



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

***REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI
E DEI SERVIZI***

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 29/12/2015

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Principi e criteri informativi

Il presente Regolamento:

- determina i principi fondamentali e le modalità operative di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune, nel rispetto ed in armonia all'art. 89 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 (T.U. della legge sull'ordinamento degli Enti Locali);
- contiene norme di organizzazione delle strutture organizzative in conformità a quanto disposto dall'art. 51 della Legge 8 Giugno 1990 n° 142 e successive modificazioni, così come recepita dalla L.R. 11 Dicembre 1991 n° 48 e successive modifiche ed integrazioni intervenute alla data di approvazione del presente regolamento;
- disciplina la dotazione organica, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dal Capo III Titolo II del D.Lgs del 30 Marzo 2001 n. 165;
- si propone l'obiettivo di assicurare autonomia, funzionalità ed economicità di gestione, secondo principi di professionalità e responsabilità;
- favorisce, nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Ente, l'adozione di scelte ed interventi diretti a garantire la parità di fatto e l'uguaglianza di opportunità fra uomini e donne in materia di lavoro e di condizioni di impiego;
- definisce le modalità di direzione e di assunzione delle decisioni e determina, per ciascuno dei ruoli, le responsabilità attribuite e i risultati programmati;
- stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulate, al di fuori della dotazione organica e solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'Ente, contratti a tempo determinato di Responsabili di settore, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva;
- disciplina, nel rispetto delle norme e dei contratti nazionali di categoria: a) l'esercizio delle funzioni del Segretario Comunale; b) la nomina e la revoca nonché l'attribuzione delle funzioni ai responsabili delle strutture organizzative.

Art. 2

Ambito di applicazione

Le norme del presente Regolamento si applicano al personale con rapporto di lavoro subordinato con il Comune.

Nei confronti del personale che, a seguito di trasferimento di attività e/o per processi di esternalizzazione, transita alle dipendenze di altri soggetti pubblici o privati si applica l'art. 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e consultazione, previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il personale interessato al trasferimento di attività viene utilizzato dal soggetto pubblico o privato in posizione di comando. Esso svolge la propria attività lavorativa sotto la direzione del soggetto subentrante e conserva il trattamento giuridico ed economico del personale dell'amministrazione di provenienza

Esulano dal campo di applicazione del presente regolamento i rapporti di lavoro autonomo relativi a prestazioni d'opera, di servizi o all'esercizio di professioni intellettuali, regolati dalle norme del libro V titolo III del Codice Civile.

Art 3

Criteri generali di organizzazione

L'organizzazione comunale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e degli obiettivi amministrativi programmati dagli organi elettivi. Essa si uniforma ai principi ed ai criteri generali stabiliti dalle vigenti leggi e norme contrattuali.

L'organizzazione amministrativa comunale si attiene ai seguenti criteri:

Distinzione fra attività di indirizzo politico e attività di gestione amministrativa.

Agli organi politici spettano tutti gli atti aventi natura di indirizzo che concernono l'attività dell'ente (quali, ad esempio, la definizione di obiettivi, programmi, criteri e priorità), la verifica della rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive ed agli obiettivi assegnati agli organi burocratici, nonché tutti gli atti che le leggi, lo Statuto ed i Regolamenti, assegnano alla loro competenza.

Gli organi politici non possono svolgere attività di gestione tranne nei casi previsti dalla legge, dallo Statuto e dai Regolamenti.

Agli organi gestionali (Responsabili di settore e/o di servizio, Segretario Comunale,), spettano tutte le attività amministrative rientranti nella competenza delle rispettive strutture organizzative, nonché tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi politici.

- La gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa comprende l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione comunale verso l'esterno, ed è svolta mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali. Per tutte le attività amministrative e gestionali svolte deve prevedersi un'adeguata attività informativa nei confronti del Sindaco e della Giunta.

- La distinzione delle competenze, tra gli organi politici e quelli gestionali, non è individuata per materie, dovendosi prevedere una integrazione e collaborazione al fine di concorrere all'attività amministrativa; il primo, attraverso atti di programmazione ed indirizzo, il secondo, attraverso atti di gestione, mantenendosi distinti i diversi livelli di responsabilità e garantendosi un livello di autonomia e di discrezionalità tecnica per gli organi gestionali su cui ricade la responsabilità della legittimità degli atti emanati.

Assetto della struttura organizzativa.

La struttura organizzativa è articolata in relazione ai programmi ed agli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire. Può essere modificata con atto di Giunta motivato.

In ragione di quanto sopra descritto, l'attribuzione delle risorse umane alle strutture organizzative dell'Ente è compiuta in modo dinamico, potendo subire, pertanto, in corso d'esercizio, gli assestamenti e le modificazioni necessarie per assicurare la costante rispondenza della dotazione effettiva di personale alle esigenze organizzative, gestionali, funzionali ed erogative dell'apparato amministrativo.

Articolazione della struttura organizzativa per Settori e Servizi.

Possono essere istituite unità organizzative autonome a supporto dell'attività degli organi politici e/o per il conseguimento di obiettivi specifici programmati.

Il principio della flessibilità organizzativa dei settori e dei servizi e della gestione delle risorse umane risponde alle esigenze di soddisfacimento degli obiettivi dei bisogni dell'utenza e di sviluppo delle migliori professionalità interne ed è garantito anche mediante processi di riconversione professionale e di mobilità interna o esterna del personale.

E' necessario assicurare la formazione, l'aggiornamento nonché la qualificazione del personale, il cui apporto responsabile e consapevole è indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Amministrazione.

La formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale del personale sono assicurati da appropriati criteri pratico-operativi.

Tutto il personale comunale è chiamato ad esercitare le proprie funzioni con responsabilità e spirito di collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'amministrazione.

L'Amministrazione comunale può procedere, previa concertazione con le OO.SS. e le R.S.U. e secondo principi di efficienza, efficacia ed economicità, alla esternalizzazione di servizi aventi rilevanza imprenditoriale.

Trasparenza dell'azione amministrativa.

Viene garantita la trasparenza dell'attività amministrativa attraverso il diritto di accesso agli atti ed ai servizi comunali, nonché attraverso l'individuazione dei responsabili dei procedimenti secondo i principi della Legge 241/90 come recepita dalla L.R. 10/91 e successive modifiche ed integrazioni.

L'informazione pubblica sull'attività amministrativa comunale viene garantita con gli strumenti previsti dalla legge mentre viene semplificata e favorita attraverso l'Ufficio di relazione al pubblico e per la Comunicazione.

Programmazione degli obiettivi e controllo di gestione sui risultati.

Per lo svolgimento delle attività amministrative e per l'impiego delle risorse, gli organi politici procedono alla programmazione generale degli obiettivi, prevedendo l'indicazione di modalità, priorità e quant'altro possa indirizzare l'operato degli organi gestionali.

La Giunta Comunale sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio e tenuto conto delle proposte pervenute dai responsabili organizzativi, può adottare il piano esecutivo di gestione (PEG), determinando obiettivi, tempi e priorità e affidandone la realizzazione ai Responsabili, unitamente alle dotazioni necessarie. Nel caso in cui la giunta non intende adottare il PEG si dota di strumento analogo rappresentato dal piano degli obiettivi (POG).

I soggetti individuati sono responsabili per l'adozione di tutte le iniziative necessarie al conseguimento degli obiettivi, potendo distribuire i compiti e le responsabilità all'interno delle strutture organizzative di riferimento, avvalendosi anche dei mezzi finanziari collegati ai trattamenti incentivanti.

La Giunta e/o il Sindaco possono stabilire, nel corso della gestione attraverso proprie determinazioni, ulteriori obiettivi, criteri e modalità generali cui dovranno attenersi i soggetti individuati come responsabili.

Durante la gestione e/o l'esercizio provvisorio, i Responsabili dei Settori, su direttiva del Sindaco e/o degli Assessori garantiscono con propri provvedimenti ed entro i limiti di spesa previsti dalle norme finanziarie, la continuità dell'azione amministrativa dell'Ente e l'erogazione dei servizi essenziali.

I responsabili relazionano, a richiesta del Sindaco sull'andamento degli obiettivi assegnati e sui risultati conseguiti. Al termine dell'esercizio finanziario e comunque entro il mese di febbraio dell'anno seguente, essi presentano una relazione conclusiva sull'attività svolta e sui risultati raggiunti. La presente relazione oltre che all'amministrazione deve essere presentata al Segretario Comunale. Le relazioni dovranno contenere le eventuali motivazioni e spiegazioni sulle cause e sulle tipologie delle difficoltà incontrate che abbiano eventualmente impedito il raggiungimento dei risultati prefissati.

Il processo di controllo di gestione si avvia con la rilevazione di tutte le attività svolte dalle singole unità organizzative, in termini qualitativi e quantitativi, da effettuare con cadenza annuale e da presentarsi alla Giunta prima dell'inizio della programmazione di bilancio.

L'Amministrazione comunale procede all'istituzione e alla regolamentazione di un "Nucleo di Valutazione", così come previsto dalla legge 150/2009, al fine di verificare, mediante valutazione comparativa dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi programmati, nonché un'efficiente ed economica gestione delle risorse.

Il nucleo opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta. L'Amministrazione si attiene al principio generale secondo cui l'attribuzione di compensi economici accessori al personale è correlata ad effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali quantitativo dei servizi.

Relazioni Sindacali

Il presente Ordinamento intende promuovere un efficace sistema di relazioni sindacali, articolato nei modelli di contrattazione, concertazione ed informazione, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalle norme del contratto nazionale di lavoro.

Art. 4

Altre fonti normative

Le norme del presente regolamento si integrano con la normativa di fonte legislativa statale e regionale, la prima in quanto recepita nel territorio della Regione Siciliana, ovvero in quanto direttamente applicabile, avente ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica Amministrazione in generale, e degli Enti Locali in particolare.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D. Lgs. 30.03.2001 nr. 165, i rapporti di lavoro cui si applica il presente regolamento sono disciplinati, fatte salve le speciali disposizioni contenute nello stesso decreto, dalle disposizioni del Libro V Capo I Titolo II del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

Il presente regolamento si conforma, altresì, alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto Regioni Autonomie Locali, nonché al d.lvo n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Ai sensi dell'art.51, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001 trovano applicazione le disposizioni dell'art. 7 della Legge 20/5/1970, n. 300 in quanto compatibili

TITOLO II

MODULO ORGANIZZATIVO

Art. 5

Assetto dell'apparato burocratico

L'organizzazione burocratica del Comune è strutturata nel modo seguente :

- ◆ **Settore**, che costituisce l'unità di vertice
- ◆ **Servizio** per funzioni omogenee

L'organizzazione si ispira:

- ◆ Collegamento delle attività degli Uffici attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna anche mediante sistemi informatici;
- ◆ Garanzia della trasparenza attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e, per ciascun procedimento attribuzione ad un unico soggetto della responsabilità complessiva dello stesso, nel rispetto della legge 241/1990, attuata nella regione siciliana con L.R. n.10/1991;
- ◆ Armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli Uffici con le esigenze dell'utenza, con gli obiettivi dell'Amministrazione, con gli orari dei Comuni facenti parte dei Paesi della Comunità Europea, nonché con quelli del lavoro privato;
- ◆ Responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa;
- ◆ Flessibilità nell'organizzazione degli Uffici e nella gestione delle risorse umane anche mediante processi di mobilità interna ed esterna del personale;
- ◆ Possibilità di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale del personale con criteri pratico/ operativi.

L'organizzazione del Comune in Settori e Servizi è improntata a criteri di autonomia, collaborazione, imparzialità, trasparenza, funzionalità ed economicità, assumendo come obiettivo l'efficacia e l'efficienza per conseguire i più elevati livelli di produttività.

Art. 6

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune si articola in Settori e Servizi, come dall'organigramma allegato al presente regolamento.

Il "**Settore**" costituisce la struttura organizzativa di massima dimensione presente nel Comune. Esso è affidato alla responsabilità gestionale e al coordinamento operativo di personale di qualifica apicale, ovvero a personale appartenente alla categoria "D", ovvero ancora a personale con incarico esterno a tempo determinato, così come disposto del presente regolamento.

Esso realizza il raccordo, in termini operativi e per materie integrate omogeneamente, fra gli apparati amministrativi-tecnici e gli organi politico/istituzionali.

Costituisce una struttura unitaria, articolata in servizi, in grado di esercitare le funzioni ad essi attribuite con un notevole livello di autonomia, essendo dotata delle competenze e professionalità necessarie per provvedere alla erogazione dei servizi, o di attività di supporto, in modo completo.

La Giunta Municipale può istituire, previa motivazione, settori temporanei, avente ad oggetto il perseguimento di specifici obiettivi complessi di particolare rilevanza, al raggiungimento dei quali viene meno il settore.

Il "**Servizio**" è un'articolazione del settore ed è coordinato da personale con categoria "D" o, in mancanza, da personale con categoria "C". Il responsabile del servizio viene nominato annualmente dal Responsabile del settore, sentita l'amministrazione, previo accertamento delle risorse disponibili in bilancio. Qualora dovesse verificarsi la indisponibilità di risorse il servizio rimane in capo al responsabile del settore. I compiti attribuiti vengono organizzati dal responsabile del settore al fine di assicurare efficienza,

efficacia ed economicità del servizio. Esso realizza le funzioni di raccordo e di integrazione di più unità impegnate nella produzione di un servizio e nella realizzazione di uno o più progetti programmati.

Ogni servizio può essere organizzato, dal responsabile di settore, in più **Unità Operative (Uffici)**. Quest'ultima organizzazione non dà luogo a modifica dell'organigramma dell'ente in quanto trattasi di organizzazione interna al settore ed ha rilevanza solo ed esclusivamente interna. Le unità operative, quali unità organizzative di base, sono destinate all'assolvimento di compiti determinati e definiti, nell'ambito delle materia proprie del servizio di appartenenza, con provvedimento del responsabile del settore.

Art 7

Corpo di Polizia Municipale

Il Corpo di P.M. svolge le funzioni proprie d'istituto attribuite dalle vigenti leggi nazionali, regionali e regolamentari in materia di polizia locale, urbana, venatoria, rurale, nonché in materia di tutela ambientale.

Fanno capo alla P.M. tutti i compiti e le attribuzioni previsti dalla L.R. 17/1990 e dalle norme della Legge nazionale 65/1986.

Il Corpo di Polizia Municipale dipende funzionalmente dal Sindaco che ne è il Capo che provvede ad impartire le opportune direttive per lo svolgimento dei servizi ed opera, per quanto attiene ai compiti ed attribuzioni delle suddette leggi, in regime di autonomia organizzativa e funzionale.

Art 8

Servizio Sportello Unico per le Attività Produttive

Lo "*Sportello Unico per le attività produttive*" (SUAP) è istituito come servizio, nell'ambito del 2° Settore "Economico-finanziario". Esso esercita in modo coordinato le funzioni amministrative, informative e promozionali in materia di sviluppo territoriale, di autorizzazioni per la realizzazione, l'ampliamento, la ristrutturazione, la riconversione di impianti produttivi, per l'esecuzione di opere interne ai fabbricati, nonché per la determinazione delle aree destinate agli insediamenti produttivi di beni e servizi attribuiti al Comune ai sensi delle vigenti normative comunitarie, statali e regionali (art. 1 e 1 bis del DPR 447/98 come modificato dal DPR 440/00, art. 36 della L.R. 15 Maggio 2000 n. 10).

La principale finalità è quella della semplificazione delle procedure amministrative riguardanti le attività produttive di beni e servizi, avvalendosi di tutti gli strumenti previsti dalla normativa vigente, nonché il necessario impulso per lo sviluppo economico dell'intero territorio, garantendo economicità, efficienza, efficacia e rapporti con l'utenza improntati a principi di professionalità e responsabilità.

In considerazione della complessa tipologia dell'attività l'Amministrazione Comunale può decidere di stipulare apposita convenzione con altri enti, finalizzata alla gestione coordinata e semplificata del servizio.

Art 9

Protezione Civile - Servizio di Prevenzione e Protezione URBANISTICA

La *Protezione Civile* ha il compito di tutelare l'integrità della vita, i beni e l'ambiente dai danni derivanti da eventi naturali, calamitosi o catastrofici. La Legge 225/92, recepita in Sicilia con L.R. 14/98, che istituisce formalmente il Servizio Nazionale della Protezione Civile, all'art. 15 regola le competenze specifiche dei Comuni e le particolari attribuzioni del Sindaco, organo locale.

Il servizio di Protezione Civile è collocato all'interno del 3° Settore "LL.PP. Urbanistica e Ambiente".

Opera, per quanto attiene agli atti di interesse generale, alle dirette dipendenze del Sindaco.

In condizioni ordinarie il servizio garantisce la normale attività di prevenzione, previsione e soccorso, utilizzando efficacemente le risorse in dotazione. In condizioni di emergenza, il Sindaco, in qualità di Capo dell'Amministrazione, Ufficiale di Governo e Autorità Comunale di Protezione Civile, provvederà ad adottare tutti i provvedimenti di carattere contingibile e di urgenza che si rendessero necessari per garantire la tutela della sicurezza e dell'incolumità pubblica. Qualora all'inizio dell'esercizio finanziario l'amministrazione dovesse ritenerlo necessario può, con provvedimento

motivato di Giunta Comunale, collocare la struttura alle dipendenze di altro settore. Il Servizio di Prevenzione e Protezione svolge le funzioni di cui all'art.33 del D. Legislativo 81/08 e s.m.i.

Alla nomina del Responsabile del Servizio, provvede il Sindaco secondo il disposto di cui all'art 17 del D.L.vo 81/08, tra il personale in servizio in possesso dei requisiti di cui all'art.32, del medesimo decreto legislativo.

Art. 10

Ufficio per la Comunicazione

L'Ente istituisce, l'Ufficio per la comunicazione che comprende l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), ai sensi dell'art. 11 del D. Lgs 165/01, e l'Ufficio Stampa nel rispetto della Legge 150/00 che disciplina le attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni.

Questo ufficio è collocato all'interno del Settore Affari Generali.

La individuazione della struttura organizzativa dell'ufficio, compatibilmente con le risorse assegnate, spetta al Responsabile del Settore, sentito il Sindaco.

L'URP è deputato prioritariamente alla rilevazione dei bisogni e del livello di soddisfazione dei cittadini e, in particolare, ad esso compete anche attraverso il sito internet del Comune:

- fornire informazioni sull'attività generale svolta dall'Amministrazione;
- informare sulle modalità di accesso ai servizi;
- orientare in ordine ai vari procedimenti, ai tempi, ai responsabili dei procedimenti e a tutto quanto attiene all'organizzazione ed al funzionamento degli uffici e dei servizi;
- indirizzare il richiedente al responsabile del procedimento per l'accesso alle altre informazioni e dati;
- raccogliere reclami e segnalazioni di disfunzioni.

Presso l'URP devono essere disponibili:

- la guida dei servizi del Comune;
- lo Statuto e i Regolamenti del Comune;
- le Deliberazioni e le Determinazioni, adottate dall'Amministrazione comunale, aventi interesse e carattere generale;
- i moduli per l'esercizio del diritto di accesso, per la presentazione di domande, istanze e per l'avvio dei procedimenti.

L'Attività dell'Ufficio Stampa, in via prioritaria, è indirizzata ai mezzi di informazione di massa. Si occupa delle relazioni esterne dell'Ente, curando i rapporti politici, culturali e sociali, indispensabili all'Ente locale. Sulla base delle direttive impartite dall'organo di vertice dell'Amministrazione, assicura i collegamenti con gli organi di informazione, garantendo il massimo grado di trasparenza, chiarezza e tempestività delle comunicazioni da fornire nelle materie di interesse dell'Amministrazione.

Art. 11

Centro acquisti - Provveditorato

È istituito, all'interno del Settore economico-finanziario, il servizio Centro Acquisti - Provveditorato.

Esso consiste in una struttura servente rispetto a tutti i settori dell'Ente, creata allo scopo di centralizzare le procedure di acquisto, per consentirne la specializzazione, semplificazione delle procedure di acquisto e di minimizzazione dei costi di acquisto e delle altre condizioni contrattuali. All'inizio dell'esercizio finanziario sono attribuite nel PEG o nel POG le risorse finanziarie e strumentali da attribuire al servizio al fine di garantire le finalità di cui al comma 2 del presente articolo. Le attribuzioni e funzioni sono disciplinati da apposito regolamento.

Art.12

Assemblea di Settore

L'assemblea di tutto il personale di un Settore, costituisce il momento più significativo di partecipazione attiva e responsabile dei dipendenti all'organizzazione del lavoro.

Essa viene convocata dal Responsabile del Settore almeno una volta l'anno e la partecipazione costituisce diritto - dovere del dipendente.

L'assemblea ha il compito di esaminare i programmi ed i progetti dei quali l'Amministrazione ha affidato la realizzazione al Settore. Verifica lo stato di avanzamento dei programmi e progetti in corso di realizzazione e le proposte finalizzate al tempestivo compimento degli stessi .

Il personale esprime in detta assemblea, proposte, osservazioni, integrazioni sui piani predisposti dal Responsabile di Settore sulle procedure e sui perfezionamenti da apportare alle stesse, sulla migliore attribuzione dei compiti del personale all'interno del Settore, sulle dotazioni di locali e di strutture, sui rapporti con gli altri Settori, sui costi dei servizi realizzati dal Settore e sui benefici con gli stessi prodotti, verificando il rapporto fra gli stessi esistente. Ciascun dipendente può presentare memorie scritte.

Della riunione viene redatto apposito verbale che rimane agli atti.

Art. 13

Conferenza dei Responsabili e verifica dello stato di attuazione della programmazione

La conferenza dei Responsabili di Settore è composta dal Segretario Comunale e dai Responsabili dei diversi Settori funzionali. Può essere integrata, da figure di esperti esterni, in relazione alle specifiche competenze necessarie.

In merito alle modalità di funzionamento la conferenza dei Responsabili di Settore assume un orizzonte temporale di riferimento annuale; opera in stretto raccordo con il Sindaco e la Giunta Comunale nel momento dell'impostazione del budget; prevede riunioni periodiche frequenti e legate all'esigenza di predisporre il budget; coordina con Servizi ed Uffici la predisposizione dei budget; propone alla Giunta Municipale il piano esecutivo di gestione e/o il piano operativo di gestione.

Art. 14

Attribuzione degli incarichi

Gli incarichi di funzioni dirigenziali, riferiti al Responsabile di Settore, sono attribuiti dal Sindaco, ai sensi dell'art.51 comma 3 bis della Legge n.142/90 così come l'introdotta dall'art.2 comma 13 della legge n°191/98, novellato dall'art.6 L. n. 127/97 e recepito dall'art.2 della L.R. n° 23/98.

Gli incarichi di direzione di cui al comma 1 possono essere conferiti ai dipendenti di categoria "D" in servizio nell'Ente. Il conferimento di tali incarichi comporta l'attribuzione di un trattamento economico aggiuntivo (indennità di posizione), ai sensi degli art.10 e seguenti del C.C.N.L. 31/03/99, che cessa con la conclusione, l'interruzione o revoca dell'incarico.

Ai suddetti dipendenti spetta anche un'indennità di risultato da liquidare nei modi e termini stabiliti dal D.L.vo n. 150/2009.

L'incarico di direzione può, altresì, essere conferito, al di fuori della dotazione organica, con contratti a tempo determinato di diritto pubblico o di diritto privato, fermo restando i requisiti per la qualifica da ricoprire.

In caso di vacanza dei posti di Responsabile di Settore, il Sindaco prioritariamente si avvale della professionalità del personale interno, in mancanza può nominare personale esterno con contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente, di diritto privato con durata non superiore al mandato del Sindaco.

Il conferimento di incarichi di direzione ai sensi dell'art.51 non determina istituzione di nuovo posto nella dotazione organica.

Art.15

Competenze dei settori

Il quadro delle competenze dei settori e dei servizi è esplicitato nelle finalità e linee generali nell'allegato "B", ma non può essere considerato esaustivo. Qualora dovessero sorgere contrasti interpretativi sulle competenze dei settori spetterà al Segretario Comunale, con proprio provvedimento, dirimere la controversia ed assegnare la competenza al settore specifico, così come qualora la normativa dovesse introdurre e prevedere diverse e nuove competenze, rispetto a quelle di carattere generale specificate nel suddetto allegato, sarà cura del Segretario Comunale individuare il settore che avrà il compito di gestire la funzione.

TITOLO III

CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI DI DIREZIONE E COLLABORAZIONI ESTERNE

CAPO I

Tipologia dei rapporti

Art. 16

Conferimento incarichi

Il presente Regolamento disciplina il conferimento di incarichi e l'instaurazione di rapporti lavorativi esterni.

In particolare sono disciplinati dal presente regolamento:

- a. Il conferimento degli incarichi dirigenziali;
- b. La nomina di dirigenti e di figure professionali altamente specializzate con contratti di lavoro a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica dell'Ente;
- c. La costituzione di rapporti di lavoro per funzionamento di uffici vacanti di figure utilizzando i contratti a tempo determinato o di diritto pubblico, purché il Comune non versi in condizioni strutturalmente deficitarie, dando priorità a coloro che hanno svolto tali mansioni (D.Lgs. 18/08/2000 n. 267);
- d. La nomina mediante convenzione a termine di collaboratori esterni per prestazioni ad alto contenuto di professionalità necessarie al raggiungimento di obiettivi determinati (art. 110 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267);
- e. La costituzione di rapporti di lavoro esterni per il funzionamento di uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco per l'esercizio di funzioni di indirizzo e di controllo purché il Comune non versi in condizioni strutturalmente deficitarie (art. 90 del D. Lgs. 18/08/2000nr. 267);
- f. Il conferimento di incarichi individuali ad esperti di provata competenza per soddisfare esigenze dei servizi alle quali non sia possibile far fronte con personale in servizio (art. 7 del D.Lgs. 165/2001);
- g. Il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative nell'ambito dell'organigramma.

Art. 17

Competenze delle nomine

Il provvedimento di nomina diretto ad instaurare rapporto di lavoro esterno, comunque denominato, è adottato dal Sindaco, i conseguenti adempimenti dal Responsabile del Settore Affari Generali.

I rapporti di lavoro devono essere regolati da contratti individuali, secondo disposizioni di legge, stipulati in forma scritta e contenenti le seguenti indicazioni:

- a. Tipologia di rapporto;
- b. Durata del rapporto;
- c. Attività professionale richiesta e modalità della sua prestazione;
- d. Sede in cui deve essere resa la prestazione;
- e. Categoria professionale di inquadramento, ove necessario in relazione alla tipologia del rapporto;
- f. Retribuzione complessiva prevista e modalità di pagamento;
- g. Ogni altra clausola ritenuta opportuna.

Art. 18

Incompatibilità

Ai titolari dei rapporti lavorativi, instaurati ai sensi del presente regolamento, si applicano in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, le disposizioni previste dall'art.53 del D.Lgs 30/03/2001, n. 165.

Art. 19

Avocazione - Sospensione - Intervento sostitutivo

Gli atti di competenza dirigenziale sono definitivi.

Essi sono soggetti ad avocazione da parte del Segretario Comunale per particolari motivi di necessità ed urgenza specificatamente indicate nel relativo provvedimento. Il provvedimento di avocazione dispone l'emanazione ed attuazione.

Il Segretario Comunale, per specifiche ragioni di interesse pubblico, può sospendere l'esecuzione di atti di competenza dei Responsabili dei settori incaricati.

Il Segretario Comunale, previa diffida, esercita il potere di intervento sostitutivo in caso di omissione o ritardo nell'esercizio dei poteri del responsabile del settore incaricato che determini pregiudizio per l'interesse pubblico. Il provvedimento che dispone l'intervento sostitutivo deve essere motivato e va trasmesso in copia al Sindaco nonché all'organo indipendente di valutazione (nucleo di valutazione).

Il Sindaco esercita i poteri di avocazione, sospensione e di intervento sostitutivo sugli atti di competenza del Segretario Comunale.

Art. 20 **Costituzione di Uffici di Supporto**

Con apposite indicazioni del Sindaco, possono essere costituiti, uffici di supporto, al fine di consentirne l'esercizio delle attribuzioni di indirizzo e di controllo affidate dalla legge.

In considerazione della specificità della funzione i suddetti uffici sono collocati, una volta costituiti, nell'ambito del settore affari generali.

Possono essere preposti a tali uffici dipendenti dell'ente ovvero, qualora non sia stato dichiarato il dissesto o l'Ente non versi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.45 del D.L. 504/1992, personale assunto con contratto a tempo determinato. In tal caso la durata del rapporto contrattuale non potrà essere superiore a quella del mandato elettorale del Sindaco.

Art. 21 **Uffici temporanei**

Per obiettivi particolari che coinvolgono Settori e/o Servizi diversi la Giunta Comunale può nel corso dell'anno, nel caso di sopravvenute disposizioni normative, deliberare la costituzione di Uffici a tempo determinato.

Per la trattazione di particolari affari amministrativi che coinvolgono diversi settori e/o per il quale il personale in dotazione al Settore, risulta insufficiente, il Sindaco, su richiesta del responsabile del Settore, può costituire un team di dipendenti al quale assegnare gli affari amministrativi

Nel provvedimento istitutivo:

- a) è prevista la dotazione di personale e di mezzi;
- b) è individuato il responsabile;
- c) sono precisati i compiti e le funzioni

Art. 22 **Costituzione di rapporto a tempo determinato extra dotazione organica**

Il Sindaco, in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'Ente, previa motivata delibera della Giunta Municipale, può stipulare, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii. al di fuori della vigente dotazione organica dell'Ente, apposito contratto per la costituzione dei rapporti di lavoro di alta specializzazione, a tempo determinato, per lo svolgimento di specifiche funzioni non comprese nella dotazione organica dell'Ente.

Le assunzioni previste al superiore comma 1 sono disposte con apposito provvedimento sindacale individuante la parte contraente e determinante, contestualmente, i contenuti dell'incarico affidato, seguito dalla stipulazione del relativo contratto individuale di lavoro.

Al rapporto di lavoro si applica il trattamento giuridico ed economico previsto per il personale apicale di categoria D appartenente all'Ente.

La durata del rapporto di lavoro costituito ai sensi del presente articolo non può eccedere quella del mandato amministrativo del Sindaco in carica, indipendentemente dall'anticipata cessazione del mandato stesso per qualsiasi causa e può essere rinnovata nell'ambito di durata del mandato del Sindaco successivamente eletto, con provvedimento di quest'ultimo.

Art. 23 Mansioni

Le mansioni di ciascun dipendente, in rapporto alla categoria posseduta, sono quelle appartenenti alla categoria di riferimento.

Ogni dipendente può essere adibito a svolgere compiti specifici non prevalenti della categoria superiore, ovvero, occasionalmente e ove possibile con criteri di rotazione, a compiti e mansioni immediatamente inferiori, se richiesto dal dirigente dell'unità organizzativa cui è addetto, senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico.

Il carattere temporaneo e non prevalente della mansione superiore affidata ed attribuita non determina alcuna variazione in aumento del trattamento economico.

Art. 24 Mansioni di fatto

Lo svolgimento di fatto, in mancanza di conferimento formale e di posto vacante, di mansioni superiori a quelle previste per la categoria posseduta non dà diritto a trattamento economico differenziale né ad inquadramento nella categoria superiore.

Non costituisce esercizio di mansioni superiori l'attribuzione di alcuni soltanto dei compiti propri delle mansioni stesse.

Art. 25 Attribuzione di mansioni superiori

L'attribuzione di mansioni superiori a quelle della categoria posseduta è consentita solo nei casi di assenza superiore a trenta giorni o impedimento del titolare, e fino al rientro dello stesso, è altresì consentita nel caso di vacanza del posto per la durata massima, di sei mesi, prorogabili ad un anno, se bandito il posto previsto in dotazione organica.

Nelle ipotesi previste al comma precedente, l'attribuzione delle mansioni superiori è disposta dal Sindaco, su proposta del Responsabile del Settore interessato.

Fuori dai suddetti casi la responsabilità per lo svolgimento di mansioni superiori è in capo al Responsabile del settore dal quale dipende.

Art. 26 Trattamento economico

Nei casi previsti all'articolo precedente spetta al dipendente, formalmente incaricato dello svolgimento di mansioni superiori per un periodo eccedente trenta giorni, il trattamento economico differenziale fra la categoria posseduta e quella temporaneamente attribuitagli, rapportato al trattamento iniziale di entrambe le categorie.

CAPO II

Il Segretario Generale e Vice Segretario

Art. 27 Il Segretario Generale - posizione giuridica

Il Comune ha un Segretario Generale, titolare, il cui rapporto di servizio intercorre con lo Stato attraverso il Ministero dell'Interno a seguito della soppressione dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'Albo disposta dall'art. 7 -c.31 ter -della L. n. 122 del 30.07.2011.

Egli dipende funzionalmente dal Sindaco, cui spetta il potere di nomina. La nomina del Segretario ha durata corrispondente a quella del mandato del Sindaco. Egli continua ad esercitare le proprie funzioni sino alla riconferma o alla nomina del nuovo Segretario. Il Segretario può essere revocato con provvedimento motivato dal Sindaco, previa deliberazione della Giunta Municipale, per violazione dei doveri di ufficio.

La nomina è disposta non prima di 60 giorni e non oltre i 120 giorni dalla data di insediamento del Sindaco, decorsi i quali il Segretario è confermato.

Art. 28 **Attribuzioni del Segretario Generale**

Il ruolo e le funzioni del Segretario Generale sono disciplinate dall'art. 97 del D.L.vo n. 267/2000 e dallo Statuto Comunale; in particolare:

Il Segretario svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi del Comune in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta e ne cura la verbalizzazione nonché l'esecuzione delle deliberazioni ed ogni altro provvedimento consequenziale.

Può rogare tutti i contratti nei quali il Comune è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente.

Esercita ogni altra funzione attribuitagli dalla legge, dallo statuto o dai regolamenti ovvero conferitagli dal Sindaco, anche di contenuto gestionale.

Sovrintende allo svolgimento delle funzioni delle posizioni organizzative e ne coordina l'attività. Emanando direttive ai responsabili dei Settori, finalizzate al perseguimento della legalità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e propone alla giunta modifiche o nuove norme regolamentari dirette al raggiungimento degli stessi fini; presiede le commissioni di concorso se tale competenza non risulta attribuita o attribuibile ai responsabili di settore.

Il Segretario Comunale, con propria determinazione, provvede alla trattazione di atti gestionali, in caso di inadempimento/impossibilità dei Responsabili di Settore alla trattazione e/o su direttiva del Sindaco.

Il Segretario Generale ha facoltà di scegliere, sentito il Responsabile del Settore, un dipendente di categoria "C" a supporto dell'attività propria.

Art.29 **Vice Segretario**

Ai sensi e per gli effetti dell'art.97 - comma 5 - del D.L.vo 267/2000, per assenza o impedimento, sino a 60 gg., del Segretario Generale la sostituzione avviene con la figura del Vice Segretario.

Il Vice Segretario, oltre alle mansioni proprie, svolge strumentali, complementari, di ausilio al Segretario Generale.

CAPO III

Posizioni Organizzative

Art.30

Istituzione Posizioni Organizzative

L'Amministrazione in relazione alle esigenze di servizio, istituisce posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzione con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Le posizioni organizzative, possono non coincidere con i Settori e sono ricondotte alle seguenti tipologie:

- a. Posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. Posizioni che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea, di scuole universitarie e all'iscrizione di albi professionali;
- c. Posizioni che comportano lo svolgimento di attività di staff, di studio, ricerca, vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;

Le posizioni organizzative istituite non costituiscono posti ulteriori di dotazione organica.

Le posizioni organizzative istituite possono essere modificate o soppresse per effetto di modifiche all'organigramma dell'Ente per una diminuita rilevanza, per una diversa scelta di programmazione, per un riordino di processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa ed all'efficacia di

erogazione dei servizi, per motivi di difficoltà finanziarie dell'ente giustificate e motivate da una riduzione sostanziale della spesa.

Art. 31 **Competenze delle posizioni organizzative**

Le attribuzioni dei Responsabili di Settore sono stabilite dalla legge, dallo Statuto Comunale e dal presente Regolamento.

Il Responsabile del Settore, è sovraordinato gerarchicamente e funzionalmente ai Servizi e ne realizza il coordinamento tramite l'esercizio diretto di autorità. Attua i programmi e gli obiettivi dell'Amministrazione conformemente agli indirizzi politico - amministrativi fissati dagli organi elettivi ed alla cui individuazione e scelta partecipa. Avoca a sé le pratiche che ritenga di più notevole rilevanza. Emanando circolari ed istruzioni per l'applicazione di norme legislative e regolamentari interessanti l'attività del Settore.

In generale e particolare spettano le seguenti competenze:

In materia di risorse umane:

- a. la stipula dei contratti individuali di lavoro;
- b. la concessione di ferie permessi, recuperi ed aspettative;
- c. l'autorizzazione a prestare lavoro straordinario, ad effettuare missioni e partecipare ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale;
- d. la contestazione degli addebiti nei casi di violazione dei doveri di Servizio che comportino l'irrogazione di una sanzione disciplinare non superiore alla censura, l'eventuale erogazione e la riduzione della stessa, ove richiesta dal dipendente;
- e. la segnalazione all' Ufficio competente per i procedimenti disciplinari della violazione dei doveri di Servizio che comportino la comminazione di una sanzione superiore alla censura;
- f. la pronuncia di decadenza, la dispensa dal servizio e la sospensione nei casi previsti dalla legge e dal presente Regolamento;
- g. la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale nonché l' autorizzazione a prestare attività esterna nei casi preventivamente disciplinate da norme generali;
- h. la verifica della produttività e l'informazione preventiva e successiva alle rappresentanze sindacali nei casi previsti dalla legge e nei Contratti Collettivi di Lavoro;
- i. l' applicazione di eventuali penalità per mancato preavviso;
- j. la partecipazione alla contrattazione collettiva decentrata, salvo provvedimento diverso del Sindaco;
- k. la verifica dell'organizzazione del lavoro e la adozione degli atti interni diretti al miglioramento della stessa; l'assegnazione del personale alle diverse funzioni ed attività nello ambito dei rispettivi Settori;
- l. l'attuazione dei programmi di assunzione;
- m. la gestione delle risorse concernenti il salario accessorio;
- n. l'assegnazione temporanea di funzioni superiori al personale del proprio Settore, nel rispetto della normativa vigente e del presente regolamento;
- o. ogni altro atto di gestione del personale che non sia riservato ad altro organo o soggetto dell' Amministrazione;
- p. la nomina dei responsabili di servizio nei modi e termini previsti all'art 6 del presente regolamento.

In materia di appalti ed acquisizione di beni e servizi:

- a. l' indizione delle gare e la presidenza del relativo seggio;
- b. la Responsabilità della procedura di gara;
- c. l' aggiudicazione delle gare;
- d. le ricerche di mercato;
- e. la stipulazione di contratti;
- f. l' autorizzazione al subappalto nei casi espressamente previsti dalla legge;
- g. l' applicazione di eventuali penalità per inadempimenti dell' aggiudicatario;
- h. il recesso dal contratto e la sua risoluzione;
- i. ogni altro provvedimento afferente sia la fase di formazione che di esecuzione del contratto;
- j. la nomina del Responsabile unico dei procedimenti ai sensi della LR. 12 luglio 2011, n. 12;

In materia finanziaria e contabile:

- a. la proposta degli stanziamenti da inserire in bilancio;
- b. eventuale partecipazione alla attività di assegnazione delle risorse finanziarie in sede di formazione del piano esecutivo di gestione;
- c. l'assunzione di impegni di spesa con esclusione di quelli pluriennali, salva diversa disposizione impartita dall'amministrazione;
- d. la liquidazione delle spese;
- e. l'accertamento e l'acquisizione delle entrate;
- f. la predisposizione delle proposte di deliberazione di riconoscimento e finanziamento di debiti fuori bilancio relative a spese del settore di pertinenza.
- g. ogni altro atto di gestione finanziaria che non sia riservato ad altro organo o soggetto dell'Amministrazione.

In materia di concessioni, autorizzazioni e licenze:

- a. rilascio di concessioni e di autorizzazioni in materia di edilizia;
- b. rilascio, in genere, di concessioni, autorizzazioni, licenze ed ogni altro analogo provvedimento, anche connotato da discrezionalità tecnica, amministrativa o mista, qualora gli accertamenti e/o le valutazioni, che costituiscono il necessario presupposto per l'emanazione del provvedimento, si fondino su criteri già predeterminati da leggi, regolamenti, direttive comunitarie, relazioni revisionali e programmatiche, piani esecutivi di gestione, atti di programmazione e di indirizzo adottati nell'ambito delle rispettive competenze dal Consiglio, dalla Giunta e dal Sindaco.

In materia di atti di conoscenza:

- a. le attestazioni e le certificazioni;
- b. le comunicazioni e le diffide;
- c. le legalizzazioni di firme;
- d. le autenticazioni;
- e. ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza.

In materia di attività propositiva e consultiva:

- a. l'espressione dei pareri di regolarità tecnica, di regolarità contabile e copertura finanziaria sulle proposte di deliberazione;
- b. la formulazione di relazioni e di atti di consulenza a richiesta degli organi del Comune;
- c. la formulazione di proposte in ordine ad atti di indirizzo amministrativo e gestionale inerente l'attività di governo, il bilancio di previsione, il piano esecutivo di gestione e le direttive di ordine generale;
- d. le proposte di deliberazioni di competenza del Consiglio Comunale e della Giunta;
- e. le proposte di provvedimenti di competenza del Sindaco.
- f. la gestione del contenzioso di pertinenza del settore, di concerto con il Responsabile dei Servizi di Segreteria incaricato del relativo coordinamento, registrazione e fascicolazione.

Gli atti ed i provvedimenti amministrativi adottati dai Responsabili di Settore nell'esercizio delle proprie competenze assumono la denominazione di determinazioni.

Le determinazioni sono adottate a conclusione della fase istruttoria, che, a sua volta, può essere promossa d'Ufficio o a richiesta di parte. Il procedimento relativo è disciplinato dalla normativa regolamentare dei Settori e dalle disposizioni legislative vigenti.

Le determinazioni sono numerate progressivamente per ogni anno solare e per ogni singolo Settore. La determinazione avente ad oggetto assunzione di impegno di spesa, è trasmessa al Responsabile del Servizio finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile e copertura finanziaria.

La determinazione di assunzione di impegno di spesa acquisisce efficacia dalla data di apposizione del visto attestante la copertura finanziaria, quella non implicante assunzione di impegno di spesa è immediatamente efficace.

Le determinazioni sono soggette a pubblicazione all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi e sono esecutive immediatamente, salvo quanto previsto al precedente capoverso.

Le determinazioni possono essere modificate, revocate od annullate in autotutela nel rispetto delle norme e dei principi generali sul procedimento amministrativo.

Art. 32

Individuazione ed attribuzioni dei Responsabili di Servizio

Gli istruttori Responsabili del Servizio, nominati dalle posizioni organizzative nei modi e termini di cui all'art. 6 del presente regolamento, collaborano con questi per assicurare il miglior livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, e nel rispetto degli indirizzi generali espressi dall'Amministrazione, in attuazione degli obiettivi che gli organi della stessa hanno stabilito.

Essi hanno la responsabilità del buon funzionamento del Servizio cui sono preposti, con facoltà di decisione ed autonomia nell'ambito degli indirizzi suddetti e delle direttive impartite, per la loro attuazione, dal Responsabile del Settore di cui fanno parte.

I Responsabili di Servizio possono chiedere riunioni settoriali al proprio Responsabile, per problemi inerenti l'organizzazione di lavoro.

I pareri previsti dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, sono espressi dai Responsabili di Settore competenti per materia e in loro assenza dal Responsabile di Settore individuato con provvedimento Sindacale e/o Segretario Comunale nei limiti delle proprie competenze professionali.

In particolare i Responsabili dei Servizi sono competenti a:

- a. verificare il funzionamento organizzativo del Servizio, seguire l'evoluzione delle normative e delle esigenze dell'utenza, la programmazione ed eventuale reimpostazione degli interventi delle attività amministrative di competenza del Servizio, secondo le direttive impartite dal Responsabile del Settore;
- b. proporre al Responsabile del Settore di adottare gli atti di organizzazione portuali, i quali produrranno i loro effetti all'interno del Servizio;
- c. Assumere le Responsabilità dell'istruttoria dei procedimenti di propria competenza inerenti il Servizio, ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge 241/1990, attuata nella Regione Siciliana con L.R. n.10/1991;
- d. Curare l'istruttoria delle determinazioni e di tutti gli atti che devono essere adottati dal Responsabile di Settore, nonché degli schemi di deliberazioni di G.M. e C.C., sottoscrivendoli nella qualità di Responsabile del Servizio.
- e. I Responsabili dei Servizi, su direttiva del Responsabile del Settore e/o del Sindaco possono effettuare proposte di deliberazione alla Giunta Comunale e al Consiglio Comunale.

Ai Responsabili di Servizio viene riconosciuta un'indennità di Responsabilità prevista dal CCNL 4.1999, articolo 17, comma 2, lettera f), compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio e determinati in sede di ripartizione del trattamento economico accessorio della contrattazione decentrata nonché della categoria funzionale posseduta. La liquidazione dell'indennità di cui sopra potrà avvenire, previa valutazione positiva da parte del Responsabile del Settore, nel rispetto dei principi fissati dal D.Lvo n. 150/2009.

Art. 33

Attività consultiva dei Responsabili di Settore

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

- a. l'espressione del parere di regolarità tecnica di cui all'art.53 L.142/90 sulle proposte di deliberazioni di competenza della Giunta e del Consiglio;
- b. relativamente al Responsabile del Settore Finanziario l'espressione del parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazioni di competenza di Giunta e Consiglio e l'attestazione della copertura finanziaria negli atti di amministrazione diretta dal quale scaturisce l'impegno di spesa;
- c. relazioni, pareri, consulenze in genere.

Destinatari dell'attività consultiva sono gli organi politici.

Qualora il soggetto competente ad esprimere il parere abbia a coincidere con il soggetto proponente l'atto, si prescinde dall'acquisizione del parere in quanto assorbito dalla proposta.

Il parere di regolarità tecnica afferisce:

- a. la correttezza ed ampiezza dell'istruttoria nonché la regolarità della documentazione;
- b. l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'azione amministrativa dell'Ente, nonché l'obiettivo specifico, indicati dagli organi politici.

Il parere di regolarità contabile riguarda:

- c. l'imputazione ad idoneo intervento di bilancio ed eventualmente al capitolo, ove sia adottato il piano esecutivo di gestione;

- d. la capienza dell'intervento di bilancio ed eventualmente del capitolo;
 - e. la regolarità della proposta disciplinata sotto ogni aspetto da norme contabili e fiscali;
 - f. la prospettazione delle eventuali spese di gestione derivanti da un investimento;
 - g. l'eventuale possibilità od obbligatorietà del recupero almeno parziale dei costi dall'utenza;
- I pareri di cui all'art.53 L.142/90 devono essere espressi di norma entro cinque giorni lavorativi dalla data della richiesta, salvo casi particolari motivati, per la complessa natura degli atti, che richiedano tempi più lunghi.

In presenza della necessità di ulteriori e specifici elementi istruttori il termine può essere prorogato. Il termine di cui al comma 6, in caso di comprovata necessità ed urgenza, può con espressa e specifica motivazione essere ridotto dal richiedente a ventiquattro ore.

I pareri di cui all'art.53 L.142/90 possono essere acquisiti anche in sede di conferenza di Servizio.

Art. 34

Criteria per l' individuazione dei titolari di posizioni organizzative

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

- a. funzioni e attività da svolgere;
- b. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c. requisiti culturali posseduti;
- d. attitudine a tradurre le disposizioni normative in procedimenti in assenza di direttive;
- e. esperienza e capacità professionale acquisite in materia di coordinamento;
- f. propensione al lavoro per obiettivi ottimizzando l'impiego delle risorse disponibili;

L'incarico di titolare di posizione organizzativa di settore può essere conferito al personale dipendente categoria D con contratto a tempo indeterminato o personale incaricato delle mansioni di categoria D e/o altro incarico conferito dal Sindaco, in caso di assenza e/o impedimento di specifica e qualificata figura professionale alle dipendenze dell'Ente.

L'incarico di titolare di posizione organizzativa è conferito con determinazione del Sindaco, previa delibera di G.C. che determina il valore economico annuo nella misura prevista dalla legge e compatibilmente con le risorse finanziarie.

Esso può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

L'atto di nomina, deve specificare:

- a. le attività attribuite alla posizione in esame;
- b. il valore economico annuo attribuito alla posizione organizzativa;
- c. la decorrenza della posizione organizzativa;
- d. la durata dell' incarico;
- e. le funzioni, oltre quelle indicate nel presente regolamento, specificamente attribuite dal Sindaco;

Le ferie, per le posizioni organizzative, sono oggetto di autorizzazione da parte del Segretario Generale, nelle forme e modalità previste dal C.C.N.L.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare e la decadenza del vicario. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art.35

Graduazione posizione organizzative

Campo di applicazione

Nel presente regolamento sono definiti i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del D.Lvo n. 165/2001 nonché del D.Lvo n. 150/2009 .

Art.36

Strutture organizzative e posizioni organizzative

Tutto il personale appartenente alla categoria D del sistema di classificazione del personale, è candidato all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.

Art.37

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001 e successive modifiche ed integrazioni apportate dal CCNL 2002/2005(24.02.2004). Non si applica l'istituto della compensazione per le ore svolte oltre il normale orario di lavoro (ore 36) in quanto equiparato allo straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione è determinata con delibera della Giunta Comunale la quale definisce l'importo massimo al quale il Sindaco deve fare riferimento nel suo provvedimento di nomina, resta salva la prerogativa del Sindaco di variare l'importo sulla base delle competenze e funzioni assegnate alle singole posizioni organizzative.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale a cura dell'Organismo Individuale di Valutazione o di analoghi controlli interni attivati.

L'attribuzione dell'indennità di posizione, entro i limiti minimi e massimi di cui al comma 2 del presente articolo, è calcolata e determinata in considerazione delle somme previste in bilancio.

Art.38

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione e di risultato

La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri stabiliti nel Piano della Performance, approvato annualmente con delibera di Giunta Comunale.

Art. 39

Incarico e revoca della posizione organizzativa

Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG, e/o POG su conforme parere del Segretario Comunale, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei settori, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D, con propri atti.

Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti nel presente regolamento. Gli incarichi sono conferiti per un periodo di mesi 12, o per periodi superiori o inferiori con atto motivato. L'incarico può essere rinnovato annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato dell'Amministrazione Comunale e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 40

Valutazione annuale e contraddittorio

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale a cura dell'Organismo Indipendente di valutazione in base ai criteri indicati in apposite schede prediste dal medesimo Organismo e approvate dalla Giunta.

Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 41
Pesatura delle Posizioni Organizzative

La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, coadiuvato dal Segretario Comunale, il quale la propone al Sindaco che la rende esecutiva.

Art. 42
Copertura assicurativa posizione organizzativa

L'Amministrazione provvede a stipulare una adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento delle attività della posizione organizzativa.

Ogni responsabilità civile dei titolari di posizione organizzativa per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo e/o colpa grave, che comporti una esposizione di carattere economico, è a carico dell'Amministrazione.

La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del titolare di posizione organizzativa.

Nelle more della stipula o del rinnovo della polizza assicurativa, o nel caso in cui la polizza assicurativa non trovi adeguata copertura, le spese derivanti dall'assistenza legale ai titolari di posizione organizzativa si intendono a carico dell'Amministrazione e - nel caso di sentenza passata in giudicato che accerti la personale ed esclusiva responsabilità del titolare di posizione organizzativa saranno da questi rimborsate all'Ente, rateizzando la somma, comunque in misura non superiore al quinto dello stipendio o della pensione.

Le condizioni delle polizze assicurative attivate sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1/4/1999.

Art. 43
Responsabili di Unità Operativa

Le unità operative possono essere individuate nei modi e forme previste dal presente regolamento. L'UNITA' OPERATIVA è la struttura organizzativa di base in cui può essere suddiviso ciascun Servizio. Ad essa è preposto un responsabile di Cat. "C" o "B3", cui spetta il compito di coordinare uno specifico segmento del servizio per il raggiungimento degli scopi assegnati dal Responsabile delle singole unità operative. Al Responsabile dell'Unità Operativa compete una specifica indennità, determinata con le stesse modalità di cui all'indennità dei Responsabili dei Servizi.

Art. 44
Responsabili di Unità di progetto

Per particolari obiettivi non assegnabili alle strutture previste nell'Organigramma, possono essere istituite unità organizzative o gruppi di progetto che coinvolgano personale appartenente anche alle diverse strutture od ai diversi uffici o servizi.

Competente all'istituzione di tali unità di progetto è il Sindaco, sentito il Segretario Generale, il quale deve prevedere:

- a) l'obiettivo da raggiungere;
- b) le scadenze ed i tempi di realizzazione del progetto;
- c) il responsabile del progetto;
- d) l'assegnazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie.

Il responsabile di progetto individua, per ciascun componente assegnato all'unità, la sfera di competenza e i tempi di realizzazione degli specifici obiettivi. Egli compie, inoltre, il rendiconto periodico sugli stati di avanzamento raggiunti da ciascun componente l'unità di progetto e sui risultati conclusivi.

Art. 45
Segreteria del Sindaco

Può essere istituito l'ufficio di Segreteria del Sindaco. Il personale è scelto dal Sindaco, tra i dipendenti dell'Ente. I componenti della struttura, svolgono in autonomia i compiti ad essi attribuiti dal Sindaco. L'Ufficio, su indicazione del Capo dell'Amministrazione, rappresenta l'Ente nei rapporti con la Stampa e con il pubblico.

TITOLO IV

PERSONALE

CAPO I

Dotazione, classificazione e gestione delle risorse umane

Art. 46
Dotazione organica

La Giunta Municipale determina, con proprio atto di natura regolamentare la dotazione organica complessiva dell'ente, in funzione alle esigenze di flessibile adeguamento delle strutture organizzative ai compiti e ai programmi dell'Amministrazione Comunale.

La determinazione dotazionale, di cui al precedente comma, è di tipo complessivo, distinta per categoria e profilo professionale.

Art. 47
Classificazione del personale

I dipendenti comunali, sono classificati per categoria e profili professionali in conformità a quanto previsto dai CC.NN.LL.

I profili professionali, amministrativi e tecnici, sono determinati sulla base del contenuto peculiare del tipo di prestazione, dei titoli professionali richiesti e delle abilitazioni stabilite dalla legge per l'esercizio delle professioni.

Art. 48
Piano occupazionale

Per la realizzazione del proprio programma e il perseguimento degli obiettivi generali la Giunta Comunale approva, con cadenza annuale, un piano occupazionale triennale di massima che contiene gli indirizzi generali sulla cui base vengono definiti i piani occupazionali annuali.

Art. 49
Distribuzione delle risorse umane

La Giunta Comunale procede annualmente, con proprio atto, da assumersi contestualmente, ove possibile, all'approvazione del piano esecutivo di gestione e/o POG di cui all'art. 169 del D.L.vo 267/2000 e, comunque, di norma entro il ventesimo giorno dall'adozione dello stesso, alla distribuzione generale complessiva delle unità di personale dipendente assegnandole ai settori.

Il provvedimento di cui precedente comma ha natura di atto organizzativo adottato ai sensi degli artt. 2, 3,4 e 6 del D.L.vo 165/2001.

L'attribuzione delle risorse umane, disposta ai sensi delle precedenti prescrizioni, dovrà tenere conto delle esigenze connesse al perseguimento degli obiettivi assegnati dagli organi di governo e, in particolare, delle direttive e degli indirizzi collegialmente formulati nell'ambito dell'atto di programmazione esecutiva di cui al comma 1.

Art. 50

Gestione delle risorse umane

Il Responsabile di settore, nomina i responsabili dei servizi a cui fanno capo ed individua criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n.266.

L'Amministrazione Comunale promuove ed agevola la vivace espressione della professionalità ed il fattivo apporto collaborativo, propositivo ed innovativo del personale, che siano manifestazioni della spontanea iniziativa dei propri dipendenti. L'Ente attribuisce massima considerazione, per quanto possibile alle aspettative dei dipendenti, privilegiando in occasione delle scelte a ruoli di responsabilità e della selezione di candidati alla partecipazione di specifici progetti, finalizzati al conseguimento di maggiore produttività ed al miglioramento dei servizi, coloro che dimostrino di possedere attitudini sviluppate, di aspirare all'accrescimento ed alla versatilità della propria personalità e, in generale, di essere vocati ad un maggior coinvolgimento attivo nei processi organizzativi e gestionali.

La gestione degli istituti economici e giuridici, nonché l'erogazione dei conseguenti emolumenti costituiscono specifici elementi di valutazione delle prestazioni direttive, ai sensi del vigente sistema normativo disciplinante la materia.

Art. 51

Utilizzo delle risorse umane

Salve le competenze dei Responsabili di Settore previste e disciplinate dal presente regolamento, spetta al Segretario Comunale il trasferimento, anche temporaneo, del personale da un settore all'altro quando ciò sia motivato da comprovate esigenze di servizio e sentiti i Responsabili di Settore interessati.

In caso di assenza o impedimento dei Responsabili di Settore ovvero di vacanze di posti relativi, il Sindaco provvede ad assicurare la sostituzione con altri Responsabili di Settore, sentito il Segretario Comunale. L'incarico può essere conferito a dipendenti titolari di posizione organizzativa che siano ritenuti idonei a ricoprire l'incarico per capacità e titoli professionali, oppure allo stesso Segretario Comunale.

In caso di sostituzione temporanea della posizione organizzativa con altra posizione organizzativa di cui sopra l'unico compenso aggiuntivo che può essere riconosciuto è l'aumento dell'indennità di risultato.

In tutti i casi di utilizzo del personale in funzioni o mansioni superiori rispetto a quelle proprie, contrattualmente previste o assegnate dal presente regolamento, trovano applicazione le disposizioni contenute nel D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, nonché nei contratti collettivi di lavoro del comparto.

Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto con propria determinazione adeguatamente motivata in relazione ai criteri di cui al comma successivo, dal Responsabile di settore cui afferisce il posto da ricoprire.

Nel conferimento di mansioni superiori la scelta deve prioritariamente ricadere su dipendenti che rivestono un profilo professionale attinente, nell'ambito della categoria immediatamente inferiore.

Nella scelta si dovrà tenere conto anche dei seguenti criteri generali:

- a) Possesso della categoria immediatamente inferiore;
- b) Competenze da assegnare;
- c) Attitudine all'attività da svolgere;
- d) Espletamento di precedenti incarichi;
- e) Professionalità acquisita nell'ambito del settore organizzativo tenendo conto dell'anzianità di servizio e delle pregresse valutazioni di merito;
- f) Requisiti culturali;
- g) Ogni altro elemento idoneo ad evidenziare l'attitudine del dipendente.

Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto, per il periodo in cui ricopre l'incarico, alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

Art. 52
Criteri generali per l'assegnazione del personale

Ogni anno in vista della formulazione della relazione previsionale e programmatica, l'Amministrazione Comunale determina, sentito il Segretario Comunale, la dotazione organica delle strutture dell'Ente, nonché i contingenti di personale per ciascun settore funzionale ai contenuti della relazione previsionale e programmatica. Alla destinazione del personale, nei limiti dei contingenti di personale assegnato, provvedono i Responsabili di Settore utilizzando criteri di flessibilità e ricercando, ove necessario, la più ampia mobilità interna.

Art. 53
Attribuzioni di ciascun dipendente

Le attribuzioni di ciascun dipendente sono stabilite, in generale, dalla categoria professionale d'inquadramento, a titolo generale e non esaustivo sono specificati negli allegati al presente regolamento. Tutte le mansioni considerate equivalenti per contenuto e qualità nell'ambito della categoria sono richiedibili dall'amministrazione. Ciascun dipendente è direttamente responsabile del lavoro affidatogli, riferito alla corretta esecuzione delle mansioni della qualifica posseduta.

Deve provvedere ad intrattenere rapporti diretti per l'esecuzione della propria attività, nei limiti del lavoro ad esso affidato, anche con operatori appartenenti ad altri settori.

E' responsabile della qualità del lavoro svolto, dei tempi di esecuzione e dell'utilizzo ottimale delle risorse strumentali presenti nella sfera in cui svolge l'attività.

Partecipa, fornendo il proprio contributo, ai momenti collegiali della gestione e garantisce, quindi, agli altri operatori la propria costante collaborazione come presupposto indispensabile per l'esercizio al miglior livello di produttività delle funzioni attribuite al settore al quale è assegnato.

Art. 54
Vestiario di servizio

L'amministrazione fornisce ai dipendenti che svolgono funzioni esterne e, comunque, effettuano compiti il cui riflesso si ripercuote sul decoro e l'immagine dell'Ente vestiario di servizio e quanto necessita all'espletamento delle funzioni dei dipendenti.

L'amministrazione individua le figure professionali tenute ad indossare il vestiario, nonché la foggia, la qualità, il tipo, i capi del vestiario e le dotazioni accessorie.

CAPO II
La Mobilità

Art. 55
La Mobilità Esterna

Ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, l'ente può ricoprire posti vacanti in organi mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre Amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza.

La mobilità volontaria esterna si attua nei confronti di dipendenti di ruolo che:

- a. ne facciano richiesta;
- b. abbiano ottenuto il consenso dell' Amministrazione di appartenenza;
- c. siano inquadrati nella stessa categoria professionale, indipendentemente dallaposizione economica già acquisita;
- d. rivestano un profilo professionale corrispondente a quello da coprire per i requisiti di accesso richiesti;
- e. abbiano una anzianità di servizio di almeno cinque anni;

In presenza di più domande di mobilità per uno stesso posto, a parità di titoli, si provvederà a stilare una graduatoria che tenga conto dei seguenti criteri:

1) Esigenze di Famiglia

a) Per il ricongiungimento o riavvicinamento al coniuge ovvero, nel caso di personale senza coniuge o separato giudizialmente o consensualmente con atto omologato dal Tribunale, per ricongiungimento o riavvicinamento ai genitori o ai figli: punti 24.

b) Per ogni figlio di età inferiore ai sei anni: punti 16.

c) Per ogni figlio di età superiore ai sei anni, ma che non abbia superato il 18° anno di età, ovvero per ogni figlio maggiorenne che risulti totalmente o permanentemente inabile a proficuo lavoro: punti 12.

d) Per la cura e l'assistenza dei figli minorati fisici, psichici o sensoriali, ovvero del coniuge o del genitore totalmente o permanentemente inabili al lavoro, che possono essere assistiti soltanto nel Comune richiesto, nonché per l'assistenza dei figli tossicodipendenti sottoposti ad un programma terapeutico e socio-riabilitativo da attuare presso la residenza abituale con l'assistenza del medico di fiducia o presso le strutture pubbliche e private, qualora il programma comporti di necessità, il domicilio nella sede della struttura medesima: punti 24.

2) Anzianità di Servizio

Per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di servizio di ruolo effettivamente prestato nella sede di provenienza: punti 0,10.

In caso di parità di punteggio ha diritto di precedenza il dipendente che presta servizio presso la sede di lavoro più distante dal Comune di residenza.

Art. 56

Procedura per la mobilità esterna

In presenza di più domande di trasferimento, si procede alla formulazione di una graduatoria sulla base dei criteri di cui all'articolo precedente.

La graduatoria viene formulata da una commissione composta:

- dal Segretario Generale o suo delegato;
- dal Responsabile di Settore preposto al I settore "Affari Generali" o suo delegato;
- da un dipendente del Settore Personale che esercita le funzioni di segretario verbalizzante.

Alla formulazione e approvazione della graduatoria la predetta Commissione provvede entro il termine di giorni 60 dalla data di incarico.

I vincitori, a pena di decadenza, dovranno produrre il nulla osta dell'Ente di appartenenza entro 30 giorni dalla notifica, in difetto la domanda sarà archiviata.

Art. 57

Distacco Attivo

Per comprovate esigenze organizzative, gestionali e funzionali dell'Amministrazione comunale e nell'esclusivo interesse della stessa, i dipendenti possono essere temporaneamente distaccati presso altri Enti pubblici o privati se ed in quanto controllati dall'Ente di appartenenza, costituiti in qualsivoglia forma giuridica, anche imprenditoriale, per ivi svolgere attività connesse e/o funzionali alle attribuzioni istituzionalmente rese, agli obiettivi assegnati o ai programmi da realizzare.

Il distacco è disposto, previo assenso del dipendente interessato, con atto motivato, dalla Giunta Comunale.

Il trattamento economico del dipendente distaccato è direttamente erogato dall'ente di destinazione funzionale, ferma restando la posizione giuridico - economica del dipendente stesso, quale acquisita all'atto del distacco.

Art. 58

Distacco Passivo

L'Amministrazione comunale può accogliere, se ed in quanto previsto da disposizioni legislative o contrattuali in materia, nell'ambito delle proprie strutture organizzative, personale temporaneamente

distaccato da altri enti pubblici appartenenti al medesimo comparto di contrattazione collettiva in regola con le norme di inquadramento giuridico ed economico e con le disposizioni previdenziali ed assicurative, nell'interesse degli distaccanti, per lo svolgimento di attività compatibili con l'interesse pubblico perseguito dall'Amministrazione comunale e nel rispetto dei canoni di buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa.

La decisione di accogliere personale esterno, in posizione di distacco passivo, è di competenza della Giunta municipale.

In ogni caso il distacco passivo è disposto a tempo determinato, per un periodo non superiore ad un anno, eventualmente prorogabile nei limiti di un uguale durata e non può essere disposto dove lo stesso risulti di nocimento all'operatività delle strutture comunale.

L'amministrazione comunale non può, comunque, sostenere oneri e spese, a qualsiasi titolo, per l'accoglimento di personale esterno in posizione di distacco passivo.

Art. 59

Comando temporaneo

I dipendenti possono essere temporaneamente trasferiti, in posizione di comando, presso altra pubblica amministrazione, che ne inoltri motivata richiesta e sopporti i conseguenti oneri economici, entro i limiti e secondo le modalità previste dalle leggi di settore.

Il trasferimento può intervenire a richiesta del dipendente interessato ed a tempo determinato, per un periodo non superiore ad un anno ed eventualmente rinnovabile.

Il comando è disposto dalla Giunta municipale.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche in caso di comando, presso questa amministrazione, di dipendenti di altra amministrazione. I relativi oneri economici sono sostenuti, in tal caso dall'amministrazione di destinazione funzionale, che provvede ai relativi rimborsi all'ente di appartenenza organica dei dipendenti comandati.

Art. 60

Aspettativa non retribuita

La relativa istanza è inoltrata, dal dipendente interessato, al responsabile di settore dell'unità organizzativa cui il dipendente medesimo risulta funzionalmente assegnato. Il relativo provvedimento è della Giunta Municipale.

L'istanza di collocamento in aspettativa senza assegni deve essere debitamente motivata e corredata da adeguata documentazione a comprova delle esigenze personali o familiari rappresentate. La relativa pratica deve essere trattata in modo da garantire il maggior grado di riservatezza possibile, a tutela della sfera privata dell'istante. A tal fine le relative comunicazioni e documentazioni potranno essere assunti ed acquisiti con protocollo riservato ed interno proprio della struttura per materia.

La collocazione in aspettativa può essere revocata dall'Amministrazione comunale in qualsiasi momento e con preavviso non inferiore a trenta giorni, qualora sopravvengano imprevedibili ragioni di servizio, tali da comportare l'esigenza di riacquisire il dipendente in servizio attivo.

La revoca è assunta dallo stesso organo che ha adottato il provvedimento di collocamento in aspettativa.

Per quanto non espressamente previsto si rinvia alle disposizioni vigenti in materia.

Art. 61

La Mobilità Interna

Il sistema di mobilità interna del personale dipendente è informato a principi di efficienza, ottimizzazione, economicità e razionalizzazione della gestione delle risorse umane in relazione a:

- a. esigenza di copertura di posti vacanti nell'organico di un servizio;
- b. riordino di processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa ed all'efficacia di erogazione dei servizi;
- c. rotazione del personale diretta a razionalizzare il lavoro e ad incrementare l'esperienza professionale dei dipendenti;
- d. per sopraggiunta inidoneità accertata dall'organo competente nel rispetto delle norme vigenti;
- e. soddisfacimento di motivate richieste del personale, purché compatibili con il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi.

Per i dipendenti appartenenti alla medesima categoria professionale, vige il principio della piena mobilità all'interno degli uffici e dei servizi comunali, salvo che il profilo professionale escluda l'intercambiabilità per il contenuto o i titoli di studio e/o professionali di accesso che specificatamente lo definiscono.

La mobilità all'interno del medesimo Settore è disposta e formalmente eseguita dal Responsabile di settore con propria disposizione, sentite le 00.SS. ed i Responsabili dei Servizi interessati.

Il piano della mobilità interna fra settori diversi, con cambio del profilo professionale, è disposta dalla Giunta Municipale, sentiti i Responsabili dei settori interessati.

La percentuale dei posti e dei profili professionali da coprire mediante mobilità interna sono determinati, sentite le 00.SS., con provvedimento sindacale

La mobilità interna fra settori diversi, senza mutamento di profilo professionale, è disposta dal Sindaco, sentiti i Responsabili di Settore interessati e le 00.SS.

Alla mobilità interna fra diversi settori con modifica del profilo professionale nell'ambito della stessa categoria si provvede mediante selezione, e conseguente graduatoria, fra i dipendenti che abbiano avanzato richiesta.

Possono chiedere di partecipare i dipendenti che abbiano come requisito l'inquadramento da almeno 5 anni nella medesima categoria funzionale all'interno della quale è ascrivibile il profilo destinato alla mobilità interna.

Le graduatorie sono predisposte dall'Ufficio personale ed approvate dal Responsabile di settore "Affari Generali" nel rispetto dei criteri oggettivi collegati ai titoli culturali, professionali e di servizio, formulate in applicazione del presente Regolamento, salvo diversa disciplina contenuta dalla legislazione vigente in materia.

Nei provvedimenti vanno formalmente specificati le conseguenze derivanti dall'attuazione della mobilità, con particolare riferimento alle modifiche che si produrranno in capo ai dipendenti per effetto della mobilità, in itinere dei diversi istituti contrattuali (retribuzione accessoria, formazione, valutazione, ecc.)

Art. 62 **Procedura di mobilità**

La formazione della graduatoria per mobilità interna fra diversi settori con modifica del profilo professionale è effettuata secondo il punteggio complessivo risultante dalla somma dei tre punteggi parziali attribuiti nel modo seguente:

A) TITOLI CULTURALI - Saranno attribuiti: punti 12 al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno; punti 8 al titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ed attinente al profilo professionale da rivestire; per altri titoli superiori non attinenti al profilo professionale da ricoprire, punti 2 ciascuno fino ad un massimo di punti 4.

B) TITOLI PROFESSIONALI - Corsi con attestazione di superamento di esami finali organizzati da Enti dello Stato, o della Regione o legalmente riconosciuti, inerenti il profilo professionale, e non inferiori a mesi 3: punti 0, 10 per ciascun mese fino ad un massimo di punti 3.

C) ANZIANITA' DI SERVIZIO - Saranno attribuiti punti 1 per ogni anno di servizio di ruolo effettivamente prestato nella stessa qualifica funzionale cui la graduatoria si riferisce; per le frazioni di anno il punto è divisibile in dodicesimi; il servizio prestato in qualifiche diverse da quelle rivestite sarà valutato al 50%. Il punteggio massimo da attribuire a tale titolo non può superare 20 punti.

A parità di punteggio complessivo precede in graduatoria il dipendente più giovane di età.

Art. 63 **Mobilità interna di urgenza**

Qualora si renda necessaria la mobilità del personale per ragioni di urgenza dettate da inderogabili e comprovate necessità organizzative, essa potrà essere disposta dal Sindaco.

Il provvedimento dovrà essere immediatamente comunicato alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali.

Art. 64

Riorganizzazione o soppressione di un servizio con conseguente riduzione di personale

Qualora si renda necessaria la riorganizzazione, la creazione o soppressione di un servizio con conseguente mobilità di personale, l'Amministrazione comunicherà alle organizzazioni sindacali aziendali le unità di personale da sottoporre a mobilità, nonché le relative modalità.

CAPO III

Il Trattamento Economico

Art. 65

Lo stato economico del personale

Il trattamento economico fondamentale ed accessorio dei dipendenti comunali è stabilito dai contratti collettivi del comparto.

Esso si ispira al principio della onnicomprensività e remunera qualsiasi attività o prestazione lavorativa inerente all'esplicitazione di compiti e funzioni istituzionali connessi con la qualità di dipendente comunale.

Art. 66

Progressione economica orizzontale

L'Amministrazione comunale utilizza la progressione economica orizzontale, prevista dal contratto collettivo di lavoro, allo scopo di remunerare i dipendenti che nella attività prestata evidenziano un particolare livello di sviluppo professionale.

Il beneficio economico da conseguire costituisce, pertanto, giusta remunerazione dei meriti acquisiti dal dipendente nell'ambito della categoria professionale di inquadramento ed è irreversibile.

I passaggi economici all'interno della categoria sono effettuati tramite un sistema permanente di valutazione incentrato sugli elementi valutativi e i criteri individuati dalla normativa contrattuale.

L'applicazione sarà effettuata secondo le disposizioni dei vigenti CC.NN.LL. nonché del D.Lvo n.150/2009.

CAPO IV

Codice di comportamento e doveri del dipendente

Art. 67

Codice di Comportamento

Si rinvia al "**Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni** " adottato con deliberazione della G.C. n. 153 del 10 settembre 2010.

CAPO V

La Disciplina

Art.68

Codice disciplinare

Si rinvia al "**Codice disciplinare e Regolamento di disciplina dei dipendenti del Comune di Valguarnera Caropepe**" adottato con deliberazione della G.C. n. 153 del 10 settembre 2010 .

TITOLO V

Ufficio per la gestione del contenzioso del lavoro

Art. 69

Istituzione

E' istituito, in conformità all'art. 12 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, l'Ufficio per la gestione del contenzioso del lavoro cui è affidato il compito di assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali relative a vertenze con il personale.

L'Ufficio, dal punto di vista organizzativo, si configura come unità di progetto intersettoriale, di cui fanno parte il Segretario Comunale, il Responsabile del Servizio Personale ed il Responsabile del Settore Affari generali.

L'ufficio esplica la propria attività al fine di fornire ai Titolari delle posizioni organizzative strumenti di cognizione e valutazione di potenziali situazioni di contenzioso in relazione a tutte le vicende del rapporto di lavoro.

La specifica disciplina dell'applicazione delle sanzioni disciplinari resta al di fuori della competenza dell'ufficio, in quanto attiene alle specifiche prerogative dei Titolari di posizione organizzativa e dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Art . 70

Attività consultiva

L'Ufficio ha il compito di fornire ai Titolari di posizione organizzativa, cui è affidata la gestione del personale, attività consultiva ai fini del regolare svolgimento dei rapporti di lavoro e della corretta applicazione della normativa legislativa, regolamentare e contrattuale, per evitare per quanto possibile, l'insorgere di controversie.

L'Ufficio si esprime mediante pareri scritti in risposta alle richieste ricevute. Tali pareri non sono vincolanti per lo svolgimento di attività stragiudiziali o giudiziali dell'amministrazione nei confronti dei dipendenti.

In particolare l'Ufficio fornisce linee interpretative omogenee per l'applicazione coerente delle disposizioni contenute nel contratto collettivo, aziendale e individuale di lavoro.

Per l'esercizio della sua attività l'Ufficio può avvalersi di consulenze legali esterne, previa autorizzazione dell'organo competente.

Art . 71

Attività istruttoria del contenzioso stragiudiziale

Qualora un dipendente a difesa delle proprie ragioni introduca una vertenza di lavoro e proponga la richiesta del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, spetta all'Ufficio svolgere l'attività istruttoria necessaria alla tutela delle posizioni del Comune.

In particolare, l'Ufficio entro 30 giorni dall'acquisizione della richiesta del dipendente valuta le ragioni poste a fondamento dell'accoglimento della richiesta medesima o del suo rigetto.

In quest'ultimo caso l'ufficio redige le osservazioni scritte in base alle quali il Comune stabilisce di respingere la richiesta e di costituirsi davanti al collegio di conciliazione. L'adozione del provvedimento è di competenza del Titolare della posizione organizzativa cui è assegnato il dipendente che ha instaurato la vertenza, nel caso in cui si tratti di dipendente titolare di posizione organizzativa, la competenza spetta al Segretario Generale.

Il rappresentante del Comune davanti al Collegio di conciliazione munito del potere di conciliare è nominato con decreto del Sindaco tra i componenti dell'Ufficio.

Art . 72

Attività istruttoria del contenzioso giudiziale

L'Ufficio, qualora non sia riuscito il tentativo di conciliazione, ordina gli atti istruttori corredati da apposita relazione da fornire al patrocinatore del Comune per la gestione della controversia in sede giudiziale.

L'ufficio fornisce al patrocinatore del Comune in causa ogni assistenza, mettendo a sua disposizione tutti gli atti e i documenti relativi al procedimento posto in essere per la gestione del contenzioso.

Il Comune, qualora decida di stare in giudizio avvalendosi di propri dipendenti, o di terzi nomina con decreto Sindacale, il dipendente cui attribuire mandato generale o speciale, ai sensi dell'art.417 bis del c.p.c.

TITOLO VI

L' ATTIVITÀ' DI CONTROLLO

Art. 73

Finalità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 147 del Testo Unico D. Lgs n. 267/2000, è rimessa all'autonomia organizzativa dei singoli enti l'individuazione di strumenti e metodologie adeguate a garantire, verificare, valutare, le scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti.

Art. 74

Organi di controllo

L'attività di controllo e di valutazione della gestione operativa dell' Ente è volta ad assicurare il monitoraggio permanente e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della corretta, efficace, economica ed efficiente gestione delle risorse pubbliche, con particolare riferimento alle attività assolate dai Capi Settore.

Il sistema di controllo interno di cui al presente articolo, è strutturato sulla scorta dei principi generali desumibili dalle disposizioni recate dal D. Lgs n. 286/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

Le :funzioni connesse all'attività prevista nel comma 1 sono espletate:

- a. Dal Servizio di Controllo Interno che agisce quale struttura di supporto per l'espletamento dei compiti previsti dal presente Regolamento;
- b. Dal Servizio per il controllo di gestione;
- c. Dal Settore economico -finanziario, per quanto attiene all'aspetto economico finanziario;
- d. Dal Collegio dei Revisori dei conti per lo svolgimento delle :funzioni previste dal D. Lgs.267/2000.

Art. 75

Organo Indipendente di Valutazione

L'Ente istituisce direttamente o in forma associata con altri Comuni l'Organo Indipendente di Valutazione, ai sensi e per gli effetti di cui ai principi valutativi e di controllo introdotti dal D.Lvo 150/2009.

Al suddetto organo competono le attribuzioni previste e disciplinate dalle predette disposizioni normative, relative all'assolvimento di ogni funzione e compito strumentale, complementare e funzionale a consentire, ad opera del competente organo collegiale di governo, la puntuale e compiuta valutazione delle prestazioni rese dai Responsabili di Settore segnatamente in riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati ed al livello di realizzazione dei programmi assegnati.

All'organo in particolare è attribuito il controllo economico di gestione afferente la realizzazione degli obiettivi predeterminati, la correttezza ed economicità nella gestione delle risorse pubbliche, nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

Sarà l'amministrazione con proprio provvedimento a nominare l'organo di cui in questione. L'incarico conferito non può, comunque, superare il mandato del Sindaco in carica all'atto dell'affidamento stesso, fatto salvo, comunque, il periodo strettamente necessario per consentire al nuovo Sindaco, l'adozione delle nomine di competenza.

Ai componenti dell'organo è riconosciuto apposito compenso per l'attività prestata. Gli incontri e le sedute devono essere comunicate all'ufficio di Segreteria.

L'organo di Valutazione si riunisce con cadenza periodica e, comunque, ogni volta che ne venga richiesta dal Sindaco.

L'organo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco quale organo di vertice di direzione politica, cui riferisce con periodici rapporti di gestione, con cadenza trimestrale, in ordine alla verifica dei risultati in fase di realizzazione, allo scopo di elaborare e di far conoscere ai responsabili dei centri di responsabilità, agli organi burocratici e a quelli politici, i risultati finanziari ed economici conseguiti, nonché gli scostamenti rispetto alle previsioni, suggerendo forme e modi di intervento circa le azioni da intraprendere per permettere di raggiungere l'obiettivo con il massimo risultato qualitativo.

Ulteriori aspetti organizzativi e gestionali afferenti al funzionamento ed all'organizzazione non disciplinate dal presente strumento regolamentare, possono essere regolati con appositi atti organizzativi adottati dal Sindaco o, per quanto attiene a questioni interne provvede direttamente l'organo di valutazione.

Nell'espletamento dei propri compiti l'O.I.V. potrà avvalersi del supporto tecnico del personale dell'ente.

Art. 76

Controllo di Gestione

Il Servizio di Controllo di Gestione è un organo tecnico e consultivo, con il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti (quantità e qualità dei servizi offerti), la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse finanziarie, la funzionalità dell'organizzazione.

La Giunta Municipale, per il raggiungimento delle finalità di cui sopra, si avvale di un'apposita dotazione di personale, ferma restando la possibilità di ricorrere ad esperti esterni alla P.A.

La Giunta Municipale definisce:

- l'unità responsabile della progettazione e della gestione del controllo di gestione;
- le unità organizzative nei confronti delle quali si intende misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa;
- le procedure di determinazione degli obiettivi gestionali e dei soggetti responsabili;
- l'insieme dei prodotti e delle finalità dell'azione amministrativa, con riferimento all'intera organizzazione e a singole unità organizzative;
- le modalità di rilevazione e ripartizione dei costi tra le unità organizzative e di individuazione degli obiettivi per cui i costi sono sostenuti;
- gli indicatori specifici per misurare efficacia, efficienza ed economicità;
- la frequenza di rilevazione delle informazioni.

Art. 77

Coordinamento con altri Organi o Uffici

L'Organo Indipendente di Valutazione attua i propri controlli senza interferire né sovrapporsi alle attività di controllo di altri organi o uffici, esterni o interni.

Il servizio di controllo interno e il servizio controllo di gestione mettono a disposizione dell'organo indipendente di valutazione i risultati dei controlli da essi effettuati, rispettivamente sulla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti e sulla gestione economico - finanziaria.

L'Organo di Valutazione mette a disposizione, dell'amministrazione dati e notizie in suo possesso, nonché le risultanze dei propri controlli.

Art. 78
Collaborazione con il Collegio dei Revisori

L'Organo di Valutazione, avute presenti le disposizioni in vigore relative ai compiti ed alle attribuzioni del Collegio dei revisori dei conti, tiene periodicamente informati i revisori sullo svolgimento della propria attività e, ove necessario, riferisce agli stessi sullo stato di realizzazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell' Ente.

Art. 79
Referti periodici

L'organo di Valutazione riferisce trimestralmente sui risultati della sua attività, mediante l'inoltro di apposita relazione, al Sindaco, alla Giunta, e ai Responsabili dei settori.
L'organo di Valutazione deve evidenziare anche le cause del mancato raggiungimento dei risultati.

Art. 80
Astensione e Ricusazione

Nei riguardi dei componenti l'organo di valutazione, in analogia a quanto previsto dal vigente codice di procedura civile, si applicano gli istituti dell'astensione e della ricusazione.

Art. 81
Facoltà di accesso

I singoli componenti l'organo indipendente di valutazione e gli addetti agli Uffici di Supporto, per quanto riguarda direttamente l'esercizio delle proprie funzioni, hanno regolare accesso ad informazioni atti e documenti in possesso degli uffici dell' Ente.

Art. 82
Controllo Interno

Viene istituito l'ufficio di Controllo Interno, a cui sono rimessi i compiti di monitoraggio e di verifica di cui al presente articolo. Esso opera in posizione di completa autonomia funzionale ed organizzativa e riferisce esclusivamente agli organi di direzione politica amministrativa.
Ad esso sono rimessi i compiti di monitoraggio e di verifica per la realizzazione degli obiettivi e della corretta efficace, economica ed efficiente gestione delle risorse, nonché, in generale, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa .

Art. 83
Interventi correttivi dei costi

Qualora si verificano o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, la Giunta, informata dal Responsabile di settore competente in materia di personale, propone al Consiglio l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio.

Art. 84
Rilevazione della funzionalità e della efficienza delle strutture organizzative

Il Sindaco emana le direttive necessarie per la verifica della funzionalità e della efficienza delle strutture organizzative.
Nel rispetto delle direttive di cui al comma 1°, il Segretario Comunale provvede all'accertamento del fabbisogno di personale, di risorse strumentali ed alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure anche sulla base delle segnalazioni dei Responsabili di Settore.

Sulla base delle analisi e dei dati acquisiti, i Responsabili di Settore competenti assumono le conseguenti iniziative.

Le richieste di aumento della pianta organica dei settori sono esaminate con le modalità indicate al comma 2.

TITOLO VII

GLI ORARI

Art. 85

Orario di servizio del personale dipendente - Orario di apertura al pubblico

Il Comune gestisce le politiche dell'orario di lavoro del personale dipendente in funzione del miglioramento della qualità dei servizi da erogare ai cittadini.

L'orario di servizio del personale, nonché l'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, viene definito e articolato coerentemente con l'organizzazione dei vari servizi.

Il Sindaco con proprio provvedimento, definisce l'orario degli uffici comunali, e dei dipendenti, con la specificazione delle fasce orarie di apertura al pubblico, nel rispetto delle disposizioni di cui al vigente contratto del comparto Regioni ed Enti locali in materia di articolazione dell'orario di lavoro, turnazioni e straordinario.

L'orario di lavoro del personale dipendente, ai sensi del CCNL, è fissato in minime 36 ore settimanali.

L'orario può essere articolato su cinque o su sei giorni settimanali, in base al tipo di servizio erogato.

E' demandato al Responsabile del Settore competente l'articolazione dettagliata dell'orario per adattarsi alle esigenze dei servizi, nel rispetto di quanto disposto dal Sindaco.

Art. 86

Controllo dell'orario

L'Ufficio Personale comunica mensilmente ai Responsabili di Settore il tabulato delle timbrature. Il responsabile di settore, dopo la verifica della correttezza delle timbrature, comunica all'Ufficio Personale le relative anomalie riscontrate ed i provvedimenti da adottare. E' prevista la flessibilità di 30 min. per il personale dipendente. Il Responsabile di settore espleta, periodicamente, un monitoraggio del personale assegnato, con ausilio dei Responsabili dei servizi e dell'ufficio del Personale nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente regolamento.

Art. 87

Orario di lavoro, personale incaricato di posizione organizzativa

Tutto il personale incaricato delle posizioni organizzative articola il proprio orario di lavoro, contrattualmente definito, in 36 ore settimanali in funzione dell'orario del servizio di cui ha la responsabilità, nel rispetto delle disposizioni del Sindaco.

E' consentita a tutti i responsabili una flessibilità sull'orario di entrata di 30 minuti.

Tutto il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto a garantire all'occorrenza la propria presenza oltre l'orario stabilito in base alle esigenze del servizio, e in casi di necessità anche durante il giorno coincidente con il riposo settimanale.

A tale fine tutto il personale incaricato delle posizioni organizzative che presti la propria attività lavorativa durante la giornata coincidente con il proprio riposo settimanale ha facoltà di recuperare il credito di ore nel corso della settimana successiva organizzando il proprio orario in maniera flessibile.

Al personale incaricato delle posizioni organizzative non spetta per i crediti d'orario rispetto alle 36 ore settimanali alcun compenso per attività di lavoro straordinario, né recupero in quanto equiparato allo straordinario, fatti salvi i compensi in occasione delle consultazioni elettorali per il personale direttamente interessato a tali adempimenti.

Non è ammesso il recupero di lavoro svolto oltre l'orario standard in quanto già retribuito e assorbito nell'indennità di posizione organizzativa.

Eventuali permessi brevi di cui il lavoratore avesse bisogno andranno preventivamente richiesti ed autorizzati, con l'impegno a recuperare il tempo/lavoro perso nell'arco della settimana, al fine di raggiungere il monte ore minimo settimanale di 36; nel caso in cui il Responsabile avesse già raggiunto il

monte ore settimanale per attività protrattesi in orario serale il permesso può essere autorizzato senza obbligo di recupero.

Il controllo del cartellino marcatempo, ed il rispetto dell'orario di lavoro è di competenza del Responsabile Affari Generali. Il Segretario Generale effettuerà il controllo dei cartellini dei Responsabili di settore con cadenza mensile, indi trasmetterà al Sindaco le rilevazioni anomale riscontrate e successivamente trasmetterà ai responsabili stessi la situazione mensile, segnalando eventuali anomalie riscontrate, e provvedendo alle regolarizzazioni opportune.

Art. 88 **Flessibilità'**

Ai dipendenti del Com.une è concessa la flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita rispetto al proprio orario di servizio.

Il godimento del beneficio di cui al comma precedente, in relazione alle particolari modalità dell'attività assegnata, viene escluso per il personale dell'ufficio protocollo nonché per il personale della polizia municipale.

Il Responsabile del settore con proprio atto motivato, per temporanee carenze di organico in occasione delle ferie festive e simili ha la facoltà di individuare per il personale assegnato specifici casi di esclusione dal beneficio di cui al comma 1.

Oltre la fascia di flessibilità di cui al comma 1 non è consentito effettuare ritardi, rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato preventivamente autorizzato dal Responsabile del settore.

I dipendenti che non sono ammessi a fruire della flessibilità oraria, ai sensi del precedente comma 2 e che effettuino eccezionalmente un ritardo sull'entrata non superiore a 15/30 minuti, dovranno fornire le opportune giustificazioni al Responsabile del settore e possono essere autorizzati ad effettuare il recupero nella stessa giornata o secondo le disposizioni del Responsabile del settore.

Non sono consentiti ritardi reiterati e protratti nel tempo. Neppure sono consentiti ritardi di durata superiore ai 15/30 min. prefissati, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal Responsabile del Settore.

Se il dipendente, durante l'orario di lavoro, non sia presente o si assenta per motivi personali, senza autorizzazione e per un tempo superiore ai 30 minuti, verrà operata una ritenuta pari alla durata dell'assenza.

Se gli episodi di cui ai commi 6 e 7 si ripetono il Responsabile del settore previo richiamo verbale, può avviare un procedimento disciplinare a carico del trasgressore.

Il personale dipendente incaricato presso gli uffici del Sindaco e del Presidente del Consiglio Comunale, opportunamente autorizzato è consentita, all'occorrenza una flessibilità sull'orario, tali adempimenti danno diritto al recupero di lavoro svolto in modo non retribuito e in qualunque modo con l'impegno a recuperare il tempo/lavoro espletato nell'arco della settimana al fine rispettare il monte ore settimanale di 36 ore, recuperate nelle esigenze del dipendente.

Art. 89 **Le prestazioni di lavoro straordinario**

La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza dei singoli responsabili di settore che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, tenendo presente che tale istituto non può essere impiegato come fattore ordinario di programmazione del lavoro dei dipendenti assegnatigli.

Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal dipendente, oltre il limite dei 30 minuti rispetto al proprio orario di servizio, autorizzato dal Responsabile del settore. Ogni Responsabile non può chiedere né autorizzare l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il monte ore complessivo che può essere accordato per ciascun dipendente nel corso dell'anno indipendentemente che, da parte del dipendente, ne venga richiesta la liquidazione ovvero il recupero.

Ad inizio di ciascun anno e comunque entro il 31 Gennaio i Responsabili di Settore tengono un incontro finalizzato alla verifica per ogni singola area dei picchi di attività che nel corso dell'anno possono dare luogo alla necessità di ricorrere al lavoro straordinario da parte del personale assegnato.

I Responsabili di settore di tale incontro, redigono apposito verbale, sottoscritto da tutti i presenti, che viene conservato agli atti dell'ufficio amministrazione del personale: da tale verbale deve risultare la distribuzione delle risorse finanziarie per il lavoro straordinario, distinte per ciascuna area.

Il budget complessivo di spesa del lavoro straordinario viene assegnato al Responsabile del settore, con apposito provvedimento del Sindaco, tenuto conto delle risultanze del verbale di cui sopra. Il Sindaco con nota scritta, comunica a ciascuno responsabile di settore il numero di ore complessivo di lavoro straordinario autorizzabili in relazione alle risorse assegnate.

Ciascun responsabile nell'ambito della propria area individua per l'anno il monte ore di straordinario autorizzabile per ciascun dipendente assegnato e lo comunica ai medesimi nonché all'ufficio personale.

Con cadenza trimestrale, ciascun responsabile di settore trasmette all'ufficio amministrazione del personale e all'Assessore al Personale il prospetto riepilogativo delle ore effettuate unicamente al provvedimento di autorizzazione per ciascun dipendente. Il responsabile del settore procedere alla liquidazione che avviene entro il mese successivo dalla data di effettuazione dello straordinario.

Art. 90 **Turnazione**

Per le esigenze di funzionalità dell'Ente, riconducibili alla copertura degli orari di servizio, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro.

I turni sono caratterizzati dalla rotazione ciclica degli addetti in prestabilite articolazioni di orario. I turni diurni possono essere e attuati in strutture operative che prevedano un'erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore.

L'istituzione dei turni ha il fine di realizzare la più ampia fruibilità dei servizi aperti al pubblico e del migliore sfruttamento degli impianti e strutture. I turni notturni, se istituiti, non potranno essere di norma superiori a dieci nel mese, facendo, comunque, salve le esigenze strutturali ed eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

Per quanto non previsto si applica la normativa contrattuale vigente.

Art. 91 **Part - time**

Il personale dipendente dell'Ente, può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo part-time.

Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto e può esercitarlo in qualsiasi periodo dell'anno.

Nella domanda, il dipendente, deve indicare l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere.

Qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, il dipendente può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria.

Art. 92 **Reperibilità**

Per le aree di pronto intervento, da stabilire previa contrattazione decentrata ed assegnazione delle risorse in sede di ripartizione, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità per intervenire, al di fuori del normale orario di servizio, nei seguenti settori di intervento:

- a) Servizi Tecnici;
- b) Polizia Municipale;
- c) Servizi Sociali;
- d) Stato Civile;
- e) Protezione civile.

Annualmente sulla base delle risorse disponibili, e previa concertazione, il Sindaco con proprio provvedimento individua i servizi di cui sopra che dovranno espletare la reperibilità.

Il servizio di pronta reperibilità è finalizzato ad assicurare prioritariamente:

- a) nell'ambito del settore di intervento dei servizi Tecnici, l'igiene, l'incolumità e la sicurezza pubblica mediante interventi immediati e non rinviabili;
- b) nell'ambito degli altri settori di intervento, le attività di pronto intervento relative ai compiti istituzionali mediante interventi immediati e non rinviabili;
- c) interventi di soccorso ed assistenza al verificarsi dell'emergenza nell'ambito del territorio comunale dovuto all'insorgere di situazioni che comportino grave danno o pericolo di grave danno alla incolumità delle persone, delle cose e dell'ambiente;
- d) i turni di pronta reperibilità devono essere ricoperti innanzi tutto dal personale dei settori interessati dal presente e con i limiti previsti, dal CCNL vigente;

Per reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel turno di servizio di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente e per l'intero periodo in cui è collocato in reperibilità le eventuali chiamate e di poter provvedere in conformità, raggiungendo il posto di lavoro assegnato entro trenta minuti dalla chiamata;

Il servizio di pronta reperibilità viene attivato al di fuori del normale orario di servizio.

Art. 93

Turni di pronta reperibilità

Qualora viene istituita la reperibilità ogni turno giornaliero non potrà essere inferiore a quattro ore.

Ogni singolo dipendente non può essere inserito in più di sei turni di reperibilità in un mese.

In ogni caso il dipendente non potrà essere inserito in turni di reperibilità cadenti in più di 6 giorni consecutivi.

Il turno di servizio di pronta reperibilità è stabilito mensilmente dai responsabili dei settori interessati entro l'ultima settimana del mese precedente quello cui si riferisce il servizio stesso.

Il turno di servizio di pronta reperibilità viene trasmesso al personale interessato e pubblicato negli appositi albi di settore per le comunicazioni al personale, all'albo pretorio dell'Ente ed inviato a tutti i soggetti interessati della P.A..

E' dovere di ciascun dipendente accertarsi preventivamente delle disposizioni che lo riguardano relativamente al servizio di pronta reperibilità.

Per ogni settore di intervento è istituita una o più unità che dovrà prendere parte al turno di servizio di pronta reperibilità.

Responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità prima dell'inizio del turno, può essere dotato di un telefono cellulare tramite il quale può ricevere le segnalazioni e le richieste di intervento, trasferire le chiamate al servizio competente, organizzare gli interventi che riterrà necessario attivare.

Ogni cambiamento di turno di reperibilità per malattia, congedo, o altri gravi motivi può essere disposto solo dal responsabile del settore interessato che provvede alla sostituzione del dipendente ed alla comunicazione della sostituzione sia al dipendente subentrante che al responsabile del turno di servizio di pronta reperibilità.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario ordinario di lavoro a qualsiasi titolo prestato.

Per il servizio di pronta reperibilità verrà corrisposta l'indennità nella misura prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in proporzione alla sua durata oraria.

Qualora il servizio di pronta reperibilità ricada in giorno festivo o di riposo settimanale, spetta riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Congedi ordinari e straordinari ed ogni altro giustificato imprevedibile motivo, durante il turno, non danno diritto al compenso previsto dal presente articolo limitatamente alle giornate di effettiva assenza.

In caso di chiamata, l'intervento sarà compensato con il pagamento dello straordinario effettivamente prestato.

Il dipendente che, essendo in servizio di reperibilità, risultasse non reperibile nei modi previsti dal precedente art.2 perde il diritto al compenso del relativo turno ed è soggetto, salvo giustificati motivi, ai provvedimenti disciplinari di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'indennità viene erogata mensilmente e nella misura prevista dai precedenti commi, in qualsiasi modo prevista dal FES dell'anno di pertinenza, sulla base della determinazione di liquidazione, corredata dal prospetto, che il responsabile del settore trasmette al servizio del personale entro il giorno 10 del mese successivo.

Art. 94
Controllo sulla presenza in servizio.

Il controllo e la rilevazione della presenza in servizio, sia durante l'orario di lavoro ordinario che in quello straordinario, viene effettuato mediante sistema di rilevazione automatico .

TITOLO VIII
LE INCOMPATIBILITA' E GLI INCARICHI

Art. 95
Incarichi esterni

In materia di incarichi trova applicazione l'art 53 e segg del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e successive modifiche.

Art. 96
Incompatibilità

Il rapporto di impiego comunale è incompatibile con qualunque altro impiego pubblico o privato, con l'esercizio di qualunque professione, commercio, industria, nonché con la carica di amministratore, consigliere di amministrazione, sindaco revisore o altra consimile - sia o non sia retribuita - in società costituite ai fini di lucro.

Art. 97
Limiti all'incompatibilità

I dipendenti comunali, previa autorizzazione, possono:

- a. Far parte dell'amministrazione di società cooperative costituita tra impiegati;
 - b. Essere prescelti come periti od arbitri;
 - c. Partecipare all'amministrazione, agli organi di amministrazione ed ai collegi sindacali in società per azioni o enti cui il Comune partecipi, cui contribuisca o controlli;
 - d. Partecipare agli organi di amministrazione o sindacali di società o enti che gestiscano servizi comunali in regime di concessione, di convenzione o che siano sottoposti alla vigilanza o al controllo del Comune;
 - e. Espletare attività gratuita di tirocinio professionale o praticantato;
 - f. Espletare ogni altra attività che, a giudizio dell' Amministrazione, non sia in conflitto con gli interessi dell'amministrazione e non menomi il prestigio o l'indipendenza del pubblico dipendente. Qualora ricorrano speciali motivi, da indicare nel provvedimento, i dipendenti possono essere autorizzati a prestare opera retribuita presso istituzioni pubbliche di assistenza o beneficenza ed altri enti pubblici.
- Il provvedimento autorizzativo è adottato con determina del Sindaco quando a richiederlo è un Responsabile di settore. In ogni altro caso è adottato dal Responsabile di settore preposto al 1° Settore di Attività "Affari Generali", previo nulla-osta del Responsabile di settore al quale il richiedente è assegnato.

Art. 98
Attività compatibili col rapporto di impiego

Sono compatibili con il rapporto di lavoro comunale e non necessitano di autorizzazione:

- a. Le attività rese a titolo gratuito in associazioni di volontariato o cooperative socio assistenziali senza scopo di lucro;
- b. Le attività gratuite che costituiscano espressione dei diritti della personalità, costituzionalmente garantiti, quali la libertà di associazione e la manifestazione del pensiero;
- c. Gli incarichi esterni conferiti da pubbliche amministrazioni per il quali è corrisposto il solo rimborso delle spese vive sostenute e documentate;
- d. La partecipazione ad organismi sindacali.

- e. Collaborare a giornali, riviste, pubblicazioni e simili;
- f. Partecipare, in qualità di relatori, a convegni, seminari e corsi di studio.

Art. 99 **Salvaguardia delle esigenze dei servizi**

Le attività estranee al rapporto di lavoro, comunque consentite ai dipendenti, devono essere prestate al di fuori dell'orario di servizio e non possono, in ogni caso, interferire con i doveri d'ufficio.

Art. 100 **Autorizzazioni**

In tutti i casi previsti dal presente regolamento, il dipendente che intenda svolgere una attività od accettare un incarico compatibili con il rapporto di impiego, ma soggetti ad autorizzazione, deve presentare motivata istanza al Responsabile di settore preposto, corredata della documentazione che legittima la richiesta.

Il responsabile del procedimento provvede alla istruttoria dell'istanza ed entro venti giorni dalla presentazione propone lo schema del provvedimento finale al Responsabile del Settore, il quale provvede con propria determinazione, entro i successivi dieci giorni.

Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione richiesta si intende negata.

Art. 101 **Criteri per il conferimento di incarichi**

Nei casi in cui il conferimento di incarichi esterni sia disposto dall'Amministrazione comunale si prescinde dall'autorizzazione.

Il conferimento degli incarichi, di cui al precedente comma, deve essere effettuato tenendo conto dei titoli di studio e professionali posseduti dal dipendente interessato e della preparazione tecnica, amministrativa o professionale, in genere, acquisita in relazione al curriculum personale posseduto.

Fermi restando i superiori criteri di scelta, l'Amministrazione favorisce la rotazione degli incarichi.

Art. 102 **Provvedimenti per i casi di incompatibilità**

La violazione del divieto previsto ovvero la mancata acquisizione dell'autorizzazione prevista nonché le comunicazioni accertate non veritiere, concernenti casi di incompatibilità, costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 1- comma 61 - della legge n. 662 del 1996 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Responsabile di settore presso cui il dipendente lavora avuta, comunque, notizia di fatti e circostanze che possono integrare giusta causa di recesso, formula la contestazione ed assegna al dipendente interessato un termine, non inferiore a dieci giorni, per la produzione di eventuali atti di difesa.

Il dipendente può chiedere di essere sentito, entro lo stesso termine, con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale cui abbia conferito mandato.

Nei dieci giorni successivi allo scadere del termine previsto dal precedente secondo comma, l'organo competente dichiara il recesso del rapporto di lavoro.

Art. 103 **Inoperatività dei casi di incompatibilità**

Le disposizioni del presente regolamento in materia di incompatibilità non si applicano ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, che prevede una prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

Art. 104
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, cessa nei casi previsti dal D.Lvo n. 165/2001 come modificato dal D.Lvo n. 150/2009.

Art. 105
Norme abrogate e disapplicate

Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne dell'Amministrazione Comunale che risultano incompatibili con le norme di cui al presente atto disciplinatorio.

Art. 106
Norma finale

Intervenuta l'esecutività della deliberazione che lo ha approvato, il presente Regolamento entrerà in vigore al termine della prevista ripubblicazione autonoma per 15 giorni consecutivi.

Il presente Regolamento va a sostituire tutta la regolamentazione precedente.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

ALLEGATI AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI :

- Allegato A - Organigramma
- Allegato B - Competenze dei Settori e dei Servizi
- Allegato C - Dotazione organica