo

sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

6. La convocazione per il contraddittorio a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, deve essere effettuata con un preavviso di almeno venti giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

7. In relazione al disposto di cui al comma 3 dell'art. 24 del citato C.C.N.L. del 6 luglio 1995 trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione verrà applicata nei successivi quindici giorni.

8. Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro centottanta giorni dalla riapertura del procedimento.

9. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di centottanta giorni è prorogato di un periodo corrispondente. In caso di violazione dei termini da parte dell'amministrazione scatta la decadenza dall'azione disciplinare. Se la violazione dei termini è commessa dal dipendente questi decade dall'esercizio del diritto alla difesa.

Art. 10

Riapertura del procedimento disciplinare in caso di condanna nel giudizio penale
(*art. 55 ter, commi 3 e 4, del D. Lgs n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150*).

1. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

2. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

3. Il procedimento disciplinare è riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ed è concluso entro centottanta giorni dalla riapertura.

4. La riapertura avviene mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ai sensi 55 ter, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dell'art. 24, comma 2, del C.C.N.L. sottoscritto in data 6 luglio 1995 come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. sottoscritto in data 22 gennaio 2004 e dell'art. 55 bis, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 165/2001 inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

5. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare riaperto applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

6. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito da effettuarsi nei termini di cui al comma precedente e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

7. La convocazione per il contraddittorio a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, deve essere effettuata con un preavviso di almeno venti giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

8. In relazione al disposto di cui al comma 3 dell'art. 24 del citato C.C.N.L. del 6 luglio 1995 trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione verrà applicata nei successivi quindici giorni.

9. Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro centottanta giorni dalla riapertura del procedimento.

10. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di centottanta giorni è prorogato di un periodo corrispondente. In caso di violazione dei termini da parte dell'amministrazione scatta la decadenza dall'azione disciplinare. Se la violazione dei termini è commessa dal dipendente questi decade dall'esercizio del diritto alla difesa.

Art. 11

Sospensione del procedimento disciplinare

(art. 55 ter, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150).

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

2. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'art. 55-bis, comma 1, primo periodo, (*rimprovero scritto, multa fino a 4 ore, sospensione fino a dieci giorni*) non è ammessa la sospensione del procedimento.

3. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'art. 55-bis, comma 1, secondo periodo, (*sospensione superiore a dieci giorni, licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso*) l'ufficio per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

4. Il procedimento disciplinare è ripreso entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa.

5. La ripresa avviene mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 55-bis D. Lgs. n. 165/2001.

6. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis del codice di procedura penale.

Art. 12

Riservatezza e garanzie formali

1. Per tutti gli atti formali, in partenza e in arrivo, inerenti ai procedimenti disciplinari si utilizza un protocollo riservato.

2. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 69, comma 1, del D. Lgs. n. 27 ottobre 2009, n. 150 ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

3. Il dipendente o un suo difensore delegato può accedere a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito.

CAPO III Contenzioso del lavoro

Art. 13

Contenzioso del lavoro: competenze del Responsabile del Personale.

1. Al Responsabile del personale è affidato il compito di assicurare lo svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e di supporto a quelle giudiziali relative a vertenze in materia di rapporti di lavoro che possano insorgere fra il personale e il Comune, come previsto dall'art. 12 del D. Lgs. n. 165/2001, dal presente regolamento e dal contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione e arbitrato.
2. Il Responsabile del personale, in materia di contenzioso per il lavoro, è competente per tutta la fase conciliativa preliminare al vero e proprio giudizio. La difesa nel giudizio di primo e secondo grado è affidata a professionista abilitato al quale verrà di volta in volta attribuito specifico mandato.
3. Il Responsabile del personale esplica la propria attività di consulenza e assistenza a favore degli altri uffici dell'Ente, anche al fine di prevenire l'insorgere di controversie in materia di lavoro.
4. Al fine di cui al comma precedente il responsabile di Area dell'Ente che ritiene sussistano i presupposti per il sorgere di una controversia imminente con un proprio dipendente può formulare quesiti al Responsabile del personale per il contenzioso del lavoro.
5. In risposta a quesiti formulati per iscritto, il Responsabile del personale provvede con consulenze e pareri scritti fornendo linee interpretative per l'applicazione uniforme e coerente delle disposizioni contenute nel C.C.N.L. e nei contratti decentrati e individuali di lavoro, anche sulla base della giurisprudenza formatasi in materie analoghe.
6. Detta attività verrà compiuta dal Responsabile del personale che si occupa di contenzioso nel rispetto delle normative vigenti al fine di assicurare una condotta omogenea e comune fra gli uffici del comune in materia di rapporti di lavoro.
7. Nel caso in cui non sia possibile evitare il sorgere di una controversia il Sindaco conferisce mandato al Segretario comunale di rappresentare l'amministrazione in seno al Collegio di Conciliazione con potere di conciliare e transigere la vertenza dinanzi il Collegio stesso.
8. Nel caso di incompatibilità o di impedimento del Segretario comunale il Sindaco provvede con proprio atto a conferire mandato a dipendenti ritenuti idonei.
9. In ogni occasione in cui viene comunicato un atto di diffida, il Responsabile del personale provvede ad effettuare la valutazione sulla fondatezza della pretesa anche alla luce di eventuali precedenti all'esame della giurisprudenza.
10. Nel caso in cui si pongono rilevanti questioni il Responsabile del personale potrà investire, al fine dell'acquisizione di un parere, il Segretario comunale.

Art. 14

Disposizioni finali

1. Dall'entrata in vigore del presente regolamento diventano inefficaci tutte le norme regolamentari che regolano la stessa materia emanate del Comune e applicabili fino ad oggi *per relationem*.
2. È fatta salva comunque l'applicazione delle ulteriori norme di legge e di contratto collettivo in materia disciplinare non previste nel presente regolamento e comunque applicabili e compatibili.
3. L'entrata in vigore di norme di legge o la stipulazione di contratti collettivi, successivi al presente regolamento, che rechino una disciplina incompatibile con quella prevista nel presente regolamento, comportano la caducazione delle norme di regolamento incompatibili e l'automatica sostituzione con la disciplina prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

APPENDICE 1

INCARICHI DI COLLABORAZIONE A NORMA DELL'ART. 110 COMMA 6 DEL D. LGS 19 AGOSTO 2000, N. 267 E ART. 7 COMMA 6 D. LGS. N. 165/2001

Art. 1

Finalità e ambito di applicativo

1. Il presente regolamento definisce e disciplina, sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio comunale, i criteri, i requisiti e le procedure per il conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa sulla base di quanto previsto dall'art. 7, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001, e s.m.i., e dall'art. 110, comma 6 del D. Lgs n. 267/2000 (*d'ora in avanti "incarichi"*).
2. I contratti di lavoro autonomo di natura occasionale, si identificano in prestazioni d'opera intellettuale, rese senza vincolo di subordinazione e senza coordinamento con l'attività del committente; i relativi incarichi sono conferiti ai sensi e per gli effetti degli artt. 2222 e seguenti e degli artt. 2230 e seguenti del codice civile e generano obbligazioni che si esauriscono con il compimento di una attività circoscritta e tendenzialmente destinata a non ripetersi, ancorché prolungata nel tempo, e sono finalizzate a sostenere e migliorare i processi decisionali dell'Ente.
3. Gli incarichi di lavoro autonomo, siano essi occasionali che di collaborazione coordinata e continuativa, compresi nell'ambito di applicazione, del regolamento sono i seguenti:
 - a) incarichi di studio, afferenti a specifiche indagini, esami ed analisi su un oggetto o un particolare problema d'interesse dell'ente, con la finalità di produrre un risultato che diverrà proprietà dell'Ente e sarà da questo utilizzato; il requisito essenziale è la predisposizione di una relazione scritta finale, nella quale sono illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte;
 - b) incarichi di ricerca, riguardanti lo svolgimento di attività di speculazione e di approfondimento relative a determinate materie e la prospettazione dei relativi risultati e soluzioni, i quali presuppongono la preventiva definizione di specifici programmi da parte dell'ente;
 - c) consulenze, consistenti nell'acquisizione, tramite prestazioni professionali, acquisizione di pareri, valutazioni espressioni di giudizio su una o più specifiche questioni proposte dall'Ente;
 - d) altre collaborazioni esterne ad elevato contenuto professionale.
4. I contratti di lavoro autonomo, di natura coordinata e continuativa, si identificano in prestazioni d'opera intellettuale, rese nell'ambito di rapporti di collaborazione di carattere sistematico e non occasionale, che si estrinsecano in prestazioni d'opera intellettuale rese con continuità e sotto il coordinamento del committente, ma senza vincolo di subordinazione, conferite ai sensi e per gli effetti degli artt. 2222 e seguenti e degli artt. 2229 e seguenti del codice civile, nonché dell'art. 409 del codice di procedura civile.
5. Questi contratti sono espletati senza vincolo di subordinazione o sottoposizione al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del Committente; non comportano obbligo di osservanza di un orario di lavoro, né l'inserimento nella struttura organizzativa del Committente e possono essere svolti, nei limiti concordati, anche nella sede del Committente.

Art. 2

Esclusioni, totali o parziali, dall'ambito applicativo del Regolamento

1. Non soggiacciono all'applicazione delle disposizioni del presente regolamento, gli incarichi ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione;
2. Sono altresì esclusi gli incarichi per le collaborazioni meramente occasionali che si esauriscono in una prestazione episodica, caratterizzata da un rapporto "*intuitu personae*" che consente il raggiungimento del fine, e che comportano, per la loro stessa natura, una spesa equiparabile a un rimborso spese, quali ad esempio la partecipazione a convegni e seminari, la singola docenza, la traduzione di pubblicazioni e simili (*indicate al comma 6, dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 in quanto compatibili con lo stretto regime autorizzatorio per*

i dipendenti pubblici). Il conferimento di tali incarichi non comporta l'utilizzo delle procedure comparative per la scelta del collaboratore. In ogni caso devono essere pubblicizzati tutti gli incarichi che prevedono compenso.

3. Per il conferimento degli incarichi di progettazione in materia di lavori pubblici, di direzione lavori e collaudo, di cui all'art. 90 del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, nonché per il conferimento degli altri incarichi previsti da tale provvedimento, ivi compresi gli incarichi di assistenza e rappresentanza in giudizio, rimangono vigenti le previsioni normative, relative alle specifiche attività, che determinano i requisiti dei collaboratori o anche le procedure per l'affidamento dell'incarico, anche per quanto riguarda l'evidenza pubblica.

Per gli incarichi sotto la soglia di € 100.000,00, devono essere rispettate le procedure di trasparenza e comparazione previste dall'art. 91, comma 2 del Codice dei contratti.

4. Analoghi criteri a quelli riportati nel precedente comma 3 devono essere rispettati in tutti i casi in cui le disposizioni di legge prevedono il ricorso a collaborazioni professionali esterne come per esempio per il condono edilizio.

Art. 3

Programma annuale per l'affidamento degli incarichi di collaborazione

1. Il Comune può stipulare contratti di collaborazione autonoma, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite da una legge o previste in apposito programma.

2. Nei provvedimenti di conferimento di tali incarichi sarà espressamente citata la norma di legge o il programma approvato.

Art. 4

Determinazione della spesa annua massima

1. La spesa annua massima che può essere destinata al finanziamento degli incarichi di cui al presente regolamento è fissata nel bilancio di previsione. Non rientrano in tale tetto di spesa gli incarichi conferiti per lo svolgimento di attività che sono finanziati da altre Pubbliche Amministrazioni. Il rispetto del tetto di spesa è verificato dal Responsabile dell'Area Economico/Finanziario su ogni singola determinazione di conferimento di incarichi, unitamente all'attestazione di regolarità contabile.

Art. 5

Ricorso ai collaboratori esterni

1. La competenza all'affidamento degli incarichi è dei Responsabili di P.O. che intendono avvalersene (di seguito: responsabili competenti) a seguito di atto di indirizzo dell'Amministrazione Comunale.

2. Gli incarichi possono essere conferiti solo in via straordinaria, per motivi eccezionali e per esigenze temporanee. Non devono riguardare attività generiche o comunque riconducibili alle attività di tipo ordinario, oltre che rispettare i requisiti previsti dal presente regolamento.

Art. 6

Presupposti per il conferimento di incarichi esterni

1. Gli incarichi possono essere conferiti ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, fermo restando la necessità di accertare la maturata esperienza nell'Area. Rimangono vigenti tutte quelle previsioni normative

che per specifiche attività determinano i requisiti dei collaboratori o anche le procedure per l'affidamento dell'incarico.

2. I presupposti per il conferimento di incarichi, la cui verifica deve analiticamente risultare dall'atto di conferimento, sono i seguenti:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze istituzionali attribuite dall'ordinamento all'Ente;
- b) l'oggetto di cui alla lettera a) deve essere strettamente collegato a programmi di attività, o progetti specifici e determinati, da cui si rileva che per la loro realizzazione è richiesto l'apporto di specifiche conoscenze o di contributi di qualificata professionalità di livello universitario, o di altro livello previsto dalle normative specifiche di Area;
- c) si deve verificare che in termini di rapporto tra benefici e costi vi sia convenienza per l'Ente;
- d) l'Ente deve avere preliminarmente accertato l'inesistenza, all'interno della propria organizzazione, delle strutture e delle figure professionali idonee allo svolgimento dell'incarico ovvero l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- e) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; a tal fine si considerano prestazioni di alta qualificazione quelle connesse a professioni intellettuali per le quali sono richieste la laurea o eventualmente anche particolari abilitazioni, autorizzazioni o qualificazioni, anche comportanti l'iscrizione in ordini e/o albi. Negli altri occorre una specifica dimostrazione della sussistenza di tale requisito.
- f) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.
- g) l'importo del compenso, adeguatamente motivato, anche in relazione alle tariffe professionali, deve essere strettamente correlato alla effettiva utilità che può derivare all'ente dalla esecuzione della prestazione oggetto dell'incarico;
- h) gli incarichi devono essere conferiti nel rispetto della procedura comparativa di cui ai successivi artt. 9 e 10.

Art. 7

Accertamento delle condizioni per l'utilizzazione delle risorse interne

1. Si potrà ricorrere al conferimento degli incarichi di collaborazione qualora venga documentata, previa espressa ricognizione, l'impossibilità e/o la non convenienza di utilizzare personale dipendente dell'ente, pure in possesso dei requisiti professionali necessari, ma più utilmente utilizzato in altre attività istituzionali che altrimenti verrebbero penalizzate dalla scarsità quantitativa e qualitativa del personale effettivamente in servizio, nonché nel caso in cui l'aggiornamento o la formazione del personale dipendente dell'ente per far fronte a specifiche esigenze sopravvenute risultasse inadeguata rispetto alla importanza e/o complessità delle tematiche da affrontare.

2. Allo scopo di accertare l'inesistenza, sotto il profilo qualitativo o quantitativo, all'interno della propria organizzazione, delle strutture e delle figure professionali idonee allo svolgimento dell'incarico o, comunque, l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane già disponibili ed in servizio all'interno dell'Ente, viene seguita la seguente procedura:

- a) il Responsabile competente invia al Segretario una relazione contenente la specificazione delle iniziative e delle attività nelle quali si articola il progetto o il programma di lavoro, per la cui realizzazione si rende necessaria l'apporto del collaboratore esterno, e lo schema del disciplinare d'incarico, precisando altresì le caratteristiche professionali e curricolari richieste nonché la durata prevista per lo svolgimento dell'incarico;
- b) il Segretario invia ai Responsabili degli altri Aree, apposita richiesta di accertamento in ordine alla presenza nel Area della professionalità richiesta;
- c) i responsabili dei Aree forniscono una documentata e motivata illustrazione dell'esito, positivo o negativo, dell'accertamento.

3. Gli incarichi possono essere conferiti solo all'esito negativo della verifica condotta dal Segretario e formalmente comunicata al responsabile competente e, comunque, decorsi 5 giorni dalla richiesta inoltrata senza aver ottenuto alcuna attestazione, che equivale a riscontro negativo.

Art. 8

Selezione degli esperti mediante procedure comparative

1. Gli incarichi sono conferiti tramite procedure di selezione con comparazione dei curricula professionali degli esperti esterni e, ove ritenuto opportuno, successivo colloquio dei partecipanti alla selezione.

2. Il Responsabile competente predispone un apposito avviso di selezione, da pubblicare all'Albo Pretorio e sul sito internet dell'Ente per un periodo non inferiore a dieci giorni e non superiori a trenta giorni, nel quale siano evidenziati:

- a) i contenuti caratterizzanti la collaborazione richiesta come risultano dal programma di attività, e dai progetti specifici e determinati dall'ente e consumabili in allegato all'avviso;
- b) i titoli, i requisiti professionali e le esperienze richiesti per la partecipazione alla selezione e alla prescritta procedura comparativa;
- c) il termine, non inferiore a dieci giorni, entro cui devono essere presentate le domande di partecipazione, corredate dei relativi curricula e delle eventuali ulteriori informazioni ritenute necessarie in relazione all'oggetto dell'incarico di collaborazione;
- d) i criteri di valutazione dei titoli, dei requisiti professionali e delle esperienze indicati nelle domande di partecipazione alla selezione ed i punteggi disponibili per ogni titolo, le modalità della comparazione dei candidati (solo titoli o titoli e colloquio);
- e) il giorno dell'eventuale colloquio;
- f) le materie e le modalità dell'eventuale colloquio;
- g) le modalità di realizzazione dell'incarico;
- h) il tipo di rapporto per la formalizzazione dell'incarico (occasionale o coordinato e continuativo);
- i) il compenso complessivo lordo previsto.

3. In ogni caso per l'ammissione alla selezione per il conferimento dell'incarico occorre:

- a) essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione europea;
- b) godere dei diritti civili e politici;
- c) non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
- d) non essere sottoposto a procedimenti penali;
- e) essere in possesso del requisito della particolare e comprovata specializzazione universitaria o iscrizione in ordini e/o albi strettamente correlata al contenuto della prestazione richiesta o deve dare adeguata dimostrazione della esperienza acquisita nel caso di mestieri artigianali.

4. Per incarichi di importo inferiore ad € 7.500,00 annui lordi l'incarico professionale può essere conferito all'esito di una apposita indagine di mercato, espletata attraverso una lettera d'invito contenente gli elementi di cui al comma 2 (dalla lettera a) alla lettera i), da inviare ad almeno tre soggetti dotati dei requisiti necessari.

Art. 9

Modalità e criteri per la selezione degli esperti mediante procedure comparative

1. Il Responsabile competente procede alla selezione dei candidati che partecipano alla selezione, valutando in termini comparativi i titoli, i requisiti professionali e le esperienze illustrate dai singoli candidati secondo le indicazioni dell'avviso, avuto riguardo alla congruenza dei medesimi titoli con le esigenze e le finalità istituzionali che si intendono perseguire con l'incarico, secondo le indicazioni contenute nel programma o nel progetto.

2. Per la valutazione dei curricula, il Responsabile può avvalersi di una Commissione Tecnica interna, nominata con suo atto e dallo stesso presieduta.
3. Nel caso di selezione per titoli e colloquio, sono valutati preventivamente i titoli ed al colloquio sono ammessi solo i candidati che hanno conseguito i punteggi più elevati nel numero massimo di dieci unità; il punteggio per il colloquio non può essere superiore alla metà del punteggio massimo previsto per i titoli.
4. All'esito della valutazione dei curricula e dei colloqui ove richiesti, è stilata una graduatoria di merito secondo l'ordine decrescente dei punti attribuiti a ciascun partecipante alla selezione, approvata con atto motivato del Responsabile competente.
5. Il candidato risultato vincitore, è invitato alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro autonomo.
6. L'esito della procedura comparativa deve essere pubblicato all'Albo pretorio e sul sito internet dell'ente per un periodo non inferiore a dieci giorni.

Art. 10

Conferimento di incarichi professionali senza esperimento di procedura comparativa

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 9, il Responsabile competente può conferire gli incarichi in via diretta, senza l'esperimento di procedure di selezione, quando ricorra una delle seguenti situazioni:
 - a) quando non abbiano avuto esito positivo le procedure comparative di cui al precedente art., a patto che non vengano modificate le condizioni previste dall'avviso di selezione o dalla lettera di invito;
 - b) in casi di particolare urgenza, adeguatamente documentati e motivati, quando le scadenze temporali ravvicinate e le condizioni per la realizzazione dei programmi di attività, degli obiettivi e dei progetti specifici e determinati dall'ente, che richiedono l'esecuzione di prestazioni professionali particolarmente qualificate in tempi ristretti, non consentano l'utile e tempestivo l'esperimento di procedure comparative di selezione oppure per attività relative a prestazioni per le quali si richiedono particolari e specifiche competenze non comparabili, a condizione che l'urgenza non sia causata da inerzia e ritardo degli uffici;
 - c) prestazioni lavorative di tipo complementare, non ricomprese nell'incarico principale già conferito qualora motivi sopravvenuti ne abbiano determinato la necessità per il risultato finale complessivo. In tal caso l'attività complementare potrà essere affidata senza alcuna selezione, a condizione che non possa essere separata da quella originaria, senza recare pregiudizio agli obiettivi o ai programmi perseguiti con l'incarico originario.
 - d) per attività comportanti prestazioni di natura artistica o culturale non comparabili, in quanto strettamente connesse alle abilità del prestatore d'opera o a sue particolari interpretazioni o elaborazioni, per cui risulta notorio che uno solo può fornirle o eseguirle con il grado di perfezione richiesto.

Art. 11

Disciplinare di incarico

1. Il Responsabile formalizza l'incarico conferito mediante stipulazione di un disciplinare, inteso come atto di natura contrattuale nel quale sono specificati gli obblighi per il soggetto incaricato.
2. Il disciplinare di incarico, stipulato in forma scritta, contiene i seguenti elementi:
 - a) le generalità del contraente;
 - b) la precisazione della natura della collaborazione di lavoro autonomo, occasionale o coordinata e continuativa;
 - c) il termine di esecuzione della prestazione e/o di durata dell'incarico;
 - d) l'oggetto della prestazione professionale, secondo le indicazioni del programma o progetto che viene allegato al contratto;
 - e) le modalità specifiche di esecuzione e di adempimento delle prestazioni e delle eventuali verifiche;

- f) l'ammontare del compenso per la collaborazione e gli eventuali rimborsi spese nonché le modalità per la relativa liquidazione;
 - g) le modalità di pagamento del corrispettivo;
 - h) la specifica accettazione delle disposizioni del presente regolamento; la determinazione delle penali pecuniarie e le modalità della loro applicazione;
 - i) la definizione dei casi di risoluzione contrattuale per inadempimento;
 - j) il foro competente in caso di controversie;
 - k) le modalità di trattamento dei dati personali e i diritti dell'interessato ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003.
3. Non è ammesso di regola il rinnovo del contratto di collaborazione. Il committente può prorogare ove ravvisi un motivato interesse la durata del contratto solo al fine di completare i progetti e per i ritardi non imputabili al collaboratore, fermo restando il compenso pattuito per i progetti individuati.
4. L'Ufficio competente provvede alla determinazione del compenso che deve essere stabilito in funzione dell'attività oggetto dell'incarico, della quantità e qualità dell'attività, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, anche con riferimento a valori di mercato ed alle eventuali tabelle contenenti le tariffe professionali.
5. Il pagamento è comunque condizionato alla effettiva realizzazione dell'oggetto dell'incarico. La corresponsione avviene di norma al termine dello svolgimento dell'incarico, salvo diversa pattuizione del disciplinare in relazione alle eventuali fasi di sviluppo del progetto o dell'attività oggetto dell'incarico, e comunque non avviene mai con cadenza mensile. In ogni caso, il collaboratore è tenuto alla presentazione di una relazione finale illustrativa delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti.

Art. 12

Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico

1. Il Responsabile competente verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo.
2. Il Responsabile competente accerta, altresì, il buon esito dell'incarico, mediante riscontro delle attività svolte dall'incaricato e dei risultati ottenuti.
3. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del disciplinare di incarico ovvero siano del tutto insoddisfacenti, il responsabile può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.
4. Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, il responsabile può chiedere al soggetto incaricati di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.
5. Il Dirigente competente verifica l'assenza di oneri ulteriori, previdenziali, assicurativi e la richiesta di rimborsi spese diversi da quelli, eventualmente, già previsti e autorizzati.

Art. 13

Regime particolare per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa

1. Gli incarichi possono essere conferiti con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409, n. 3, Cpc, nel rispetto della disciplina del presente regolamento, quando le prestazioni d'opera intellettuale e i risultati richiesti al collaboratore devono essere resi con continuità e sotto il coordinamento del responsabile competente.
2. Le prestazioni sono svolte senza vincolo di subordinazione e sono assoggettate a un vincolo di coordinamento funzionale agli obiettivi/attività oggetto delle prestazioni stesse, secondo quanto stabilito dal disciplinare di incarico e dal responsabile competente.

3. Al collaboratore non possono essere affidati poteri gestionali autonomi né compiti di rappresentanza dell'Ente.
4. Il collaboratore non è tenuto al rispetto di un orario predeterminato; la sua attività può essere esercitata presso le sedi dell'Amministrazione, secondo le direttive impartite dal responsabile competente, il quale mette eventualmente a disposizione i locali, le attrezzature e gli impianti tecnici strettamente funzionali all'espletamento dell'incarico.
5. Gli eventuali obblighi di iscrizione alla gestione separata Inps di cui alla legge n. 335/1995, e s.m.i, sono a carico del collaboratore, che è tenuto a darne idonea comunicazione all'amministrazione. Gli eventuali obblighi di iscrizione all'INAIL sono a carico dell'amministrazione, che è tenuta a darne idonea comunicazione al collaboratore. Il collaboratore è altresì tenuto a dare idonea certificazione delle deduzioni eventualmente spettanti nonché degli altri dati ritenuti necessari.
6. I diritti e i doveri del committente e del collaboratore, le modalità di svolgimento delle prestazioni, i casi di sospensione e di estinzione del rapporto di collaborazione sono disciplinati dalla Determinazione dirigenziale e dal Disciplinare d'incarico che è formulato sulla base di schemi tipo da realizzarsi e aggiornarsi a cura dell'Ufficio di supporto alle funzioni del Segretario Comunale.
7. Il Responsabile è tenuto a garantire, osservando una adeguata vigilanza, che le modalità di svolgimento della prestazione non siano analoghe a quelle del lavoro subordinato.

Art. 14

Pubblicizzazione degli incarichi

1. I contratti di collaborazione, relativi ai rapporti disciplinati dal presente regolamento, acquistano efficacia a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'Ente.
2. L'Amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale tutti i provvedimenti di incarico, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare previsto, nonché ne cura l'aggiornamento tempestivo in merito all'ammontare del compenso erogato. In caso di omessa pubblicazione, la liquidazione del corrispettivo per gli incarichi di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale del Responsabile preposto.
3. Gli elenchi, messi a disposizione per via telematica, sono altresì trasmessi semestralmente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica, e contengono per ogni incarico i riferimenti identificativi del consulente o del collaboratore cui lo stesso è stato conferito, l'oggetto, la durata e il compenso previsto ed eventualmente erogato.

Art. 15

Registro degli incarichi

1. Anche ai fini di cui al precedente art., è istituito il Registro degli incarichi, nel quale devono essere annotati tutti gli incarichi conferiti dall'Amministrazione, a qualsiasi titolo effettuati e con qualsiasi modalità.
2. Nel Registro sono riportati tutti gli elementi di cui ai commi 1 e 2 del precedente art. 14 e può essere suddiviso in tipologie.
3. Il Registro è gestito dal Responsabile del Area AA.GG. il quale:
 - a) cura la formazione, la tenuta e l'aggiornamento del Registro;
 - b) fornisce le informazioni necessarie agli uffici competenti per la predisposizione delle Determinazioni e i Disciplinari d'incarico;
 - c) garantisce le forme di pubblicità.

Art. 16

Norma transitoria e disposizioni finali

1. In sede di prima applicazione del presente regolamento ed ai fini della determinazione del tetto di spesa, si terrà conto degli incarichi di collaborazione esterna già formalizzati ed in corso alla data di entrata del presente regolamento.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le altre disposizioni regolamentari, anche contenute in altri regolamenti comunali, concernenti la disciplina i criteri, i requisiti e le procedure per il conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa incompatibili con le disposizioni del presente regolamento.
3. Un estratto del presente Regolamento sarà trasmesso alla Sezione regionale della Corte dei conti entro trenta giorni dalla relativa adozione.

I N D I C E

PARTE PRIMA

ORGANIZZAZIONE.....	
Art. 1 Oggetto	
Art. 2 Finalità	
Art. 3 Criteri generali di organizzazione.....	
Art. 4 Indirizzo politico amministrativo e di controllo.....	
Art. 5 Struttura organizzativa.....	
Art. 6 Organigramma, Dotazione Organica e fabbisogno di personale	
Art. 7 Potere di organizzazione dei Responsabili di Area	
Art. 8 Aree.....	
Art. 9 Corpo di Polizia Locale	
Art. 10 Unità Operative	
Art. 11 Unità di progetto	
Art. 12 Uffici alle dipendenze degli organi politici - Uffici di Staff	
Art. 13 Assegnazione del personale	
Art. 14 Segretario Comunale e Vicesegretario	
Art. 15 Responsabili di Area	
Art. 16 Responsabile di Unità Operativa e/o di unità di progetto	
Art. 17 Mansioni individuali	
Art. 18 Dipendenza gerarchica - Verifica dell'attività	
Art. 19 Attribuzione temporanea di mansioni superiori	
Art. 20 Rapporto con l'utenza	
Art. 21 Comitato di direzione	
Art. 22 Criteri generali per l'affidamento degli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzative ed individuali	
Art. 23 Incarichi a contratto	
Art. 24 Requisiti per il conferimento dell'incarico a tempo determinato	
Art. 25 Stipulazione del contratto e suo contenuto	
Art. 26 Norme a garanzia della continuità dell'azione amministrativa	

PARTE SECONDA

PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE E CONTROLLO	
Art. 27 Ciclo di gestione e piano della performance	
Art. 28 La trasparenza	
Art. 29 La programmazione	
Art. 30 I soggetti del processo di programmazione e controllo.....	
Art. 31 Valutazione dei responsabili di Area	
Art. 32 Valutazione dei dipendenti	
Art. 33 Il sistema dei controlli interni	
Art. 34 Nucleo di Valutazione interno	

PARTE TERZA

ASPETTI OPERATIVI E GESTIONALI	
Art. 35 Le determinazioni	
Art. 36 Le deliberazioni	
Art. 37 Pareri e il visto contabile.....	
Art. 38 Mobilità interna	
Art. 39 Mobilità esterna	
Art. 40 Mobilità volontaria in uscita	
Art. 41 Mobilità interna volontaria e mobilità obbligatoria.....	
Art. 42 Mobilità interna definitiva	
Art. 43 Mobilità interna temporanea.....	

DISPOSIZIONI DIVERSE, TRANSITORIE E FINALI

Art. 44 Criteri di gestione e delle risorse umane	
---	--

Art. 45 Incentivazione e valutazione del personale	
Art. 46 Formazione del personale	
Art. 47 Viaggi e missioni dei dipendenti	
Art. 48 Rapporti con l'utenza e qualità dei servizi	
Art. 49 Relazioni sindacali	
Art. 50 Patrocinio legale	
Art. 51 Orario di lavoro	
Art. 52 Responsabilità	
Art. 53 Part-time	
Art. 54 Incompatibilità cumulo impieghi e incarichi	
Art. 55 Ferie, permessi ed aspettative	
Art. 56 Provvedimenti disciplinari	
Art. 57 Datore di lavoro – responsabile del Servizio di prevenzione e protezione interno	
Art. 58 Relazioni con le organizzazioni sindacale	
Art. 59 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni	
Art. 60 Norme finali	
Art. 61 Pubblicità del regolamento	
Art. 62 Entrata in vigore	

ALLEGATI

DOTAZIONE ORGANICA	
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DEI RESPONSABILI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
--	--

REGOLAMENTO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	
---	--

APPENDICE 1

INCARICHI DI COLLABORAZIONE A NORMA DELL'ART. 110 COMMA 6 -

D. LGS. 19/8/2000 N. 267 E ART. 7 COMMA 6 D. LGS. 165/2011

Art. 1 Finalità e ambito di applicativo	
Art. 2 Esclusioni, totali o parziali, dall'ambito applicativo del regolamento	
Art. 3 Programma annuale per l'affidamento degli incarichi di collaborazione	
Art. 4 Determinazione della spesa annua massima	
Art. 5 Ricorso ai collaboratori esterni	
Art. 6 Presupposti per il conferimento di incarichi esterni	
Art. 7 Accertamento delle condizioni per l'utilizzazione delle risorse interne	
Art. 8 Selezione degli esperti mediante procedure comparative	
Art. 9 Modalità e criteri per la selezione degli esperti mediante procedure comparative	
Art.10 Conferimento di incarichi professionali senza esperimento di procedura comparativa	
Art.11 Disciplinare di incarico	
Art.12 Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico	
Art.13 Regime particolare per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa	
Art.14 Pubblicizzazione degli incarichi	
Art.15 Registro degli incarichi	
Art.16 Norma transitoria e disposizioni finali	