



COMUNE DI LOSINE

PROVINCIA DI BRESCIA

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI COMUNALI

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 25.5.2010

Modificato con deliberazione di G.C. n. 39 del 15.07.2011

Modificato con deliberazione di G.C. n. 44 del 19.07.2012

ART. 1 - Principi e finalità

- 1) Il presente regolamento disciplina, nel rispetto dei principi di professionalità e responsabilità ed in applicazione dei criteri generali stabiliti dal consiglio comunale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi in conformità a quanto disposto dallo statuto comunale e dalle vigenti norme di legge, al fine di raggiungere ottimali livelli di efficienza, efficacia ed economicità in rapporto ai bisogni dei cittadini, nonché facilitare i rapporti fra amministrazione e cittadini-utenti.
- 2) La struttura organizzativa dell'Ente è improntata alla massima flessibilità, nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane, ed ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e degli obiettivi amministrativi programmati dagli organi elettivi.

ART. 2 - Coordinamento con la disciplina contrattuale

- 1) L'attività regolamentare e organizzativa dell'ente è esercitata tenendo conto della contrattazione collettiva nazionale vigente.
- 2) Lo stato giuridico ed il trattamento economico dei dipendenti sono disciplinati dalle vigenti norme e dai contratti nazionali di categoria.
- 3) Nelle materie demandate alla contrattazione tra le parti, l'attività regolamentare ed organizzativa dell'ente si esplica in modo residuale ed è rivolta a disciplinare i vuoti lasciati dalla contrattazione collettiva.

ART. 3 - Organizzazione dell'ente

- 1) Il comune è articolato in servizi e uffici definiti in relazione alle esigenze ed obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire, secondo i seguenti criteri:
 - a) suddivisione dei servizi per funzioni omogenee nel limite delle possibilità offerte dalle dimensioni dell'ente;
 - b) collegamento delle diverse attività, attraverso la comunicazione sia interna sia esterna agli uffici, mediante lo sviluppo di sistemi di interconnessione e comunicazione informatici;
 - c) trasparenza dell'attività amministrativa, attraverso l'individuazione dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi;
 - d) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari del lavoro privato;
 - e) responsabilità e coinvolgimento del personale nel raggiungimento del risultato dell'azione amministrativa;
 - f) rispetto delle pari opportunità uomo/donna;
 - g) flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane volta a favorire lo sviluppo delle professionalità interne, la valorizzazione della formazione e il miglior apporto partecipativo dei singoli dipendenti;
 - h) riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi, attraverso una sistematica ricerca di semplificazione delle procedure interne;
 - i) rispetto, nel trattamento dei dati personali, della normativa vigente in materia.
- 2) Il segretario comunale fornisce agli organi di governo ed ai responsabili di servizio assistenza di ordine giuridico - amministrativo in merito alla conformità alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti comunali dell'attività amministrativa. Tale assistenza deve essere tempestiva e orientata al risultato dell'azione amministrativa, nel pieno rispetto delle norme vigenti. Il ruolo del segretario all'interno dell'organizzazione dell'ente deve essere di attiva collaborazione rispetto ai diversi organi del comune, siano essi politici o burocratici, al fine di rendere l'azione amministrativa più incisiva e rispondente ai menzionati principi di imparzialità e buon andamento.
- 3) I responsabili di servizio agiscono nell'ambito delle direttive e degli indirizzi politici espressi dagli organi di governo, assumendo tutti i necessari atti di gestione, nel rispetto delle disposizioni di legge, statuarie e regolamentari, nonché delle disposizioni contrattuali nazionali e decentrate.

ART. 4 - Separazione tra indirizzo politico e gestione. Derghe ammesse

- 1) Il presente regolamento si informa al principio della separazione delle competenze.
- 2) Agli organi di governo competono, esclusivamente, le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, nonché funzioni di controllo e di verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.
- 3) Agli organi di governo competono, più in particolare:
 - a) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
 - b) l'attività di controllo del conseguimento degli obiettivi;
 - c) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
 - d) le nomine, designazioni e atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni.
- 4) Ai responsabili di servizio, nel rispetto delle attribuzioni del segretario comunale (e del direttore generale, ove nominato), competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.
- 5) Il sindaco, in deroga al principio di separazione tra indirizzo politico e gestione, nei termini e con i presupposti normativi vigenti, con proprio provvedimento a valenza annuale, può attribuire ai componenti la giunta (Sindaco ed Assessori) funzioni gestionali. Tale attribuzione non potrà avvenire laddove si possano determinare conflitti di interesse fra l'attività professionale svolta dai componenti la giunta e la funzione gestionale attribuita.

ART. 5 - Responsabili di servizio

- 1) I responsabili di servizio sono i soggetti preposti alla direzione delle articolazioni della struttura comunale.
- 2) I responsabili di servizio assicurano, con autonomia operativa, negli ambiti di propria competenza, l'ottimale gestione delle risorse loro assegnate per l'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi di governo e rispondono della validità delle prestazioni e del raggiungimento degli obiettivi programmati.
- 3) Spettano ai responsabili, secondo le modalità stabilite dal presente regolamento, i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'ente verso l'esterno, che la legge, lo statuto o il presente regolamento, espressamente, non riservino ad altri organi e, in particolare:
 - a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
 - b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
 - c) la stipulazione dei contratti;
 - d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
 - e) gli atti di amministrazione e gestione del personale assegnato, con conseguente cura dell'affidamento dei compiti e verifica delle prestazioni e dei risultati;
 - f) i provvedimenti d'autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto dei criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali d'indirizzo, ivi compresi i permessi di costruire;
 - g) l'emissione delle ordinanze ordinarie di competenza, nel rispetto delle attribuzioni degli organi sovraordinati, nonché in materia di viabilità locale;
 - h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
 - i) l'espressione dei pareri di cui all'articolo 49, comma 1, del D. Lgs. n.267/00, sulle proposte di deliberazione;
 - j) l'attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'ente;
 - k) la responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale per l'emanazione del provvedimento amministrativo, ivi compresi i procedimenti per l'accesso, ai sensi della legge n. 241/90 e s.m.i.. Nel caso in cui venga esercitata la facoltà di assegnare tale responsabilità del

procedimento ad altro dipendente, resta comunque in capo al responsabile la competenza all'emanazione del provvedimento finale;

- l) la responsabilità del trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa in materia;
 - m) gli altri atti a loro attribuiti dallo statuto e dai regolamenti dell'ente.
- 4) In caso di assenza o impedimento di un responsabile di servizio, le relative funzioni sono conferite ad altro responsabile di servizio, ovvero, in mancanza, al segretario comunale.
 - 5) E' fatta salva la possibilità di conferire, con atto motivato del sindaco, i compiti suddetti al segretario comunale, ai sensi dell'art. 97.4, lett. d) del D. Lgs. 267/00.
 - 6) Nel caso in cui il segretario comunale, in qualità di responsabile di servizio, nell'espletamento del compito di stipulazione di contratti, sia chiamato ad intervenire nella duplice veste di ufficiale rogante e soggetto stipulante, quale soggetto stipulante interviene il sindaco dell'ente.
 - 7) Ai sensi dell'art. 4.5 del presente regolamento, i compiti di cui al precedente articolo possono essere conferiti, previa delibera di giunta con la quale si dà atto del contenimento della spesa, con provvedimento del sindaco, ai componenti la giunta. Il conferimento dell'incarico, soggetto ad espressa conferma annuale, può essere revocato qualora intervengano sviluppi nella struttura organizzativa dell'ente tali da consentire il superamento delle condizioni che hanno determinato il loro conferimento.

ART. 6 - Le determinazioni

- 1) Gli atti di competenza dei responsabili di servizio assumono la denominazione di determinazioni.
- 2) Sulle determinazioni non deve essere apposto preventivamente alcun parere.
- 3) Le determinazioni comportanti impegni di spesa sono esecutive con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 151.4 del D.Lgs. 267/00. Le determinazioni non comportanti impegno di spesa sono esecutive dalla data della loro adozione.
- 4) Le determinazioni devono contenere i seguenti elementi:
 - l'intestazione del Comune;
 - l'individuazione del Servizio;
 - il numero progressivo, dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno;
 - la data;
 - l'oggetto;
 - la motivazione;
 - il dispositivo;
 - la sottoscrizione;
 - il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, per le determinazioni comportanti impegno di spesa.
- 5) Le determinazioni sono:
 - pubblicate per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio, ai soli fini di conoscenza e trasparenza;
 - repertorate in un unico registro in ordine cronologico ed archiviate in originale a cura dell'ufficio segreteria.
- 6) Alla visione e al rilascio di copia delle determinazioni, si applicano le norme vigenti per l'accesso alla documentazione amministrativa previste dalla normativa e dal regolamento dell'ente.

ART. 7 - Le deliberazioni

- 1) Le proposte di deliberazione sono predisposte:
 - dal segretario comunale;
 - dai responsabili di servizio;
 - dai responsabili del procedimento.
- 2) Sulle proposte di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/00, sono acquisiti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile.

ART. 8 - Segretario comunale

- 1) Il segretario comunale è nominato dal sindaco, da cui dipende funzionalmente, nell'ambito degli iscritti all'albo nazionale dei segretari comunali e provinciali.
- 2) La nomina del segretario comunale ha durata corrispondente a quella del mandato del sindaco. Il segretario comunale continua ad esercitare le proprie funzioni fino alla riconferma o alla nomina del nuovo segretario, disposta non prima di sessanta giorni e non oltre centoventi giorni dalla data di insediamento del sindaco, decorsi i quali il segretario si intende confermato. Durante lo svolgimento delle proprie funzioni può essere revocato con provvedimento motivato del sindaco, previa deliberazione della giunta comunale, per violazione dei doveri d'ufficio, fatte salve le disposizioni del CCNL di categoria.
- 3) Il segretario svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, ivi compresi i responsabili di servizio, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti del comune.
- 4) Il segretario comunale, inoltre:
 - a) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e ne cura la verbalizzazione;
 - b) può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte e autenticare scritture private e atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
 - c) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto, dai regolamenti, o conferitagli dal sindaco;
 - d) assume la presidenza di commissioni di gara e di concorso, in luogo dei rispettivi responsabili di servizio, se incaricato dal sindaco, in relazione alla struttura organizzativa dell'ente;
 - e) svolge le funzioni attribuite al direttore generale nel caso in cui il sindaco si avvalga della facoltà prevista dell'art. 108.4 del D. Lgs. 267/00. L'eventuale trattamento economico aggiuntivo se e in quanto ammesso dalla contrattazione collettiva di comparto, viene riconosciuto con apposita delibera di giunta, con efficacia retroattiva decorrente dalla data dell'atto di conferimento della funzione.
- 5) Qualora non venga nominato il direttore generale e non siano conferite le relative funzioni al segretario comunale, a quest'ultimo compete la sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei responsabili di servizio ed il coordinamento degli stessi, in applicazione dell'art. 97.4 del D. Lgs. 267/00. Tale attività di sovrintendenza e di coordinamento non comporta un ruolo gerarchico del segretario nei confronti dei responsabili di servizio, ma di direzione.
- 6) I pareri chiesti, sia dagli organi di governo sia da quelli burocratici, hanno carattere obbligatorio, sono allegati ai provvedimenti conclusivi e devono essere resi in tempi utili alla conclusione del procedimento amministrativo. Il mancato rilascio dei pareri, secondo le modalità del presente comma, può rilevare ai fini della violazione dei doveri di ufficio di cui al precedente comma 2.
- 7) Il segretario comunale può essere nominato responsabile di servizio, nel qual caso le attribuzioni previste nell'art.5 del presente regolamento devono essergli riferite integralmente, non essendo possibile il parziale scorporo di alcune funzioni demandate ai responsabili di servizio.
- 8) Il trattamento economico del segretario comunale è determinato dai contratti collettivi nazionali della categoria ed è rapportato alla specificità delle funzioni svolte nell'ente. La revoca delle funzioni di direttore generale comporta la perdita della relativa indennità economica.

ART. 8 bis – Vice Segretario reggente facente funzioni del segretario titolare ¹

- 1) Il Sindaco può nominare un Vicesegretario vicario per coadiuvare il Segretario Comunale e sostituirlo nei casi di vacanza, assenza o impedimento. Il Vicesegretario deve essere in possesso dei requisiti soggettivi per l'accesso al ruolo di Segretario Comunale.
- 2) In caso di sede vacante, il Vicesegretario vicario, se disposto dal Sindaco, previa comunicazione agli organismi competenti, assume, esclusivamente fino all'insediamento del Segretario titolare, le funzioni di Segretario facente funzioni di reggente.
- 3) In caso di reggenza, il Vicesegretario partecipa alle sedute di Consiglio e di Giunta e adotta tutti gli atti di competenza del Segretario Comunale compresa la stipula dei contratti”;

ART. 9 - Contratti a tempo determinato di dirigenti o funzionari di area direttiva

- 1) Ai sensi di quanto previsto dall'art.110.2 del D.Lgs. 267/00, è possibile conferire apposito incarico esterno, al di fuori della dotazione organica comunale, mediante stipulazione di contratto a tempo determinato, per dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva.
Presupposto per l'effettiva applicazione di tale facoltà è l'assenza di analoghe professionalità all'interno dell'ente.
- 2) La stipula del contratto in parola avviene a seguito di procedura di selezione per soli titoli, integrata da colloquio, secondo le modalità previste nel relativo avviso di selezione cui possono partecipare i candidati in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno alla qualifica da ricoprire e di adeguata esperienza professionale.
- 3) La durata di tale contratto non può essere superiore a quella del mandato elettivo del sindaco in carica ed il relativo trattamento economico, in considerazione della temporaneità del rapporto di lavoro, è quello equivalente, per la qualifica ricoperta, alle vigenti disposizioni contrattuali integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam che deve essere determinata nel relativo avviso di selezione e che, comunque, non può essere superiore al 30% di quanto previsto nel trattamento economico fondamentale dal contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto regioni-enti locali e dovrà essere definita in stretta correlazione con il bilancio dell'ente.
- 4) La spesa sostenuta per il personale assunto secondo le modalità indicate nei commi precedenti non va imputata, nel bilancio dell'ente, al costo del personale e, pertanto, chi è titolare di un rapporto di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo non partecipa alla ripartizione dei fondi relativi al salario accessorio. Nel caso in cui l'ente dichiari il dissesto o risulti in situazione strutturalmente deficitaria, il contratto di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo s'intende risolto di diritto.
- 5) Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo possono essere attribuite le funzioni di responsabile di servizio in relazione al tipo di prestazione richiesta. L'attribuzione di responsabilità e prerogative proprie dei responsabili di servizio deve essere indicata nel provvedimento di nomina e comporta la completa sostituzione nelle funzioni di chi in precedenza ne era titolare. La nomina quale responsabile di servizio è effettuata dal sindaco.
- 6) Al personale indicato ai punti precedenti si applicano, in quanto compatibili, tutti gli istituti previsti da disposizioni di legge e dai contratti collettivi di lavoro delle diverse aree di contrattazione, in relazione alla qualifica ricoperta, in particolare per ciò che attiene alla risoluzione del rapporto di lavoro. La revoca delle funzioni dirigenziali, nei casi previsti dalle vigenti disposizioni, comporta una conseguente riduzione del trattamento economico ad personam. Tale riduzione deve essere espressamente prevista nel relativo avviso di selezione.

¹ Articolo introdotto con deliberazione di G.C. n. 39 del 15.07.2011

ART. 10 - Dotazione organica

- 1) La dotazione organica descrive, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, in funzione degli obiettivi fissati dall'amministrazione e sulla base della programmazione e dell'assetto organizzativo individuato, il fabbisogno generale di risorse umane dell'ente.
- 2) La dotazione organica stabilisce il numero complessivo delle unità di personale, la categoria, il profilo professionale, la tipologia di posto.
- 3) La dotazione organica e le sue variazioni sono adottate dalla giunta comunale, in conformità con le disposizioni normative vigenti e con l'organizzazione degli uffici e dei servizi, e dalla stessa verificate, periodicamente, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale.
- 4) La giunta, con l'approvazione della dotazione organica, determina i posti vacanti che intende coprire mediante progressione verticale del personale in servizio e quelli destinati all'accesso dall'esterno.

ART. 11 - Programmazione delle assunzioni

1. La giunta comunale, in funzione dei servizi erogati o da erogare, tenuto conto della programmazione complessiva dell'ente in rapporto agli obiettivi prefissati e nei limiti della capacità di bilancio, approva, ai sensi dell'art.91 del D. Lgs. 267/00 e nel rispetto delle disposizioni recate dall'art.39, commi 1 e 18, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, il fabbisogno di risorse umane mediante adozione del programma triennale di fabbisogno del personale, nel quale indica le modalità di reperimento delle risorse medesime.

2. La giunta comunale, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approva annualmente il Piano annuale delle assunzioni, nel quale determina i posti vacanti della dotazione organica che intende coprire nel corso dell'anno.

3. I concorsi sono indetti in conformità al piano annuale delle assunzioni, approvato dalla giunta comunale, con provvedimento del segretario comunale o del responsabile di servizio che ne informa il dipartimento della funzione pubblica.

4. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso sia quelli che risultano tali, per effetto di collocamento a riposo, nei dodici mesi successivi.

ART. 12 - Accesso agli impieghi

Tutta la materia relativa all'accesso agli impieghi è disciplinata dalle norme che seguono, ed, in mancanza di specifica disposizione in deroga, dalle norme di cui al D.P.R. 9 maggio 1994, n.487 e s.m.i.

ART. 13 - Svolgimento delle prove

1. In deroga all'art.6, commi 1 e 3, del D.P.R. n. 487/94, il diario delle prove scritte ed orali deve essere comunicato ai singoli candidati almeno 8 gg prima delle prove medesime. Nel caso in cui il numero dei candidati sia elevato, il responsabile di servizio può sostituire tale comunicazione con la pubblicazione nella G.U.R.I. 4^a s.s. concorsi ed esami, almeno 14 gg. prima delle prove stesse; tale pubblicazione è equiparata ad ogni effetto alla comunicazione personale. Qualora l'Amministrazione debba procedere con urgenza alla copertura del posto, l'indicazione del diario delle prove scritte potrà già essere contenuta nel bando.

2. Ai candidati ammessi alla prova orale deve essere comunicato, prima dell'inizio della prova stessa, il voto conseguito nelle prove scritte.

ART. 14 – Selezione pubblica per esame

1. In deroga all'art. 7.1 lett. b) del D.P.R. n. 487/94, per l'accesso ai profili professionali di categoria C., le prove consistono in una prova scritta, a contenuto teorico ovvero teorico-pratico, ed in una prova orale.

2. Per l'assunzione dei dipendenti con contratto a tempo determinato, facenti parte della

categoria di cui al comma precedente, le prove consistono in un colloquio concernente almeno due materie attinenti le mansioni relative al profilo interessato; i termini di cui all'articolo precedente sono dimezzati e la pubblicazione del bando di concorso nella G.U., di cui all'art. 4 del D.P.R.

487/94, è sostituita dalla pubblicazione della stessa all'Albo pretorio comunale, nonché dall'invio del bando di concorso, da pubblicare per 15 gg., ad almeno 10 comuni vicini.

3. Per le assunzioni di cui alle categorie e profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, si applicano integralmente le disposizioni di cui al capo III del D.P.R. 487/94 e s.m.i.

4. Il numero dei quesiti predeterminati di cui all'art. 12 del D.P.R. 487/94 non può essere inferiore al numero di candidati ammessi alla prova orale, incrementato del 20%, con arrotondamento all'unità superiore.

ART. 15 - Progressione orizzontale

1. La progressione economica all'interno di ogni categoria avviene nel rispetto dei criteri di cui all'art.5 del nuovo ordinamento professionale del personale degli enti locali siglato tra Aran e Organizzazioni sindacali.
2. Il completamento e l'integrazione dei criteri di cui al comma 1 sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. La valutazione è di competenza del responsabile di servizio di appartenenza fino alla categoria C e del segretario comunale per il personale appartenente alla categoria D.
4. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti stabiliscono il fondo per le progressioni orizzontali, le categorie interessate e l'ammontare destinato alla progressione di ogni categoria.
5. I soggetti deputati alla valutazione redigono apposita scheda di valutazione, sulla base dei criteri di cui ai commi 1 e 2.
6. Sulla base della graduatoria stilata a seguito delle schede di valutazione, per ogni categoria interessata, si procede alla progressione orizzontale nei limiti del fondo stanziato.

ART. 16 - Progressione verticale

1. Al fine di valorizzare le professionalità e potenzialità interne all'ente, la giunta comunale, in sede di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale, determina i posti vacanti della dotazione organica da coprire mediante procedure selettive per la progressione tra categorie.
2. I criteri generali delle progressioni verticali per ogni singola categoria sono stabiliti dalla giunta comunale, previa concertazione con le RSU.
3. Qualora la selezione abbia dato esito negativo o nel caso in cui all'interno dell'ente manchino le professionalità da selezionare, i posti ammessi sono coperti mediante selezione pubblica.
4. Dei posti da ricoprirsene mediante progressione verticale è data informazione al personale mediante avviso affisso per 15 gg. all'Albo Pretorio nel quale saranno indicati: la posizione vacante (categoria di inquadramento e retribuzione), i requisiti richiesti, le modalità di selezione, il luogo e il termine di presentazione della domanda e l'eventuale documentazione da allegare.
5. La selezione sarà operata da apposita commissione presieduta dal segretario comunale, da un responsabile di servizio dell'ente e da un membro esterno.
6. Le funzioni di segretario della commissione saranno svolte da un dipendente nominato dal presidente.

ART. 17 – Norme di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia allo statuto dell'ente, alle disposizioni di legge e regolamentari inerenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi degli enti locali, nonché ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

ART. 18 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di approvazione del regolamento medesimo.

ART. 19 - Incarichi di collaborazione autonoma – Ambito di applicazione

Il presente articolo disciplina i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi individuali di collaborazione autonoma, di natura occasionale o coordinata e continuativa, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni, in conformità di quanto previsto dall'art. 7 commi 6 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., dall'art. 110 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., dall'art. 3 commi 54, 55, 56 e 57 della legge n.

244/2007, come sostituito dagli articoli 46 e 76 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, nonchè dagli artt. 21 comma 2 e 22 comma 2 della legge n. 69/2009.

ART. 20 - Presupposti di legittimità per l'affidamento degli incarichi

L'Ente può conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

l'incarico sia previsto in un programma approvato dal Consiglio Comunale, oppure si riferisca ad attività istituzionali stabilite dalla Legge;

l'oggetto della prestazione corrisponda alle competenze attribuite dall'ordinamento all'Ente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e risulti coerente con le esigenze di funzionalità dell'Ente medesimo;

la prestazione abbia natura temporanea e altamente qualificata e siano preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione. Quest'ultimo deve essere strettamente correlato alla professionalità richiesta, deve essere inoltre prevista la verifica del raggiungimento del risultato;

l'Ente abbia preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno.

L'accertamento delle predette condizioni per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma è attestata dal dirigente o dal responsabile del servizio cui è demandata la competenza a provvedere all'incarico.

I soggetti incaricati ai sensi del presente articolo devono essere in possesso dei requisiti culturali e professionali di cui all'art. 7 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 46 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 (particolare e comprovata specializzazione anche universitaria). Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento e la certificazione dei contratti di lavoro di cui al D. Lgs. n. 276/2003, purchè senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. La specializzazione richiesta deve essere oggetto di accertamento in concreto condotto sull'esame di documentati curricula.

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente o per il responsabile del servizio che ha stipulato i contratti.

I presupposti che legittimano il ricorso alla collaborazione devono trovare adeguata indicazione nel provvedimento di incarico.

In caso di mancato rispetto del patto di stabilità, sussistendone l'obbligo, non possono essere conferiti incarichi esterni nell'anno successivo.

ART. 21 - Programmazione degli incarichi

Gli incarichi di collaborazione autonoma possono essere affidati solo per lo svolgimento di attività istituzionali stabilite dalla legge o previste in un programma approvato dal Consiglio Comunale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 46 comma 2 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.

La Delibera di approvazione del programma indicato al comma precedente costituisce allegato al bilancio di previsione, ai sensi dell'art. 172 del T.U.E.L. n. 267/2000 e s.m.i. e deve trovare riscontro nel bilancio di previsione annuale, nella Relazione Previsionale e programmatica e nel bilancio pluriennale, secondo le disposizioni degli articoli 165, comma 7 170 comma 3 e 171 comma 3 del sopra citato Testo Unico degli Enti Locali e s.m.i.

In alternativa all'approvazione di uno specifico "Programma degli incarichi di collaborazione autonoma", l'Ente può inserire la programmazione degli incarichi in oggetto nella Relazione previsionale e programmatica, secondo quanto previsto nel Parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 31/2008.

ART. 22 - Limiti di spesa

Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione di cui al presente articolo è fissato nel bilancio di previsione, ai sensi dell'art. 3 comma 56 della legge n. 244/2007, come sostituito dall'art. 46 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.

ART. 23 - Procedure di affidamento

Gli incarichi vengono conferiti dal dirigente competente o dal responsabile del servizio interessato all'incarico, previa verifica dei presupposti di cui all'art. 2 e nel rispetto dei limiti di spesa fissati nel bilancio di previsione.

I provvedimenti di incarico devono indicare i requisiti di professionalità posseduti dal soggetto proposto per l'incarico, secondo le disposizioni di legge e del presente articolo.

Gli incarichi devono essere affidati mediante il ricorso a procedure concorsuali. Si può prescindere da dette procedure solo in circostanze del tutto particolari e cioè:

procedura concorsuale andata deserta;

unicità della prestazione sotto il profilo soggettivo;

assoluta urgenza determinata dalla imprevedibile necessità della consulenza in relazione ad un termine prefissato o ad un evento eccezionale.

Sono inoltre sempre richiesti i requisiti di idoneità morale, di capacità tecnica-professionale ed economico-finanziaria in relazione all'importo dell'affidamento.

Per il conferimento di più incarichi che superino il limite massimo nel medesimo anno allo stesso soggetto si applicano le disposizioni previste dall'art. 21 comma 2 della legge n. 69/2009.

ART. 24 - Pubblicità degli incarichi

I provvedimenti per il conferimento di incarichi di cui al presente articolo, con l'indicazione per ciascun incarico del soggetto incaricato, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato, devono essere pubblicati all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente. In assenza della pubblicazione sul sito la liquidazione del corrispettivo costituisce illecito disciplinare.

L'Ente rende noti gli elenchi dei propri incaricati indicando l'oggetto, la durata ed il compenso degli incaricati medesimi.

ART. 25 - Controlli dell'Organo di Revisione e della Corte dei Conti)

Gli atti di spesa per gli incarichi di cui al presente articolo sono sottoposti al preventivo controllo dell'Organo di revisione. Quelli di importo superiore ad Euro 5.000,00 Iva esclusa, devono essere sottoposti al controllo della Sezione Regionale della Corte dei Conti, secondo la modalità fissata dalla Sezione stessa.

Il presente articolo viene trasmesso alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti entro 30 giorni dall'adozione.

ART. 26 - Estensione

Le società in house devono osservare le norme contenute nel presente articolo.

I provvedimenti di incarico di importo superiore ad Euro 20.000,00, al netto di I.V.A., devono essere preventivamente trasmessi al Comune per i controlli di competenza.

Art. 27 - Esclusioni

Sono escluse dalla disciplina del presente articolo:

le progettazioni e le attività ad esse connesse, relative a lavori pubblici di cui agli artt. 90 e 91 del D. Lgs. n. 163/2006, come modificato dal D. Lgs. n. 113/2007 e dal D. Lgs. n. 152/2008, secondo la disposizione contenuta all'art. 1 comma 42 della legge n. 311/2004;

le attività obbligatorie per legge in mancanza di uffici a ciò deputati;

la rappresentanza in giudizio in mancanza di ufficio legale interno;

le prestazioni dei componenti degli Organismi di controllo interno e dei Nuclei di valutazione.



COMUNE DI LOSINE
PROVINCIA DI BRESCIA

MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

I presenti articoli costituiscono adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

TRASPARENZA, MISURAZIONE, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art.28 - La trasparenza

- 1) La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
- 2) Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

Art.29 - Il nucleo di valutazione

- 1) Il nucleo di valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della *performance*, nonché la sua corretta applicazione.
- 2) Tale organismo collegiale, costituito ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 267/00, è composto dal Segretario in qualità di Presidente e da due membri esperti. Negli Enti nei quali non sono nominate le posizioni organizzative (Responsabili di Area/Servizio), il Nucleo di Valutazione è organo monocratico ed è individuato nella persona del Segretario Comunale.
- 3) Il nucleo di valutazione viene nominato dal Sindaco con decreto e dura in carica fino al termine del mandato amministrativo. Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/01.
- 4) Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.
- 5) Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:
 - a) effettua e propone al Sindaco la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Area/Servizio), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - b) propone alla Giunta la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;
 - c) sottopone all'approvazione della Giunta i sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni delle posizioni organizzative e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica;
 - d) verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Area e del personale dipendente;

- e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
 - f) certifica la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999;
 - g) collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.
- 6) La valutazione dei Responsabili di Area/Servizio è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato e a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o la revoca degli incarichi. Tale attività ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, le capacità dirigenziali e l'andamento qualitativo del servizio. Tale attività deve in ogni caso articolarsi attraverso una preventiva comunicazione dei parametri e dei criteri e attraverso la comunicazione degli esiti finali in contraddittorio.
- 7) Il Nucleo di valutazione promuove inoltre l'introduzione nel comune di sistemi informativi, di metodologie e tecniche atti a supportare il controllo di gestione, nonché la definizione di idonei indicatori omogenei per la valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi comunali.

Art.30 - Ciclo di gestione e piano della performance

- 1) Il ciclo di gestione della performance di cui all'Articolo 3 del D.lgs. 150/2009 prevede:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
- 2) Nello specifico, il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:
 - a) **definizione e assegnazione degli obiettivi**, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'Articolo 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) o altro atto specifico, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Programma triennale delle Opere Pubbliche;
 - b) **identificazione delle risorse** collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - *Relazione previsionale e programmatica*: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - *Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO)* o altro atto specifico: assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;

c) **monitoraggio** in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:

- 30 settembre di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti;
- 30 novembre di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) **misurazione della performance:**

- *organizzativa e individuale*: attraverso il sistema di valutazione appositamente definito dal nucleo di valutazione e approvato dalla Giunta Comunale;
- **utilizzo dei sistemi premianti**: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui al presente regolamento;
- **rendicontazione**: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet dell'ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

3) Il piano delle performance è adottato dopo l'approvazione del Bilancio.

4) In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

Art. 31 - Finalità della valutazione.

- 1) La valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o la revoca degli incarichi. Tale attività, che ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, le capacità direttive e l'andamento qualitativo del servizio, deve, in ogni caso, articolarsi attraverso la preventiva comunicazione dei parametri e dei criteri ed attraverso la comunicazione degli esiti finali in contraddittorio.

Art. 32 - La valutazione delle performance

- 1) La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- 2) L'ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

- 3) L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
- 4) L'ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art.33 - Strumenti di incentivazione

- 1) Il Comune promuove il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
- 2) Il sistema di incentivazione comprende tutti gli strumenti, economici e non, finalizzati alla valorizzazione del personale.
- 3) Per premiare il merito si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione:
 - a) Retribuzione di risultato e produttività individuale e/o collettiva da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance individuali annuali;
 - b) progressioni economiche e di carriera;
- 4) Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 34 - Valutazione e incentivazione del personale

- 1) Al personale dipendente, con esclusione dei Responsabili di Area/Servizio titolari di posizioni organizzative, viene corrisposto, annualmente, un compenso accessorio correlato al merito ed all'impegno, finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 2) A tale scopo verranno attuate iniziative per favorire la partecipazione del personale a programmi, progetti, piani di lavoro, in modo da perseguire il carattere selettivo ed incentivante dei compensi a ciò finalizzati.
- 3) L'analisi dell'attività svolta dai dipendenti e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi affidati, operate a consuntivo rispetto al lavoro svolto, compete ai Responsabili di Area/Servizio.

Art. 35 - Retribuzione di posizione

- 1) Agli appartenenti l'Area delle posizioni organizzative compete un trattamento economico accessorio costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
- 2) La retribuzione di posizione viene determinata, entro i minimi ed i massimi di cui alle vigenti disposizioni contrattuali, previa valutazione della posizione stessa. La valutazione ha il compito di classificare il lavoro in modo da determinare un peso relativo delle mansioni che si svolgono all'interno delle singole unità organizzative, comparandole e graduandole. Essa si basa su un processo di astrazione che si riferisce al contenuto effettivo di una determinata posizione (compiti, attività, responsabilità) senza prendere in esame il merito individuale della persona che ricopre la posizione al momento della valutazione.

- 3) Il Nucleo di valutazione procede alla graduazione delle posizioni ricorrendo ai parametri definiti nei sistemi di valutazione approvati dalla Giunta.

Art. 36 - Retribuzione di risultato

- 1) Per tutte le posizioni organizzative individuate, l'importo della retribuzione di risultato è stabilito da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.
- 2) I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari delle posizioni organizzative sono valutati dal Nucleo di Valutazione a cadenza annuale, sulla base dei criteri generali e delle metodologie definiti nel Sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale.
- 3) La valutazione può avvenire prima della cadenza annuale nel caso di scadenza dell'incarico per qualsiasi motivo sopraggiunta.
- 4) L'indennità è liquidata mediante determinazione del Segretario.

Art. 37 - 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.
- 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. 38 - Progressioni di carriera

- 1) Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione prevede 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. 39 - 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.

Sono abrogati gli artt. 15 e 16.