



COMUNE DI ZIANO PIACENTINO  
Provincia di Piacenza

Via Roma, 167 - 29010 ZIANO PIACENTINO  
Tel. 0523/863221 Fax 0523/865015 C.F. P.IVA 00216920330  
e-mail: elettorale@comune.ziano.pc.it

## **REGOLAMENTO**

### **PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

APPROVATO CON DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE:

- N. 10 DEL 26/02/2009
- N. 4 DEL 18/01/2011
- N. 79 DEL 22/12/2017
- N. 81 DEL 17/11/2018

## Indice:

- ART. 1 - OGGETTO ED AMBITO DI APPLICAZIONE
- ART. 2 - CRITERI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE
- ART. 3 - INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO
- ART. 4 - ATTIVITÀ DI GESTIONE
- ART. 5 - ASSETTO STRUTTURALE
- ART. 6 - SETTORI
- ART. 7 - UFFICI
- ART. 8 - UNITA' DI PROGETTO
- ART. 9 - UFFICIO DI STAFF ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO  
E DELLA GIUNTA COMUNALE
- ART. 10 - MODALITÀ DI REVISIONE DELLA STRUTTURA  
ORGANIZZATIVA
- ART. 11 - SEGRETARIO GENERALE
- ART. 12 - DIRETTORE GENERALE
- ART. 13 - VICESEGRETARIO GENERALE
- ART. 14 - RAPPORTI TRA IL DIRETTORE GENERALE ED IL  
SEGRETARIO GENERALE
- ART. 15 - RESPONSABILE DI SETTORE
- ART. 16 - OBBLIGO DI PARERE
- ART. 17 - SOSTITUZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE
- ART. 18 - DETERMINAZIONI
- ART. 19 - COMPETENZE DEL SINDACO IN MATERIA DI PERSONALE
- ART. 20 - CONTRATTI SPECIALI A TEMPO DETERMINATO EXTRA  
PIANTA ORGANICA
- ART. 21 - ORARIO DI LAVORO
- ART. 22 - CONFERIMENTI DI INCARICHI A DIPENDENTI DI ALTRA  
AMMINISTRAZIONE
- ART. 23 - COMPETENZE DELLA GIUNTA COMUNALE IN RAPPORTO A  
QUELLE DEI RESPONSABILI DEI SETTORI
- ART. 24 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN MATERIA  
DI PERSONALE
- ART. 25 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN MATERIA  
DI APPALTI
- ART. 26 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN  
MATERIA DI CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI E LICENZE
- ART. 27 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN  
MATERIA DI ATTI DI CONOSCENZA
  
- ART. 28 - ATTIVITÀ PROPOSITIVA DEI RESPONSABILI DI SETTORE
  
- ART. 29 - LA SUB PROGRAMMAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE
- ART. 30 - ATTIVITÀ CONSULTIVA DEI RESPONSABILI DI SETTORE
- ART. 31 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO

ART. 32 – COMPETENZE DEL RESPONSABILE DEI SERVIZI INFORMATIVI AUTOMATIZZATI

ART. 33 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

ART. 34 - INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

ART. 35 – DISCIPLINA DELLE MANSIONI

ART. 36 - RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE

ART. 37 - DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

ART. 38 - PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLE DELIBERAZIONI

ART. 39 - PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLE DETERMINAZIONI

ART. 40 - RAPPORTI DEI RESPONSABILI DI SETTORE CON SINDACO E GIUNTA

ART. 41 - RAPPORTI DEI RESPONSABILI DI SETTORE E DI SERVIZIO COL CONSIGLIO COMUNALE E CON LE COMMISSIONI.

ART. 42 - CONFERENZA DEI SERVIZI

ART. 43 - AUTORIZZAZIONE A SVOLGERE ALTRE ATTIVITÀ RETRIBUITE

ART. 44 – FINALITÀ

ART. 45 – DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART. 46 – DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART. 47 – DEFINIZIONE SOGGETTI

ART. 48 – SOGGETTI

ART. 49 – NUCLEO DI VALUTAZIONE (O OIV)

ART. 50 – FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 51 – IL PIANO DELLA PERFORMANCE

ART. 52 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 53 – SISTEMA PREMIANTE

ART. 54 – RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

ART. 55 – PRINCIPI GENERALI

ART. 56 – ONERI

ART. 57 – DEFINIZIONE

ART. 58 – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA

ART. 59 – PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

ART. 60 – PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

ART. 61 – PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 62 – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 63 – PROGRESSIONI DI CARRIERA

ART. 64 – ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITÀ

ART. 65 – ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

ART. 66 – DEFINIZIONE ANNUALE DELLE RISORSE

ART. 67 – PREMIO DI EFFICIENZA

## ART. 1 - OGGETTO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità con cui si definisce e si manifesta l'organizzazione amministrativa ed il funzionamento del Comune di ZIANO PIACENTINO in conformità alle leggi che regolano la materia ed allo Statuto dell'Ente.

Le azioni con cui si attua l'organizzazione amministrativa del Comune di ZIANO PIACENTINO si basano sulle seguenti fonti:

a) a livello di ordinamento generale:

- le leggi;
- i regolamenti governativi;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni - Enti Locali.

b) a livello di ordinamento particolare dell'Ente:

- lo Statuto comunale;
- i criteri generali di organizzazione stabiliti dal Consiglio;
- il regolamento di organizzazione;
- gli accordi sindacali attuativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni - Enti Locali;
- gli atti di organizzazione.

Gli atti di organizzazione disciplinano, sulla base del regolamento, l'ordinamento interno dei settori e degli uffici in cui si articola la struttura organizzativa del Comune.

Gli atti di organizzazione sono adottati, secondo le rispettive competenze, dal Sindaco, dalla Giunta, dal Segretario Generale, dal Direttore Generale, ove nominato, e dai titolari di posizione organizzativa.

## ART. 2 - CRITERI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE

L'organizzazione è strumento per il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, per la conduzione dell'ente secondo autonomia, funzionalità ed economicità e per poter realizzare al meglio gli indirizzi politico - amministrativi fissati dagli organi di governo del Comune.

I criteri che informano il presente regolamento e che dovranno ispirare l'esercizio dell'attività di organizzazione all'interno dell'ente sono:

- a) la centralità delle esigenze degli utenti;
- b) la piena valorizzazione delle risorse umane e professionali del personale dipendente;
- c) la distinzione tra le responsabilità di indirizzo e di controllo e quelle di gestione e conseguimento dei risultati relativi ai programmi approvati dai competenti organi del Comune;

- d) la chiara individuazione di responsabilità e dei relativi livelli di autonomia con riferimento agli obiettivi ed alle risorse assegnate a responsabili di settore;
- e) la flessibilità organizzativa in relazione alle dinamiche dei bisogni dell'utenza ed alle relative modificazioni dei sistemi di erogazione dei servizi;
- f) il costante controllo sulla gestione e sui risultati conseguiti mediante l'attivazione di sistemi di controllo interno;
- g) la flessibilità della struttura organizzativa nell'impiego del personale favorendo processi di mobilità, interna ed esterna, nell'ambito delle professionalità possedute e nel rispetto delle pari opportunità;
- h) la rilevazione costante con i cittadini, al fine di fornire risposte quanto più immediate e valutare, anche attraverso l'ausilio di specifici strumenti informatici, il grado di soddisfazione.

Il Sindaco e la Giunta Comunale convocano quando se ne manifesti la necessità, e, comunque, con regolarità, il Segretario Generale, il Direttore generale ed i Responsabili dei settori al fine di dare concreta attuazione ai criteri indicati al comma precedente e fornire il necessario coordinamento tra la struttura burocratica dell'ente ed i relativi organi di governo, nel pieno rispetto del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo e compiti di gestione e nella salvaguardia dell'autonomia gestionale di chi svolge funzioni di direzione.

### ART. 3 - INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO

Gli Organi direttamente ed indirettamente elettivi definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

Le attività di indirizzo politico-amministrativo e di controllo spettano agli Organi elettivi che le esercitano, di norma, rispettivamente con atti di programmazione, pianificazione, indirizzo, direttive e mediante ispezioni e valutazioni.

Tra gli atti di indirizzo, in particolare, rientrano:

- a) le linee programmatiche di governo relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato;
- b) il Piano Generale di Sviluppo;
- c) il bilancio annuale e pluriennale di previsione e la relazione previsionale e programmatica;
- d) il piano esecutivo di gestione;

- e) il Piano dettagliato degli Obiettivi;
- f) i piani economico-finanziari;
- g) i piani territoriali ed urbanistici ed i programmi annuali e pluriennali per la loro attuazione;
- h) il programma triennale delle opere pubbliche;
- i) gli indirizzi definiti dal Consiglio Comunale per la nomina e la designazione dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende, istituzioni;
- j) le direttive del Sindaco;
- k) le deliberazioni della Giunta Comunale;
- l) le direttive degli Assessori nell'ambito delle deleghe ricevute.

#### ART. 4 - ATTIVITÀ DI GESTIONE

Ai responsabili di Settore spetta la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano il Comune verso l'esterno mediante autonomi poteri sia di spesa, sia di organizzazione delle risorse umane e strumentali.

#### ART. 5 - ASSETTO STRUTTURALE

La struttura organizzativa dell'Ente rispecchia il modello cd. a matrice.

Pertanto, l'organigramma dell'Ente si articola su due livelli:

1. Settori di staff o di line;
2. Uffici con unità operative semplici e complesse.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.

L'apparato organizzativo è riportato nell'appendice 1, "Assetto organizzativo del Comune di ZIANO PIACENTINO".

Il diagramma delle strutture è rappresentato nell'appendice 2.

Lo schema organizzativo definisce le caratteristiche della struttura organizzativa in relazione agli indirizzi, obiettivi e programmi dell'Amministrazione; individua e descrive i centri di responsabilità organizzativa e le funzioni generali delle strutture.

L'insieme delle dotazioni organiche di settore costituisce la dotazione organica generale dell'Ente.

## ART. 6 - SETTORI

Scopo dei settori è di assicurare la funzionalità dei servizi e degli uffici sia sotto l'aspetto giuridico-istituzionale che sotto l'aspetto organizzativo-gestionale. Il Settore è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, deputata:

- a) alle analisi dei bisogni per settori omogenei;
- b) alla pianificazione;
- c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
- d) al controllo, in itinere, delle operazioni;
- e) alla verifica finale dei risultati.

Il Settore comprende uno o più uffici secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

I Settori possono essere distinti in strutture di staff e strutture di line.

I settori di staff assicurano il funzionamento dell'Ente mediante l'attività di collaborazione, consulenza e supporto alle strutture di line. I settori di line presiedono all'adeguata erogazione con continuità di servizi omogenei destinati a soddisfare bisogni e a dare risposte a problemi di utenti esterni.

I settori costituiscono le strutture di riferimento per la direzione generale e per gli organi politici.

Ad ogni settore è preposto un responsabile titolare di posizione organizzativa. Ai responsabili è assegnata la competenza per materia inerente le attribuzioni del settore, al quale sono stati assegnati con atto del Sindaco.

## ART. 7 - UFFICI

Gli uffici costituiscono articolazioni del Settore. Intervengono in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente e svolgono precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica. Gli uffici possono essere anche collocati alle dirette dipendenze di organi istituzionali o della direzione generale.

Scopo degli uffici è l'erogazione con continuità di prestazioni e servizi destinati a soddisfare i bisogni e a dare risposte ai problemi di "soggetti utenti".

Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definite in base ai criteri di cui al precedente art. 2 e tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, della quantità e della qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

Spetta al Responsabile di Settore valutare la necessità e l'identificazione degli uffici sulla base di uno specifico piano di organizzazione, da revisionare con cadenza almeno biennale, elaborato di concerto con l'ufficio personale e organizzazione, sentito il Segretario Generale. Il piano deve essere presentato per l'approvazione alla Giunta Comunale la quale, con provvedimento motivato, può negare l'attivazione di unità organizzative proposte.

#### ART. 8 - UNITA' DI PROGETTO

Possono essere istituite unità di progetto, riguardanti lo sviluppo di nuovi servizi, interventi destinati a risolvere problemi rilevanti ma limitati nel tempo, interventi su problemi specifici e con contenuti ad alta complessità tecnico - organizzativa ai quali l'Amministrazione ritiene di dare particolare attenzione e priorità con una specifica concentrazione di sforzi e di risorse.

Per tali unità dovranno essere definiti gli obiettivi, individuato il Responsabile, determinate le risorse umane, finanziarie e tecniche necessarie, e fissati i tempi di realizzazione.

Le unità di progetto sono determinate annualmente in sede di Bilancio di previsione o di sue variazioni.

Il Responsabile indicato dal Sindaco alla direzione di un ambito di progetto, prima di ricevere l'effettivo incarico, effettua una valutazione tecnico - organizzativa e uno studio di fattibilità del progetto, sulla base delle risultanze del quale sarà perfezionato l'atto di incarico di responsabilità.

#### ART. 9 - UFFICIO DI STAFF ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO E DELLA GIUNTA COMUNALE

Per un migliore esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo, può essere costituito un ufficio di staff a supporto del Sindaco e della Giunta Comunale.

L'Ufficio di staff viene costituito con provvedimento del Sindaco ed ha compiti istruttori e di consulenza tecnica in relazione alle richieste di conoscenza e di



informazione da parte del Sindaco e degli Assessori, nonché di ricerca, informazione ed elaborazione dei dati e delle notizie a disposizione, per consentire agli organi di governo del Comune di assumere con piena consapevolezza ed in piena autonomia gli indirizzi politici generali e gli atti di governo, secondo criteri già richiamati all'art. 2 del presente regolamento.

Il personale necessario per la costituzione e il funzionamento dell'ufficio di staff viene individuato dal Sindaco, in via prioritaria, tra il personale dipendente del Comune e, solo in via subordinata, attraverso l'assunzione di personale a tempo determinato o mediante conferimento di incarico professionale. Definite le necessità di personale con il provvedimento di cui al comma precedente, lo stesso verrà scelto tendo conto della qualifica ricoperta, dell'effettiva esperienza professionale maturata e della disponibilità dichiarata.

Questo ufficio, una volta attivato, per tutta la durata del suo funzionamento, pari al massimo a quella degli organi istituzionali che ne hanno chiesto la costituzione, è completamente autonomo rispetto ai settori ed agli uffici dell'Ente ed è posto alle dirette dipendenze degli organi istituzionali a cui funge da supporto e segreteria.

#### ART.10 - MODALITÀ DI REVISIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attribuzione di nuove competenze ai settori già esistenti, il trasferimento di competenze da un settore all'altro sono attuati con atti di indirizzo della Giunta Comunale sulla base di apposite analisi tecniche ed organizzative, finalizzate, tra l'altro, alla verifica delle disponibilità di risorse umane, tecnologiche e finanziarie, effettuate dai competenti Responsabili di settore, sentito il Direttore Generale.

Con l'approvazione del piano esecutivo di gestione e del piano dettagliato degli obiettivi, su proposta del Direttore Generale, è disposta l'assegnazione del personale dipendente ai settori compatibilmente con i requisiti professionali culturali necessari. L'assegnazione deve rispondere ad esigenze di servizio e deve essere finalizzata alla razionalizzazione dell'impiego del personale

L'istituzione, la soppressione di uffici o di servizi, nonché le modifiche sostanziali delle relative competenze sono disposte dalla Giunta Comunale su proposta del Responsabile di settore, con il supporto della Direzione Generale.

Le modifiche organizzative all'interno dei settori si intendono attuate, coerentemente ai principi di organizzazione, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi, nell'ambito delle risorse disponibili.

Per particolari ed urgenti esigenze operative, il Direttore Generale o, se questo non è nominato, il Segretario Generale, previo confronto con il Sindaco o l'Assessore da lui delegato, con motivato provvedimento e sentiti i responsabili dei settori coinvolti e previa verifica del costante raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG, può disporre temporaneamente il trasferimento fra le aree dei dipendenti.

## ART. 11 - SEGRETARIO GENERALE

Il Segretario Generale è nominato dal Sindaco, da cui dipende funzionalmente, nell'ambito degli iscritti all'albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali.

La nomina del Segretario Generale ha durata massima corrispondente a quella del mandato del Sindaco e può essere revocata con provvedimento motivato, nei casi previsti dalla legge. Il Segretario esercita le proprie funzioni fino alla riconferma o alla nomina del sostituto.

Il Segretario Generale svolge compiti di collaborazione e funzione di assistenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi del Comune, compresi i Responsabili di settore, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto e ai Regolamenti comunali.

L'attività di consulenza giuridico-amministrativa prestata dal Segretario agli Organi elettivi deve intendersi quale funzione generale, peraltro senza alcuna rigida procedura. In virtù delle funzioni attribuitegli, il Segretario può intervenire sia nella fase procedimentale di formazione degli atti amministrativi, sia nella fase decisionale a richiesta o di propria iniziativa, a proposito di tutti gli aspetti giuridici legati ad un più adeguato raggiungimento del fine pubblico.

Il Segretario Generale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di Settore e ne coordina l'attività, salvo quando, ai sensi e per gli effetti del citato art. 108 del Testo Unico D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, sia stato nominato il Direttore Generale.

Il Segretario Generale, inoltre:

- partecipa, con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e ne cura la verbalizzazione;
- può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte e autenticare scritture private e atti unilaterali nell'interesse dell'ente stesso;
- provvede ai compiti ed alle incombenze allo stesso attribuite dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti, sovrintendendo a tal fine allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di settore e coordinandone l'attività;
- presiede la delegazione trattante di parte pubblica;

- nel caso in cui l'ente non abbia Responsabili di Settore, esprime il parere, previsto all'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti Locali D.Lgs. 267/2000, di regolarità tecnica e di regolarità contabile su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo;
- collabora con il Direttore Generale sulla base delle disposizioni del Sindaco;
- adotta, sulla base di atto di indirizzo dell'organo politico, in assenza del Direttore Generale, i provvedimenti di mobilità interna dei dipendenti inquadrati fino alla categoria D, sentiti i Responsabili dei Settori e gli uffici interessati;
- esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto e dai Regolamenti, o conferitagli dal Sindaco.

Il Sindaco, salvo quanto previsto dal successivo art. 15, ove l'Ente si avvalga della facoltà prevista dall'art. 108 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, contestualmente alla nomina del Direttore Generale disciplina, secondo l'ordinamento dell'Ente e nel rispetto dei loro distinti ed autonomi ruoli, i rapporti tra il Segretario Generale ed il Direttore Generale.

Il Direttore Generale o il Segretario Generale, sulla base di un atto del Sindaco, hanno potere sostitutivo nei confronti di responsabili di settore e di responsabili di strutture non ricomprese nei settori in caso di vacanza del posto o, previa diffida, in caso di inerzia.

Spetta, altresì, al Direttore Generale o al Segretario Generale, un generale potere di avocazione degli atti amministrativi di competenza dei responsabili di settore, in presenza di comprovate esigenze dell'Ente.

## ART. 12 – DIRETTORE GENERALE

Il Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, può nominare il Direttore Generale.

Per avere il Direttore Generale il Comune può stipulare una convenzione, ai sensi dell'art. 108, comma 3 del D.Lgs. 267/2000, con uno o più Comuni le cui popolazioni assommate raggiungano i 15.000 abitanti. In tal caso il Direttore Generale dovrà provvedere anche alla gestione coordinata o unitaria dei servizi dei Comuni interessati. Il Direttore Generale è nominato al di fuori della dotazione organica dell'Ente e con contratto a tempo determinato e rinnovabile. In tal caso il soggetto esterno individuato deve essere in possesso dei seguenti requisiti minimi:

1. diploma di laurea;
2. conoscenza di almeno una lingua straniera;

3. curriculum professionale che comprovi adeguate esperienze, significative per la copertura dell'incarico, maturate nell'ambito del settore pubblico.

Quando non risulti stipulata la convenzione di cui al comma precedente e in ogni altro caso in cui il Direttore Generale non sia stato nominato, le relative funzioni possono essere conferite con atto del Sindaco al Segretario Generale.

Il Direttore Generale è revocato con decreto del Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale. La durata dell'incarico non può eccedere quella del mandato del Sindaco.

Nell'ambito dell'azione amministrativa, che adotta il metodo della programmazione annuale e pluriennale degli obiettivi politico-amministrativi sociali e della pianificazione per progetti dell'attività di gestione del Comune, il Direttore Generale svolge le attribuzioni e le funzioni seguenti:

- a) provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo del Comune, secondo le direttive impartite dal Sindaco;
- b) sovrintende alla gestione delle attività del Comune, coordinando – quale superiore gerarchico, ai sensi dell'art. 15, comma 3°, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e successive integrazioni e modificazioni – l'azione dei Responsabili di Settore e degli uffici del Comune, al fine di perseguire livelli ottimali di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, in senso aziendalistico;
- c) presiede la conferenza periodica dei Responsabili, coordinandone l'attività e svolgendo funzioni di sovrintendenza con ogni effetto e responsabilità di legge;
- d) predispose il piano dettagliato degli obiettivi previsto dall'art. 197, comma 2, lett. a) del testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000;
- e) predispose le proposte del piano esecutivo di gestione da assegnare ai singoli Responsabili di Settore responsabili di budget, in base alle norme dell'art. 169 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000;
- f) collabora con il Sindaco e con la Giunta Comunale per l'esercizio di tutte le funzioni di indirizzo e controllo, anche in riferimento ai compiti di controllo interno, in raccordo con il nucleo di valutazione del Comune, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e succ. mod. ed int.;
- g) supporta il Sindaco nella nomina dei titolari di posizione organizzativa;
- h) presiede il nucleo di valutazione e formula alla Giunta la proposta dei sistemi di valutazione dei titolari di posizioni organizzative;
- i) conosce, previa delega del Sindaco, gli atti dei Responsabili di Settore contestualmente alla loro esternazione e ha poteri di annullamento, revoca o riforma motivata, su tali atti, previa comunicazione al Sindaco,

- secondo il regolamento degli uffici e dei servizi, a fronte di vizi di legittimità o di merito, mantenendo un corretto rapporto con tali Responsabili, che in via diretta possono provvedere essi a sanare gli atti, altrimenti sono sostituiti e l'atto in argomento è deciso motivatamente con determinazione del medesimo Direttore Generale;
- j) sostituisce temporaneamente i Responsabili di Settore in caso di vacanza del posto ovvero di inerzia od omissione dell'obbligo dei doveri di ufficio, adottandone in sostituzione gli atti necessari all'attività del Comune e dandone informazione al Sindaco;
  - k) è responsabile del risultato dell'attività dei Responsabili di Settore, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati, in relazione agli obiettivi, dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa;
  - l) riceve le relazioni annuali dei Responsabili di Settore e riferisce al Sindaco e alla Giunta in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di Peg, al fine di ogni successiva decisione del Sindaco stesso per tutti gli effetti contrattuali dei Responsabili di Settore;
  - m) collabora con il Segretario Generale, nell'interesse dell'Amministrazione e per il buon andamento delle attività istituzionali.
  - n) convoca, presiede ed indirizza la Conferenza dei servizi di cui all'art. 14 della legge 7 agosto 1990 n. 241 e succ. mod. ed int., su preciso mandato del Sindaco, quando questi ne abbia la competenza;
  - o) è attributario di interventi di piano esecutivo di gestione allorchè trovasi in posizione dirigenziale con poteri di gestione ed esternazione;
  - p) è responsabile dei servizi di controllo interno;
  - q) svolge qualsiasi ulteriore e diversa attività prevista per il Direttore Generale dalle leggi dello Stato, dallo Statuto Comunale, dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, dal D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e succ. mod. ed int. e dalle altre norme vigenti;
  - r) Procedo all'affidamento degli incarichi esterni di cui al successivo art. 22.

Ove non diversamente qualificati, gli atti adottati dal Direttore Generale, nell'esercizio delle sue funzioni dirigenziali, sono definiti "determinazioni".

Il Direttore Generale risponde al sindaco del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal processo di programmazione. Al Direttore Generale rispondono i titolari di posizione organizzativa, ad eccezione del Segretario, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

### ART. 13 – VICESEGRETARIO GENERALE

Il Sindaco può nominare un Vicesegretario, individuato fra le figure apicali, cui compete collaborare fattivamente con il Segretario nell'esercizio delle competenze sue proprie, nonché sostituirlo in caso di assenza o

impedimento, ai sensi dell'art. 97, comma 5, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000.

Nei casi di sostituzione per assenza o impedimento del Segretario Generale, al Vice Segretario compete un compenso pari ad un terzo dello stipendio tabellare lordo ex. art. 39 l. 604/62 e succ. mod. ed int.

#### ART. 14 – RAPPORTI TRA IL DIRETTORE GENERALE ED IL SEGRETARIO GENERALE

Il Direttore Generale ed il Segretario Generale sono organi burocratici autonomi l'uno rispetto all'altro. Ambedue, tali organi, rispondono per lo svolgimento delle loro competenze ed attribuzioni al Sindaco.

Non sussiste nessun rapporto gerarchico tra Direttore Generale e Segretario Generale se non quello di collaborazione nell'interesse dell'Amministrazione e per il buon andamento della attività istituzionali.

#### ART. 15 - RESPONSABILE DI SETTORE

Il Responsabile preposto alla direzione di un settore o di un'unità di progetto o di staff ha la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ambito medesimo.

Il Sindaco, ai sensi dell'art. 50, comma 10 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000 nomina i Responsabili dei Settori, come formalmente questi ultimi costituiti, organizzati e regolamentati, tra i dipendenti inquadrati nella medesima qualifica funzionale apicale ed in possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti dalla legge per l'accesso ai posti.

Il Sindaco attribuisce e definisce gli incarichi di cui sopra in ragione delle specifiche competenze professionali e delle relative strutture operative da sovrintendere ed organizzare, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del Sindaco, tenendo conto delle attitudini e delle capacità professionali del singolo Responsabile, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza.

L'incarico è conferito a tempo determinato, di durata comunque non superiore a quella del mandato del Sindaco; se non sia indicato il termine, l'incarico si intende conferito fino alla conclusione del mandato del Sindaco.

L'incarico è prorogato di diritto, all'atto della naturale scadenza, fino a quando non intervenga la nuova nomina.

L'incarico, prima della naturale scadenza, può essere modificato quando per esigenze di carattere funzionale ed organizzativo si intendono diversamente articolare i servizi.

Gli incarichi di cui sopra sono revocati in caso di inosservanza delle direttive del Sindaco o della Giunta Comunale o dell'Assessore di riferimento o delle disposizioni del Segretario Generale, nonché in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi loro assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'art. 169 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000 o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai Contratti Collettivi di lavoro e da norme di legge.

Gli incarichi di cui sopra non sono di norma tra loro cumulabili se non nei casi in cui ciò si rendesse temporaneamente necessario, in base a motivate e comprovate esigenze, al fine di non pregiudicare il normale funzionamento dei servizi.

Gli obiettivi affidati ai responsabili dei settori, ciascuno per le proprie competenze, devono essere chiari, puntuali e verificabili attraverso parametri predefiniti, nonché adeguati e compatibili con le risorse assegnate. Per il corretto espletamento delle loro attribuzioni e per dare effettiva attuazione agli obiettivi contenuti nel programma amministrativo, i responsabili dei settori devono poter disporre di adeguate risorse, siano esse strumentali, finanziarie e umane. Pertanto, sono coinvolti nella definizione del bilancio, nell'assegnazione del personale e nella predisposizione del piano esecutivo di gestione e del Piano dettagliato degli obiettivi.

L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi, in conformità all'art. 109, comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000.

Viene comunque fatta salva la possibilità disciplinata dal successivo art. 20 di nominare Responsabile di settore personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, purché in possesso dei requisiti professionali minimi previsti per l'accesso al posto dal regolamento per il reclutamento del personale.

Il Responsabile di settore ai fini di assicurare la funzionalità e lo sviluppo della struttura di cui è capo, nel rispetto della normativa vigente:

a) partecipa attivamente alla definizione di obiettivi ed indirizzi programmatici, delle risorse necessarie per il loro raggiungimento e dei parametri e indicatori utili alla loro verifica, sviluppando proposte ed intervenendo nei momenti di programmazione e coordinamento dell'Ente;

b) si coordina con gli altri Responsabili di settore al fine di assicurare la snellezza e l'efficienza dei processi trasversali di lavoro e l'uniformità dei procedimenti;

c) segue l'evoluzione del quadro ambientale e istituzionale di riferimento al fine di assicurare il costante sviluppo dei servizi, innovando l'attività e comunque assicurando le condizioni di funzionamento del settore;

d) definisce l'organizzazione interna del settore secondo criteri di flessibilità, economicità e produttività;

e) coordina l'attività del personale assegnato al settore, con idonei strumenti atti a verificarne e valutarne i risultati. Esercita, previa diffida, il potere sostitutivo in caso di inerzia o inadempienza dei sottoposti;

f) è responsabile di tutte le risorse facenti capo al settore di sua competenza che assegna agli uffici con propri atti di gestione, previo confronto con il Direttore Generale, in relazione agli obiettivi da realizzare;

g) gestisce le risorse finanziarie assegnate al settore;

h) ha l'obbligo di denuncia per danni arrecati al Comune;

i) ha la responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento, ivi compresi i procedimenti per l'accesso, inerente il singolo procedimento fino all'adozione dell'atto finale, per i provvedimenti di sua competenza, salvo il caso di designazione, da parte del medesimo Responsabile di settore, di altro dipendente quale Responsabile del procedimento;

j) esercita, nelle materie di competenza del settore, il controllo di merito sui programmi e sulla qualità dei servizi delle istituzioni e delle società partecipate;

l) ha la responsabilità della correttezza tecnica degli atti, dei prodotti e dei servizi erogati dagli uffici del settore diretto;

m) ha la responsabilità del trattamento dei dati personali per i procedimenti afferenti al settore di competenza ai sensi della legge sulla riservatezza;

n) risponde direttamente al Direttore Generale del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il processo di programmazione, anche in relazione agli uffici da esso coordinati.

Compete al Responsabile di settore adottare tutti gli atti di gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa di competenza del settore diretto, per



l'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di governo dell'ente, compresa l'adozione degli atti di gestione che hanno rilevanza esterna, che la legge e lo Statuto espressamente non riservino agli organi elettivi dell'Ente o non rientranti tra le funzioni del Segretario e del Direttore Generale. Nell'esercizio di tale responsabilità, il titolare di posizione organizzativa ha piena autonomia nella gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali attribuite alla struttura diretta.

Compete, in particolare, ai titolari di posizione organizzativa:

- esprimere i pareri di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000 inerenti gli atti deliberativi nelle materie di competenza del settore diretto, coordinando i relativi processi deliberativi;
- emanare le ordinanze cosiddette ordinarie, per ciascun settore di competenza, nel rispetto delle attribuzioni degli organi sovraordinati;
- la presidenza delle commissioni di gara;
- la responsabilità delle procedure d'appalto;
- la stipulazione dei contratti;
- l'adozione di tutti gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- il controllo dei costi e la liquidazione delle spese deliberate relative al settore diretto;
- l'assunzione degli atti di amministrazione e gestione del personale limitatamente ad atti di natura organizzativa, non ricadenti nelle competenze del responsabile del settore personale;
- la definizione e/o modifica delle procedure interne, nonché delle modalità di espletamento;
- l'attribuzione dei trattamenti economici accessori secondo quanto stabilito dai contratti collettivi e dalla contrattazione decentrata;
- la verifica periodica dei carichi di lavoro e della produttività degli uffici;
- l'adeguamento dell'orario di servizio e di apertura al pubblico dei servizi di competenza, sulla base delle direttive del Sindaco, e la conseguente articolazione dell'orario di lavoro del personale assegnato.
- il rilascio dei provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto dei criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, dagli atti generali di indirizzo, comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
- il rilascio dei provvedimenti di sospensione di lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico - ambientale;

- le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- gli atti ad esso attribuiti dallo statuto, dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal Sindaco;
- il conferimento degli incarichi esterni di studio, ricerca, consulenza e collaborazione, secondo la specifica disciplina;
- I funzionari / istruttori direttivi incaricati della gestione sono direttamente responsabili degli atti di gestione prodotti, nei limiti del grado di autonomia ad essi attribuita e secondo le clausole contrattuali vigenti.

Il responsabile di settore può delegare per un periodo di tempo determinato, con apposito provvedimento scritto e motivato, da comunicare al Direttore Generale, ove nominato, ovvero al Segretario Generale, alcune delle competenze comprese nei compiti e nelle funzioni gestionali di cui al presente articolo a dipendenti di categoria D nei limiti di cui all'art. 17 comma 1 bis del d.lgs. 165/01.

Il responsabile di settore provvede, altresì, con apposito provvedimento scritto e motivato, ad assegnare a sé o ad altro dipendente che ricopra la posizione funzionale più elevata all'interno del settore di competenza, la responsabilità dell'istruttoria di ogni singolo procedimento nonché, eventualmente, dell'adozione del provvedimento finale nei limiti di cui agli artt. 5 e 6 della legge n. 241/90 e s.m.i.

#### ART. 16 - OBBLIGO DI PARERE

I pareri tecnici di cui all'art. 49 della del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali ed il visto contabile sono espressi dai Responsabili di Settore, per quanto di rispettiva competenza. In caso di vacanza, assenza o impedimento del capo settore i pareri sono espressi dai rispettivi incaricati della supplenza o della reggenza.

Il parere contrario di cui al comma precedente deve essere motivato.

#### ART. 17 - SOSTITUZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE

Nel caso di vacanza dei posti ovvero di assenza o impedimento dei funzionari responsabili, agli adempimenti di competenza degli stessi provvede il Direttore Generale o, se non nominato, il Segretario Generale.

Il Sindaco può, altresì, conferire, con proprio provvedimento scritto la responsabilità ad interim del settore ad altro titolare di posizione organizzativa assegnato ad un settore diverso.

## ART. 18 - DETERMINAZIONI

I Responsabili dei settori adottano atti di gestione relativi al settore di competenza denominati "determinazioni".

Le modalità di assunzione delle determinazioni, le procedure di comunicazione agli altri settori ed uffici, la loro numerazione sono disciplinate dalle apposite disposizioni operative nonché dal presente Regolamento.

Per le determinazioni non è richiesto alcun parere preventivo; le sole determinazioni comportanti impegno di spesa o diminuzione dell'entrata richiedono, per divenire esecutive, l'apposizione del parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, mentre le altre determinazioni sono esecutive dal momento della loro sottoscrizione.

Tutte le determinazioni sono pubblicate per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio a titolo di pubblicità-notizia.

## ART. 19 - COMPETENZE DEL SINDACO IN MATERIA DI PERSONALE

Restano ferme in capo al Sindaco in materia di personale:

- la nomina del Segretario Generale;
- l'attribuzione e definizione degli incarichi ai Responsabili di Settore;
- la nomina dei responsabili della gestione di ciascuno dei tributi;
- la designazione fra il personale di specifici servizi degli agenti accertatori preposti alla verifica del rispetto delle disposizioni dei Regolamenti comunali, con riferimento a determinate materie;
- l'individuazione dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari;
- l'individuazione del Responsabile dei servizi informativi automatizzati;
- la nomina del Responsabile dell'ufficio statistica;
- l'individuazione dei collaboratori posti alle dirette dipendenze sue, della Giunta e degli Assessori;
- la nomina del Responsabile dell'URP Ufficio relazioni con il pubblico;
- la nomina del Responsabile del servizio di protezione civile;
- la nomina del Responsabile dell'ufficio per la gestione del contenzioso del lavoro.

Gli atti di competenza del Sindaco comportanti spese diventano esecutivi con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria del Responsabile del settore finanziario.

## ART. 20 - CONTRATTI SPECIALI A TEMPO DETERMINATO EXTRA PIANTA ORGANICA

In relazione a quanto previsto dall'art. 110, comma 2 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000 e dallo Statuto comunale, è possibile, sulla base di preventiva deliberazione della Giunta Comunale, stipulare contratti a tempo determinato di funzionari dell'area direttiva e alte specializzazioni, anche al di fuori delle previsioni della dotazione organica e comunque in numero non superiore al 5% dei posti previsti dalla stessa, a condizione che siano assenti professionalità analoghe all'interno del Comune. Qualora la dotazione organica dell'ente, al momento in cui dovesse concretizzarsi tale scelta, preveda un numero di posti inferiore a venti, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo non potranno superare l'unità.

La stipula del contratto di lavoro in parola avviene a seguito di procedura selettiva predeterminata dalla Giunta Comunale, nel rispetto dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. La durata del contratto non può essere superiore a quella del mandato del Sindaco in carica e il relativo trattamento economico, in considerazione della temporaneità del rapporto di lavoro, è quello equivalente per la relativa qualifica, integrato da un'indennità ad personam, determinata tenendo conto della complessità dell'incarico, delle condizioni di mercato, della preparazione professionale.

Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al primo comma, possono essere attribuite le funzioni di Responsabile di settore o di servizio, in relazione al tipo di prestazione richiesta. L'attribuzione di responsabilità e prerogative proprie di Responsabile di settore o di servizio deve essere indicata nel provvedimento effettuato dal Sindaco.

Al personale indicato ai punti precedenti si applicano, in quanto compatibili, tutti gli istituti relativi previsti da disposizioni di legge e dai contratti collettivi di lavoro delle diverse aree separate di contrattazione, in relazione alla qualifica ricoperta, soprattutto per quanto riguarda la risoluzione del rapporto di lavoro. La revoca delle funzioni di Responsabile di settore, nei casi previsti dalle vigenti disposizioni, comporta una conseguente riduzione del trattamento economico ad personam a ciò connesso.

Qualora le necessità esposte al comma 1 corrispondano a specifica ed urgente domanda di servizi qualificati da parte della cittadinanza, tale da non poter essere soddisfatta in tempi accettabili mediante assunzione con contratto di diritto pubblico, nonché per esigenze gestionali particolari ed urgenti, il Sindaco, sentita la Giunta Comunale, intuitu personae, e previa verifica del curriculum da cui emerge la necessaria professionalità, può stipulare contratti di diritto privato individuali nella stessa misura indicata al comma 1. I contratti di diritto privato di cui al presente articolo non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco in carica. Il trattamento economico equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere

integrato, con provvedimento motivato della Giunta Comunale, da un'indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam di cui ai precedenti commi sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'Ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.

Il contratto a tempo determinato ed il contratto di diritto privato sono risolti di diritto nel caso in cui l'ente dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000.

Resta per i posti apicali vacanti in pianta organica, in facoltà del Sindaco coprirli a tempo determinato o indeterminato.

#### ART. 21 – ORARIO DI LAVORO

Il Sindaco, sentito il Segretario Comunale e previa consultazione delle R.S.U. emana direttive in materia di orario di servizio, articolazione dell'orario di lavoro ed orario di apertura al pubblico.

In ogni caso l'orario di lavoro risulterà funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Si applicano in materia di orario di lavoro, orario di servizio ed orario di apertura al pubblico le norme legislative e contrattuali nel tempo vigenti.

#### ART. 22 – CONFERIMENTI DI INCARICHI A DIPENDENTI DI ALTRA AMMINISTRAZIONE

Nel caso in cui si faccia ricorso ad incarichi a soggetti provenienti da una pubblica amministrazione, trova applicazione l'art. 58 del decreto legislativo n. 165/2001, sulla base dei criteri predeterminati con deliberazione della Giunta Comunale.

#### ART. 23 - COMPETENZE DELLA GIUNTA COMUNALE IN RAPPORTO A QUELLE DEI RESPONSABILI DEI SETTORI

La Giunta compie tutti gli atti di amministrazione che non siano riservati dalla legge al Consiglio e che non rientrino nelle competenze previste dalle leggi e dal presente Statuto del Sindaco, del Segretario generale o dei responsabili di settore.

Alla Giunta compete inoltre:

- l'adozione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'approvazione e la modifica della dotazione organica;

- l'approvazione dei progetti definitivi ed esecutivi;
- l'approvazione delle tariffe, consentite dalla legge;
- l'approvazione di provvedimenti di alta discrezionalità, ivi compresi la concessione di contributi economici e/o di provvidenze una tantum, patrocini e spese di rappresentanza;
- il conferimento degli incarichi professionali intuitu personae a legali, tecnici e professionisti, ad esclusione dei tecnici progettisti ai sensi delle vigenti norme in materia di progettazione;
- l'assegnazione del PEG ai responsabili dei settori dell'Ente;
- l'indirizzo interpretativo ed applicativo degli atti normativi;
- la definizione delle priorità per obiettivi, piani e programmi per l'azione e la gestione amministrativa;
- l'adozione di atti di indirizzo e di impulso nei confronti dei responsabili di settore.

#### ART. 24 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN MATERIA DI PERSONALE

In materia di gestione del personale, rientrano nelle competenze del responsabile del settore personale:

- la presidenza delle commissioni di concorso, fatta salva la facoltà riservata al Sindaco di attribuirle al Segretario Direttore;
- la valutazione in ordine all'avvenuto superamento del periodo di prova, sentito il Direttore dell'Ente;
- la concessione di ferie, permessi, recuperi, aspettative;
- l'autorizzazione all'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario e la conseguente liquidazione;
- l'attribuzione del trattamento economico accessorio;
- l'autorizzazione all'effettuazione di prestazioni di lavoro extra officium;
- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- i provvedimenti di mobilità e di comando sia a carattere interno che tra amministrazioni diverse, sentito il Direttore dell'Ente;
- l'attribuzione di mansioni superiori, sentito il Direttore dell'Ente;
- la liquidazione del periodo di ferie non godute, ove spettanti;
- la determinazione dell'orario di lavoro e di servizio del personale;
- tutti gli atti di gestione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, dal momento dell'assunzione a quello della cessazione;
- l'autorizzazione alle missioni;
- l'autorizzazione alla partecipazione a corsi/convegni/seminari.

Nella gestione delle risorse umane, il responsabile di settore è tenuto a conformarsi alle direttive della Giunta, del Segretario Generale e del Direttore Generale.

La gestione delle risorse umane è effettuata con atti di diritto privato aventi la natura di comunicazioni, ove non diversamente denominati.

Il responsabile del settore personale è individuato come datore di lavoro dell'Ente, ai sensi della legge n. 626/94 e s.m.i.

La gestione del rapporto di lavoro del responsabile del settore personale compete al Segretario, ove nominato, ovvero al Direttore Generale.

#### ART. 25 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN MATERIA DI APPALTI

In materia di appalti dei lavori, forniture e servizi, ai rispettivi Responsabili di Settore competono:

- l'adozione della determinazione a contrattare;
- la nomina del segretario delle commissioni di gara;
- la responsabilità delle procedure di gara;
- la stipulazione dei contratti;
- l'autorizzazione al subappalto nei casi previsti dalla legge;
- l'applicazione di eventuali penali per inadempimenti dell'aggiudicatario;
- il recesso dal contratto o la sua risoluzione;
- ogni altro atto afferente la fase sia di formazione che di esecuzione del contratto, compresi accertamento delle entrate ed impegno di spese.

#### ART. 26 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN MATERIA DI CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI E LICENZE

Al Responsabile di Settore avente competenza in materia fa capo il rilascio delle concessioni edilizie.

Al Responsabile del settore compete altresì, nell'ambito delle materie di competenza, il rilascio in genere di concessioni, autorizzazioni, licenze e ogni altro provvedimento analogo, nonché l'assunzione di tutti i provvedimenti esecutivi e cautelari previsti dalla legge qualora si caratterizzino per uno dei seguenti requisiti:

- a) essere atti vincolati;
- b) essere atti connotati soltanto da discrezionalità tecnica;
- c) essere atti connotati da discrezionalità amministrativa o da discrezionalità mista, qualora gli accertamenti e/o le valutazioni presupposto necessario per l'emanazione dell'atto si fondino su criteri, anche di ordine generale, predeterminati:
  - c1) dalla legge statale, dalla legge regionale o da atti aventi forza e valore di legge;
  - c2) dai regolamenti comunitari;
  - c3) dalle direttive comunitarie, anche non recepite, qualora sia decorso il termine per il recepimento ed esse siano complete ed incondizionate;

- c4) dai regolamenti previsti dal nostro ordinamento;
- c5) dalla relazione previsionale e programmatica;
- c6) dal piano esecutivo di gestione deliberato dalla Giunta Comunale, sulla base del bilancio approvato dal Consiglio;
- c7) da altri atti generali di programmazione e di indirizzo adottati nell'ambito delle rispettive competenze dal Consiglio, dal Sindaco, dalla Giunta, dai singoli Assessori;
- c8) da altre disposizioni emesse dal Segretario Generale.

#### ART. 27 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DI SETTORE IN MATERIA DI ATTI DI CONOSCENZA

Ai Responsabile di Settore competono:

- a) le attestazioni;
- b) le certificazioni;
- c) le comunicazioni, ivi comprese quelle in materia edilizia;
- d) le autenticazioni di copia;
- e) le legalizzazioni di firme;
- f) ogni atto costituente manifestazione di conoscenza.

#### ART. 28 - ATTIVITÀ PROPOSITIVA DEI RESPONSABILI DI SETTORE

I Responsabili di Settore esplicano anche attività di natura propositiva per il Sindaco, l'Assessore di riferimento, il Segretario Generale.

L'attività propositiva si distingue in :

- a) proposte di atti di indirizzo politico-amministrativo, quali indirizzi generali di governo, bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione ed altri atti di programmazione, di indirizzo e di direttiva;
- b) proposte di deliberazione relativamente ad atti amministrativi di competenza del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale;
- c) proposte di disposizioni ovvero di ordinanze di competenza del Sindaco;
- d) proposte di modifica della dotazione di risorse assegnato con il piano esecutivo di gestione;
- e) proposte di provvedimenti o atti amministrativi a carattere obbligatorio.

#### ART. 29 - LA SUB PROGRAMMAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE

Ai Responsabili di Settore competono funzioni di programmazione di secondo livello o di sub programmazione, nonché la definizione di progetti in attuazione dei programmi deliberati dagli organi politici, da attuarsi attraverso il corretto utilizzo delle risorse assegnate.



## ART. 30 - ATTIVITÀ CONSULTIVA DEI RESPONSABILI DI SETTORE

L'attività consultiva dei Responsabili di Settore si esplica attraverso:

- a) l'espressione del parere di regolarità tecnica ex lege sulle proposte di deliberazione di competenza del Consiglio e della Giunta, che non siano meri atti di programmazione e di indirizzo perché in tal caso non è dovuto;
- b) relativamente al Responsabile del Servizio finanziario, l'espressione del parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione di competenza del Consiglio e della Giunta comportanti impegno di spesa o diminuzione dell'entrata;
- c) relazioni, pareri, consulenze in genere per gli organi istituzionali.

Il parere di regolarità tecnica concerne:

- la correttezza ed ampiezza dell'istruttoria;
- l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'azione amministrativa del Comune, nonché l'obiettivo specifico secondo le indicazioni degli organi elettivi;
- il rispetto delle norme tecniche previste per lo specifico intervento.

Il parere di regolarità contabile concerne:

- a) l'imputazione ad idoneo intervento di bilancio ed eventualmente capitolo, ove adottato il piano esecutivo o di gestione;
- b) la capienza dell'intervento di bilancio ed eventualmente del capitolo;
- c) la regolarità della proposta sotto ogni aspetto disciplinato dalle norme contabili e fiscali, nonché da regole di ragioneria ed economia aziendale;
- d) la prospettazione delle eventuali spese di gestione derivanti da un investimento;
- e) l'eventuale possibilità od obbligatorietà del recupero, anche parziale, dei costi dall'utenza.

I pareri di regolarità tecnica e contabile, nonché l'attestazione di copertura finanziaria, devono essere espressi entro cinque giorni dalla data della richiesta; peraltro tale termine, in caso di comprovata urgenza, può con espressa e specifica motivazione, essere ridotto dal richiedente a vista. In quest'ultimo caso, in caso di impossibilità oggettiva dei responsabili di settore, benché in servizio, provvede il Segretario Generale.

In caso di scadenza del termine senza che il parere sia espresso, si può prescindere dallo stesso, fatto salvo l'avvio dell'azione disciplinare a carico del soggetto inadempiente.

I pareri di regolarità tecnica e contabile possono essere acquisiti anche in sede di conferenza di servizio.

## ART. 31 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Al Responsabile del Servizio finanziario competono:

- il coordinamento e la gestione dell'attività finanziaria del Comune;
- la verifica della veridicità delle previsioni di entrata;
- la verifica di compatibilità delle previsioni di spesa del bilancio tanto annuale, quanto pluriennale, in relazione alle previsioni di entrata;
- la verifica periodica dello stato di accertamento delle entrate;
- la verifica periodica dello stato di impegno delle spese;
- l'espressione del parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione comportanti impegno di spesa o diminuzione di entrata;
- l'espressione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria sulle determinazioni comportanti impegno di spesa;
- le segnalazioni, obbligatorie nei limiti definiti dal regolamento di contabilità e dalle disposizioni in materia di ordinamento finanziario e contabile di cui al Testo Unico approvato con D.Lgs. 267/2000, di fatti e di valutazioni i quali possono pregiudicare gli equilibri di bilancio, segnalazioni di cui sono destinatari il Sindaco, il Segretario Generale, il Direttore Generale e l'organo di revisione:
- la liquidazione delle spese;
- acquisizione delle entrate;
- ogni altro atto di gestione finanziaria.

In materia di spese ed entrate il Responsabile collabora con i Responsabili degli altri Settori al fine di:

- indicare le poste contabili da inserire nel bilancio di previsione;
- individuare le proposte di budget da assegnarsi con il piano esecutivo di gestione e che sono oggetto di negoziazione con l'Amministrazione da parte dei singoli Responsabili.

Al Responsabile del servizio Finanziario possono essere attribuite, in via prioritaria rispetto agli altri responsabili, anche le competenze di Responsabile del servizio tributi e del servizio economato.

Oltre alle competenze descritte dal successivo art. 34 in materia di procedimento, al Responsabile dei tributi competono le incombenze con valenza esterna così elencate, fatto salvo quanto previsto negli specifici regolamenti in materia tributaria:

- la raccolta e la valutazione degli accertamenti fondamentali;
- la formulazione delle richieste con appositi moduli predisposti dal Comune (denunce di variazione e cessazione);
- la sottoscrizione delle richieste;
- la sottoscrizione degli avvisi;
- la sottoscrizione dei provvedimenti;
- l'apposizione del visto di esecutività sui ruoli;

- disporre rimborsi.

### ART. 32 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DEI SERVIZI INFORMATIVI AUTOMATIZZATI

Il Responsabile per i sistemi informativi automatizzati, ove individuato dall'Ente:

- cura i rapporti dell'Amministrazione di appartenenza con l'A.I.P.A. Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione;
- assume le responsabilità per i risultati conseguiti con l'impiego delle tecnologie informatiche;
- contribuisce alla definizione della bozza del piano triennale;
- trasmette all'A.I.P.A. entro il mese di febbraio di ogni anno una relazione sullo stato di automazione a consuntivo dell'anno precedente, con l'indicazione:
  1. delle tecnologie impiegate;
  2. delle spese sostenute;
  3. delle risorse umane utilizzate,
  4. dei benefici conseguiti.

### ART. 33 - COMPETENZE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il responsabile del procedimento, a prescindere dalla circostanza che rivesta o meno anche il ruolo di Responsabile di Settore:

- valuta ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti rilevanti per l'emanazione del provvedimento finale;
- accerta d'ufficio i fatti, dispone il compimento di ogni atto istruttorio necessario e adotta ogni misura necessaria per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, può chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete, può esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
- acquisisce i pareri, cura le comunicazioni, compresa quella di avvio del procedimento, le pubblicazioni e le notificazioni;
- propone l'indizione delle conferenze di servizi;
- trasmette gli atti all'organo competente all'adozione del provvedimento finale, tranne che non abbia egli stesso la competenza in materia.

### ART. 34 - INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il responsabile di settore provvede con apposito provvedimento scritto e motivato, ad assegnare a sé o ad altro dipendente che ricopra la posizione funzionale più elevata all'interno del settore di competenza, la responsabilità dell'istruttoria di ogni singolo procedimento nonché, eventualmente,

dell'adozione del provvedimento finale nei limiti di cui agli artt. 5 e 6 della legge n. 241/90 e s.m.i.

Il Responsabile di settore può individuare, in via generale e preventiva, i responsabili di ogni procedimento, secondo criteri dal medesimo individuati; in mancanza di individuazione preventiva generale o di volta in volta in relazione al singolo procedimento, la responsabilità spetta al Responsabile di settore.

Dovendo predisporre ugualmente la proposta di determinazione, anche qualora non dovesse essere espresso alcun parere, in tutti i casi in cui non vi sia la coincidenza tra il responsabile del procedimento ed il Responsabile di settore, tale proposta andrà introdotta con formule del tipo "Si attesta la regolarità del procedimento svolto e la correttezza, per i profili di propria competenza, del seguente schema di determinazione, di cui si propone l'adozione". Ovviamente a prescindere dalla formula utilizzata, essa andrà datata e sottoscritta dal responsabile del procedimento proponente, sotto la stessa formula, oppure alla fine della proposta.

#### ART. 35 - DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive.

L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla categoria di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento dell'interessato o dell'assegnazione degli incarichi di direzione o di responsabilità

Il dipendente, per obiettive esigenze di servizio, può essere adibito a svolgere mansioni superiori secondo le previsioni di legge:

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di 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 tutta la durata dell'assenza;

Si considera svolgimento di mansioni superiori soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

Ricorrendo le ipotesi di cui al precedente comma 3, il lavoratore ha diritto, per il periodo di effettiva prestazione, al trattamento economico per la posizione superiore.

L'affidamento di mansioni superiori corrispondenti a posizioni apicali, è disposta con provvedimento del Segretario; negli altri casi provvede, con propria determinazione, il Responsabile del settore interessato; qualora il posto del Responsabile di settore o di servizio non sia coperto, o il medesimo sia assente per periodi prolungati derivanti da malattia, aspettativa, maternità ecc. provvede il Segretario.

#### ART. 36 - RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE

Ogni dipendente, nell'ambito della posizione di lavoro assegnata, è direttamente responsabile delle prestazioni rese e risponde dell'eventuale inosservanza dei propri doveri d'ufficio secondo la disciplina dettata da norme di legge, di contratto e di regolamento.

Tutti i dipendenti preposti ai settori ed ai servizi sono responsabili dei loro atti e della regolarità tecnica degli atti di governo del Comune, emessi con il preventivo parere favorevole, nonché dell'attività gestionale di loro competenza. Rispondono dell'attività svolta dalle strutture cui sono preposti e della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati.

I responsabili dei settori assicurano l'osservanza dei doveri d'ufficio da parte del personale assegnato al settore e uffici di competenza ed anche l'applicazione del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. In caso di inottemperanza ai doveri d'ufficio i responsabili avviano il procedimento disciplinare.

I responsabili di settore, inoltre, esercitano sul personale dipendente assegnato un potere di direzione per lo svolgimento delle attività nel luogo di lavoro, che deve essere esercitato in modo tale da favorire il responsabile coinvolgimento del personale stesso mirato al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati. Lo stile di direzione dei responsabili di settore costituisce elemento di valutazione degli stessi.

#### ART. 37 - DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

La delegazione di parte pubblica prevista dal contratto collettivo nazionale di comparto è composta dal Segretario Generale, con funzioni di Presidente, dal responsabile del settore personale, nonché da uno o più responsabili di settore scelti dalla Giunta Comunale.

La delegazione di parte pubblica può essere integrata, con provvedimento del Sindaco o di chi legalmente lo sostituisce, con dipendenti comunali o consulenti scelti in relazione alle specifiche competenze tecniche.

#### ART. 38 - PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLE DELIBERAZIONI

Le proposte di deliberazione di competenza della Giunta Comunale e del Consiglio Comunale sono predisposte dal responsabile del procedimento, con la sovrintendenza del Responsabile di settore, anche secondo le direttive e gli indirizzi dei membri dell'organo collegiale.

Il proponente esprime il proprio parere di regolarità con valenza puramente interna, se egli non sia Responsabile di struttura.

Sulla proposta di deliberazione vanno acquisiti il parere di regolarità tecnica reso dal Responsabile di settore interessato e quello di regolarità contabile reso dal Responsabile del servizio finanziario.

Alle proposte di deliberazione consiliari si applica la medesima procedura prevista per quelle di Giunta; se l'iniziativa è presa da un singolo Consigliere, incombe al settore competente per materia l'acquisizione dei prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile.

#### ART. 39 - PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLE DETERMINAZIONI

I provvedimenti dei responsabili di settore, nonché, eventualmente, del Segretario Generale, sono denominati "determinazioni".

La proposta di determinazione è preparata dal responsabile del procedimento e comunque dall'addetto individuato dal Responsabile di settore.

La determinazione deve contenere tutti gli elementi formali e sostanziali caratterizzanti il provvedimento amministrativo, con particolare riferimento alla motivazione che deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche per cui viene adottato.

La determinazione deve contenere, inoltre, oltre a luogo, data, indicazione dell'ente, l'intestazione del settore o del servizio competente, il numero progressivo annuale del servizio, da annotare su apposito registro, e la sottoscrizione del Responsabile.

Le determinazioni sono immediatamente esecutive, salvo quanto previsto al comma successivo, devono essere comunicate agli interessati e rispettare gli indirizzi espressi dagli organi competenti.

Qualora la determinazione comporti l'assunzione di impegno di spesa o diminuzione dell'entrata, deve essere trasmessa al servizio finanziario e diventa esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile effettuato dal responsabile del servizio finanziario, attestante la copertura finanziaria produttiva dell'efficacia, espresso a norma del regolamento di contabilità. Il visto di regolarità contabile deve essere apposto secondo i tempi e le modalità previste dal regolamento di contabilità e, comunque, il più celermente possibile.

L'originale della determinazione, contestualmente alla sua adozione e esecutività, è inviato, per la conservazione, all'Ufficio Segreteria, mentre copia di ogni determinazione viene trasmessa all'Albo Pretorio per la pubblicazione ai soli fini di pubblicità-notizia, al Sindaco, al Segretario Generale, agli Assessori di competenza e ai responsabili dei servizi e degli uffici che, eventualmente, ne devono curare l'esecuzione.

In caso di inerzia, ritardo o inosservanza di direttive generali, che determinano pregiudizio per l'interesse pubblico, il Sindaco fissa per iscritto un termine perentorio entro il quale il Responsabile deve adottare, modificare o revocare l'atto. Solo per motivi di particolare necessità e urgenza, che devono comunque essere motivati nel provvedimento, e per l'inerzia del Responsabile, adeguatamente segnalata al Sindaco, possono essere avocate le determinazioni dei responsabili dei settori e dei servizi da parte del Direttore generale o, in assenza, del Segretario Generale.

In caso di assenza del Responsabile, le determinazioni sono adottate dal personale incaricato della sostituzione.

#### ART. 40 - RAPPORTI DEI RESPONSABILI DI SETTORE CON SINDACO E GIUNTA

Le proposte di deliberazione di competenza del Consiglio sono presentate, complete in ogni parte, prima della loro iscrizione nell'avviso di convocazione delle sedute, al Sindaco ovvero all'Assessore di riferimento nel caso in cui attengano a progetti e programmi a lui affidati.

Le proposte di deliberazione di competenza della Giunta sono presentate all'approvazione dell'organo previa adeguata informazione al Sindaco e / o all'Assessore di riferimento nel cui attengano progetti e programmi a lui affidati.

Gli atti a rilevanza politica, d'iniziativa degli amministratori, sono stesi con la collaborazione dei responsabili di settore o di servizio interessati senza parere tecnico.

Le proposte di deliberazione devono recare il visto dell'Assessore competente.

In merito alle ordinanze sindacali, prima della loro emanazione, i responsabili cui compete la predisposizione dell'atto sono tenuti a portare a conoscenza del Sindaco il testo dello schema del provvedimento.

Le determinazioni, prima della pubblicazione, vengono inviate in copia all'Assessore di riferimento.

Al fine di consentire un adeguato monitoraggio sull'attività amministrativa, la Giunta Comunale può richiedere che, ad ogni seduta, venga presentato un fascicolo contenente copia delle determinazioni adottate dai responsabili di settore e di servizio.

#### ART. 41 - RAPPORTI DEI RESPONSABILI DI SETTORE E DI SERVIZIO COL CONSIGLIO COMUNALE E CON LE COMMISSIONI.

I responsabili di settore partecipano, su richiesta del Sindaco o dell'Assessore di riferimento o della Giunta o del Consigliere proponente, alle riunioni del Consiglio e/o delle Commissioni.

#### ART. 42 - CONFERENZA DEI SERVIZI

Momento essenziale per il raccordo tra le varie articolazioni della struttura comunale e per la costante verifica dell'attuazione dei programmi e del grado di corrispondenza tra gestione e obiettivi indicati dagli organi di governo, è l'individuazione di uno specifico momento di confronto tra organi di governo e apparato burocratico del Comune. Tale ambito viene individuato nella conferenza di servizio, indipendentemente dalla costituzione dell'ufficio di staff di cui al precedente art. 9.

Le conferenze di servizio vengono convocate per particolari problematiche connesse alla gestione di determinati affari dal Sindaco, dagli Assessori, dal Direttore Generale, dal Segretario Generale e dai Responsabili di settore che rispettivamente le presiedono.

La conferenza di servizio viene convocata altresì per la verifica dell'attuazione dei programmi, l'individuazione di punti di criticità nella realizzazione degli stessi e nell'organizzazione dell'azione amministrativa, la valutazione dell'andamento economico - finanziario dell'esercizio in corso, la formulazione e l'esame di proposte di miglioramento organizzativo dei servizi e degli uffici.

Le risoluzioni emerse dalle conferenze di servizio di cui ai commi precedenti vengono poi tradotte, se necessario, in provvedimenti amministrativi dagli organi comunali competenti.



## ART. 43 - AUTORIZZAZIONE A SVOLGERE ALTRE ATTIVITÀ RETRIBUITE

Non è consentito ai dipendenti comunali di svolgere altre attività retribuite di lavoro subordinato, autonomo, o di collaborazione, tranne che la legge o altra fonte normativa, compreso il presente regolamento, consentano il rilascio di specifica autorizzazione.

L'autorizzazione è rilasciata dal Responsabile del Settore Personale , sentito il Responsabile di Settore di appartenenza, quando:

- a) costituisca motivo di crescita professionale, anche nell'interesse dell'Ente;
- b) sia svolta al di fuori dell'orario di lavoro;
- c) non interferisca con l'ordinaria attività svolta nell'Ente;
- d) non sia in contrasto con gli interessi dell'Ente stesso.

La sussistenza dei requisiti per il rilascio dell'autorizzazione devono permanere per tutto il periodo in cui è svolto l'incarico retribuito, pena la revoca dell'autorizzazione stessa.

Se entro trenta giorni dalla presentazione, non venga adottato uno specifico provvedimento, la richiesta si intende accolta se relativa ad incarichi presso Enti pubblici, respinta in tutte le altre ipotesi.

## ART. 44. – FINALITA'

1. Il Comune di ZIANO PIACENTINO misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-

quinques), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

#### ART. 45 – DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

#### ART. 46 – DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

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

## ART. 47 – DEFINIZIONE SOGGETTI

La performance organizzativa e la performance individuale sono valutate annualmente; a tal fine, viene adottato dalla Giunta Comunale ed aggiornato in caso di necessità, senza un termine vincolante, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere del Nucleo di Valutazione (o OIV).

## ART. 48 SOGGETTI

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione (o OIV), come disciplinato dal successivo articolo;
- dai dirigenti, che valutano la performance organizzativa ed individuale del personale assegnato, compresa quella dei titolari di posizione organizzativa, tenuto conto degli ambiti di misurazione e valutazione previsti dalle vigenti disposizioni;
- dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla performance organizzativa secondo le modalità stabilite dal Nucleo di valutazione.

2. Il Sistema di valutazione della performance di cui all'art..... è adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nello stesso sono previste, inoltre le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

## ART. 49 – NUCLEO DI VALUTAZIONE (O OIV)

1. Il Nucleo di Valutazione ( o OIV):

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura, e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando eventuali proposte ai vertici amministrativi;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
  - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
  - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - i) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali ed i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
  - l) supporta il Segretario Generale nella graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
  - m) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
  - n) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto dell'attività del Servizio interno competente.
  3. Il Nucleo di Valutazione è composto da tre componenti, di cui due esperti esterni all'ente.
  4. I componenti del Nucleo di Valutazione sono nominati dal Sindaco. Nell'atto di nomina individua la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata del mandato politico. L'incarico ai componenti del Nucleo può essere rinnovato per una sola volta.
  5. Ai componenti spetta un compenso annuo determinato nell'atto della nomina.
  6. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

## ART. 50 – FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- 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 di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## ART. 51 – IL PIANO DELLA PERFORMANCE

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance, che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.
2. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## ART. 52 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità definite nel Sistema di valutazione, è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi dirigenziali, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.
4. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
  - 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.
5. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

## ART. 53 - SISTEMA PREMIANTE

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

#### ART. 54 – RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti 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 anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### ART. 55 – PRINCIPI GENERALI

1. Il Comune di ZIANO PIACENTINO promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari sia di carriera, per quanto consentito dalla legislazione in materia.
2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

#### ART. 56 – ONERI

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

#### ART. 57 - DEFINIZIONE

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

#### ART. 58 – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA

1. Per premiare il merito, il Comune di ZIANO PIACENTINO può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
  - b) premio annuale per l'innovazione;
  - c) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

#### ART. 59 – PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i dirigenti dell'ente sono valutati secondo criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici.
2. Tali criteri, unitamente alla quota delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e collettiva, sono definiti dal contratto collettivo nazionale.
3. Per i dirigenti i criteri di cui al punto 2 sono applicati con riferimento alla retribuzione di risultato.

#### ART. 60 – PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di ZIANO PIACENTINO può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

#### ART. 61 – PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

#### ART. 62 – STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

1. Per valorizzare il personale, il Comune può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

#### ART. 63 – PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

#### ART. 64 – ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITA'

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.

2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi anche quelli di posizione organizzativa.

#### ART. 65 – ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune di ZIANO PIACENTINO può promuovere e finanziare annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

#### ART. 66 – DEFINIZIONE ANNUALE DELLE RISORSE

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate



all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

## ART. 67 – PREMIO DI EFFICIENZA

1. Le risorse annuali definite dal precedente articolo, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita relazione da parte del Nucleo di Valutazione.

### **\* Nucleo di Valutazione**

1. Al sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, è individuato un Nucleo di Valutazione con le seguenti finalità:

- valutazione diretta delle prestazioni dei responsabili dei servizi ai sensi dell'articolo ..... del presente regolamento;

- valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 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'articolo 147 del D.lgs. n. 267/200 e dell'articolo ..... del presente regolamento;

- collaborazione con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;

- certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.

2. Il Nucleo di Valutazione è composto da 3 membri, nominati dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e dell'esperienza maturata nel

campo della valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001.

3. I membri del nucleo di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, nei tre anni precedenti la designazione;

- 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, 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 ente, 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 decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina.

5. La durata del nucleo è coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca e può essere rinnovato per una sola volta.

6. 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.

7. Il responsabile dell'area amministrativa/risorse umane assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del nucleo di valutazione.