



---

# Città di Calderara di Reno

**Città Metropolitana di Bologna**

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

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 28/12/2010,  
modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 10/05/2011,  
modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 24/09/2015  
modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 28/09/2023**

## INDICE

### TITOLO I - ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI 5

<u>CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....</u>	<u>5</u>
<u>Art. 1 - Oggetto.....</u>	<u>5</u>
<u>Art. 2 - Finalità.....</u>	<u>5</u>
<u>Art. 3 - Indirizzo politico e gestione.....</u>	<u>5</u>
<u>Art. 4 - Criteri di organizzazione.....</u>	<u>5</u>
<u>Art. 5 - Trasparenza.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 6 - Qualità dei servizi.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 7 - Relazioni Sindacali.....</u>	<u>6</u>
<u>CAPO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 8 - Principi.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 9 - La macrostruttura dell'apparato comunale.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 10 - La dotazione organica - Programmazione del personale.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 11 - Settore.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 12 - Unità organizzativa autonoma.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 13 - Il Servizio e l'Unità Operativa o ufficio.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 14 - Unità di progetto.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 14 bis - Servizio Finanziario.....</u>	<u>7</u>
<u>CAPO III - ARTICOLAZIONE DELLE FUNZIONI.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 15 - Segretario generale.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 16 - Vicesegretario.....</u>	<u>8</u>
<u>Art. 17 - Direttore generale.....</u>	<u>8</u>
<u>Art. 18 - Responsabile di struttura massima apicale.....</u>	<u>8</u>
<u>Art. 19 - Responsabili di Servizio.....</u>	<u>9</u>
<u>Art. 20 - Poteri di avocazione e sostituzione.....</u>	<u>9</u>
<u>Art. 21 - Sostituzione del Responsabile di struttura massima apicale.....</u>	<u>10</u>
<u>Art. 22 - Delega delle funzioni dirigenziali.....</u>	<u>10</u>
<u>Art. 23 - Rapporto con l'utenza.....</u>	<u>10</u>
<u>CAPO IV - ORGANI DI COORDINAMENTO.....</u>	<u>10</u>
<u>Art. 24 - Comitato di direzione.....</u>	<u>10</u>
<u>Art. 25 - Comitato di Settore.....</u>	<u>11</u>
<u>CAPO V - GLI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....</u>	<u>11</u>
<u>Art. 26 - Conferimento degli incarichi dirigenziali.....</u>	<u>11</u>
<u>Art. 27 - Gli incarichi di posizione organizzativa.....</u>	<u>11</u>
<u>Art. 28 - Graduazione delle posizioni.....</u>	<u>12</u>
<u>CAPO VI - I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO.....</u>	<u>12</u>
<u>Art. 29 - Copertura di posti apicali mediante contratti a tempo determinato.....</u>	<u>12</u>
<u>Art. 30 - I requisiti per il conferimento degli incarichi a tempo determinato.....</u>	<u>13</u>
<u>Art. 31 - Uffici di diretta collaborazione con gli organi di Governo.....</u>	<u>13</u>
<u>TITOLO II - IL CICLO DI GESTIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....</u>	<u>14</u>
<u>CAPO I - GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ED IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....</u>	<u>14</u>
<u>Art. 32 - Pianificazione, programmazione e controllo.....</u>	<u>14</u>
<u>Art. 33 - Il Programma di Mandato.....</u>	<u>14</u>
<u>Art. 34 - Piano Generale di Sviluppo.....</u>	<u>14</u>

Art. 35 - Il Bilancio Annuale e Pluriennale e la Relazione Previsionale e  
Programmatica.....14

Art. 36 - Il Programma triennale delle opere pubbliche ed elenco annuale dei lavori pubblici (d.lgs.163/2006).....	15
Art. 37 - Il programma del fabbisogno del personale.....	15
Art. 38 - Il Piano Operativo di Gestione.....	15
Art. 39 - I controlli interni.....	15
Art. 40 - Fasi del ciclo di gestione della performance.....	16
Art. 41 - Sistema integrato di pianificazione e controllo.....	16
Art. 42 - Monitoraggio e interventi correttivi.....	16
Art. 43 - Misurazione e valutazione della performance.....	16
Art. 44 - Rendicontazione dei risultati.....	17
<b>CAPO II - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>17</b>
Art. 44 bis –Definizione di performance organizzativa.....	17
Art. 45 - Definizione di performance individuale.....	17
Art. 46 – Fasi della valutazione.....	17
Art. 47 - Soggetti del processo di valutazione.....	18
Art. 48- Nucleo di valutazione.....	18
<b>CAPO III – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO.....</b>	<b>19</b>
Art. 49 - Principi generali.....	19
Art. 50 - Oneri.....	19
Art. 51 - Definizione.....	19
Art. 52 - Strumenti di incentivazione monetaria.....	19
Art. 53 – Premi annuali sui risultati della performance.....	19
Art. 54 - Bonus annuale delle eccellenze.....	19
Art. 55 - Premio annuale per l'innovazione.....	20
Art. 56 - Progressioni economiche.....	20
Art. 57 - Premio di efficienza.....	20
Art. 58 - Strumenti di incentivazione organizzativa.....	20
Art. 59 - Progressioni di carriera.....	20
Art. 60 - Attribuzione di incarichi e responsabilità.....	21
Art. 61 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.....	21
<b>TITOLO V - L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....</b>	<b>21</b>
Art. 62 - Il personale.....	21
Art. 63 - Le posizioni di lavoro e la responsabilità del personale.....	21
Art. 64 - I profili professionali.....	21
Art. 65 - Il quadro di assegnazione dell'organico.....	22
Art. 66 - Mobilità interna.....	22
Art. 67 - Trasferimenti provvisori.....	23
Art. 68 - Disciplina del rapporto a tempo parziale.....	23
<b>TITOLO VI - INCOMPATIBILITÀ ED AUTORIZZAZIONI AI DIPENDENTI AD ASSUMERE INCARICHI PRESSO ENTI PUBBLICI O DATORI DI LAVORO PRIVATI.....</b>	<b>23</b>
Art. 69 – Conflitto di interessi - Incompatibilità assoluta.....	23
Art. 70 - Incarichi preclusi a tutti i dipendenti.....	24
Art. 71 – Incompatibilità nel rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time superiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno.....	24
Art. 72 – Iscrizione ad albi professionali.....	24
Art. 73 – Incarichi esenti da autorizzazione.....	25
Art. 73 bis – Disposizioni per incarichi specifici.....	25
Art. 74 – Incarichi esterni autorizzabili nel rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time superiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno.....	26
Art. 74 bis – Attività non autorizzabili nei rapporti di lavoro part-time con prestazione	

lavorativa inferiore o pari al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno.....	26
Art. 74 ter – Criteri per le autorizzazioni.....	26
Art. 74 quater – Obbligo di comunicazione.....	27
Art. 74 quinquies – Responsabilità e revoca dell'autorizzazione.....	27
Art. 74 sexies – Incompatibilità relative al conferimento di incarichi nell'ambito della gestione del personale.....	28
Art. 74 septies – Incompatibilità relative alla assegnazione agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie e degli appalti di beni, servizi e forniture, commissioni.....	28
<b>TITOLO VII - SERVIZIO ISPETTIVO.....</b>	<b>28</b>
Art. 75 - Composizione del Servizio Ispettivo.....	28
Art. 76 - Prerogative del Servizio Ispettivo.....	28
Art. 77 - Individuazione dei dipendenti da sottoporre a verifica.....	29
Art. 78 - L'attività di controllo: modalità e strumenti.....	29
<b>TITOLO VIII - DISCIPLINA PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI A SOGGETTI ESTRANEI ALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE.....</b>	<b>30</b>
Art. 79 - Oggetto, finalità, ambito applicativo.....	30
Art. 80 - Categorie di incarichi – Definizioni.....	30
Art. 81 - Presupposti per l'affidamento di incarichi.....	31
Art. 82 - Modalità di scelta dell'incaricato.....	31
Art. 83 - Deroghe.....	31
Art. 84 - Formalizzazione dell'incarico.....	32
Art. 85 - Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico.....	32
Art. 86 - Pubblicità degli incarichi.....	32
<b>TITOLO IX- NORME FINALI.....</b>	<b>33</b>
Art. 87- Norme abrogate e disapplicate.....	33
Art. 88- Norma di rinvio.....	33
Art. 89 Entrata in vigore.....	33

# TITOLO I - ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

## CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto

Il presente regolamento, in conformità alle vigenti disposizioni di legge, allo Statuto e nel rispetto dei criteri generali approvati dal Consiglio Comunale, definisce i principi dell'organizzazione amministrativa del Comune e disciplina l'assetto della struttura organizzativa, l'esercizio delle funzioni dirigenziali, i metodi di gestione operativa, le modalità di valutazione della performance individuale.

### Art. 2 - Finalità

1. L'organizzazione degli uffici e dei servizi, in conformità alle disposizioni dell'art. 97 della Costituzione e dello Statuto, deve garantire il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione, assicurando trasparenza, economicità, efficienza, efficacia e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa, secondo principi di professionalità e responsabilità.
2. La gestione dei servizi è orientata alla qualità attraverso l'efficiente impiego delle risorse e l'ottimizzazione dei processi.

### Art. 3 - Indirizzo politico e gestione

1. Agli organi di direzione politica spettano gli atti di indirizzo e controllo, la definizione degli obiettivi, dei programmi e delle priorità, la verifica della rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite.
2. Ai Responsabili di struttura massima apicale compete la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, ivi compresi i poteri di organizzazione delle risorse umane e strumentali, con annessa responsabilità per il conseguimento dei risultati, nell'ambito dei programmi definiti dagli organi di governo.

### Art. 4 - Criteri di organizzazione

1. L'organizzazione delle strutture e delle attività ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e degli obiettivi indicati negli atti di programmazione e si conforma ai seguenti criteri:
  - **“Articolazione e collegamento”** - i servizi sono articolati per funzioni omogenee, finali e strumentali o di supporto;
  - **“Trasparenza”** - l'organizzazione deve essere strutturata in modo da assicurare la massima trasparenza dell'attività amministrativa e garantire il diritto di accesso, secondo le prescrizioni normative vigenti in materia di tutela dei dati personali; deve inoltre agevolare le modalità di accesso dei cittadini ai servizi anche differenziando gli strumenti di comunicazione con l'utenza e utilizzando adeguati sistemi telefonici e telematici;
  - **“Partecipazione e responsabilità”** - l'organizzazione del lavoro deve stimolare la partecipazione attiva di ciascun dipendente, responsabilizzando lo stesso per il conseguimento dei risultati, secondo i rispettivi ruoli e competenze;
  - **“Flessibilità”** - deve essere assicurata ampia flessibilità nell'organizzazione della struttura e nell'impiego del personale, nel rispetto delle categorie e delle specifiche professionalità;
  - **“Armonizzazione degli orari”** - gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro devono essere armonizzati con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato;
  - **“Coordinamento funzionale”** - la collegialità ed il coordinamento strutturato tra gli uffici comunali sono le modalità di lavoro che consentono, unitamente ad un organico sistema di circolazione delle informazioni costantemente aggiornato, il perseguimento dell'efficienza organizzativa;
  - **“Condizioni di lavoro”** - attraverso il ricorso ad un uso diffuso e sistematico della tecnologia e della formazione il Comune promuove la valorizzazione ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e della professionalità dei dipendenti attraverso la formazione continua e lo sviluppo dei contenuti professionali, finalizzando risorse specifiche per la formazione e l'aggiornamento;
  - **“Pari opportunità”** - il principio delle pari opportunità informa stabilmente la disciplina del rapporto di lavoro, i criteri di gestione delle risorse umane e di organizzazione del lavoro e della prassi.

### **Art. 5 - Trasparenza**

Il Comune di Calderara di Reno, nel rispetto ed in attuazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di trasparenza, ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i Responsabili di strutture apicali sia per i dipendenti;
- c) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- d) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- e) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo;
- f) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

### **Art. 6 - Qualità dei servizi**

1. Il Comune di Calderara di Reno definisce i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei medesimi, nonché le modalità di monitoraggio della stessa garantendo il coinvolgimento degli utenti.

### **Art. 7 - Relazioni Sindacali**

1. Il Comune garantisce lo sviluppo di corrette relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità degli organi di Governo, del Datore di Lavoro e dei Sindacati, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficienza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati alla collettività e coerentemente con quanto avvenuto finora tra le parti.

2. Le materie relative ai singoli modelli relazionali sono definite dalla legge e in sede di contrattazione collettiva nazionale e decentrata.

3. I Responsabili di struttura massima apicale curano le relazioni sindacali del proprio ambito di competenza informando le organizzazioni sindacali tutte le volte che ciò sia previsto da disposizioni di legge o di contratto nazionale.

## **CAPO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **Art. 8 - Principi**

L'articolazione organizzativa dell'Ente è funzionale al raggiungimento degli obiettivi definiti dalla Giunta Comunale. Essa è finalizzata alla massima semplificazione organizzativa e flessibilità, anche attraverso la costituzione di gruppi di lavoro o unità di progetto.

### **Art. 9 - La macrostruttura dell'apparato comunale**

1. La Giunta Comunale provvede con propria deliberazione ad approvare la macrostruttura dell'ente, definendo le strutture organizzative articolate in settori e servizi e uffici (o unità operative) e la contestuale attribuzione delle competenze, procedimenti ed attività.

2. L'articolazione della struttura, elemento di individuazione delle competenze a vari livelli e per materie omogenee, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione.

### **Art. 10 - La dotazione organica - Programmazione del personale**

1. La dotazione organica del Comune descrive la consistenza qualitativa e quantitativa del personale necessario per il raggiungimento dei fini istituzionali.

2. La dotazione organica generale è suddivisa unicamente per categorie contrattuali e profili professionali.

3. La programmazione triennale del fabbisogno di personale è lo strumento attraverso il quale assicurare le proprie esigenze di funzionalità ed ottimizzare le risorse umane per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

4. Con tale programmazione si quantificano e si individuano per categoria le risorse umane necessarie e funzionali al raggiungimento degli obiettivi definiti nei documenti programmatici dell'Ente.

5. La programmazione triennale è approvata dalla Giunta, aggiornata annualmente ed allegata alla Relazione Previsionale e Programmatica.

#### **Art. 11 - Settore**

1. Il Settore, articolazione di primo livello, costituisce la struttura organizzativa di massima dimensione presente nell'Ente, dotata di complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alla tipologia della domanda, all'autonomia funzionale. Ai Settori sono assegnate risorse umane adeguate per competenza e professionalità ed affidate funzioni ed attività che esercitano con autonomia gestionale.

2. Il Settore realizza il raccordo, in termini operativi e per singole materie o più materie integrate omogeneamente, fra gli apparati amministrativi e gli organi istituzionali.

#### **Art. 12 – Unità organizzativa autonoma**

1. Fermo restando l'assetto strutturale ordinario e di massima come definito nei precedenti articoli, possono essere istituite Unità organizzative autonome per lo svolgimento di funzioni di staff e/o per l'erogazione di servizi strumentali, sia di elevato contenuto tecnico-specialistico, sia di supporto all'azione degli organi di governo. Le unità organizzative autonome (staff) sono equiparate alle strutture di massima dimensione dell'Ente.

#### **Art. 13 - Il Servizio e l'Unità Operativa o ufficio**

1. Il Servizio garantisce il presidio tecnico e professionale e costituisce l'articolazione di secondo livello nell'organizzazione dell'Ente.

2. Organizzato per funzioni omogenee, è caratterizzato da specifica competenza di intervento e da prodotti/servizi chiaramente identificabili.

3. Il Servizio può comprendere una o più unità operative la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente nell'ambito della materia specifica allo stesso assegnata.

4. Le unità operative o uffici interne/i al Servizio non hanno autonomia organizzativa e dipendono dal Responsabile del Servizio.

#### **Art. 14 - Unità di progetto**

1. Possono essere istituite Unità di progetto, quali strutture organizzative temporanee, anche trasversali ai Settori, allo scopo di realizzare obiettivi specifici rientranti nei programmi dell'amministrazione. Per tali Unità dovranno essere definiti gli obiettivi, le funzioni e le responsabilità, individuato il Dirigente o il funzionario responsabile, determinate le risorse umane, finanziarie e tecniche necessarie e fissati i tempi di realizzazione.

2. La costituzione delle Unità di progetto è disposta dalla Giunta comunale su proposta del Direttore /Segretario generale sentiti i Responsabili di struttura massima apicale.

#### **Art. 14 bis – Servizio Finanziario**

1. L'Ente, in attuazione dell'art. 153 del D.Lgs. 267/2000, è dotato di un servizio finanziario, individuato nel Settore delle risorse finanziarie, che garantisce il coordinamento dell'attività finanziaria ed economico patrimoniale dell'Ente. Il Servizio finanziario (Servizio Ragioneria/Economato), collabora con l'Unità Organizzativa organizzativa "Controllo di gestione",

### **CAPO III - ARTICOLAZIONE DELLE FUNZIONI**

#### **Art. 15 - Segretario generale**

1. Il Segretario generale provvede ai compiti ed alle incombenze allo stesso attribuite dalle leggi, dallo Statuto e dai regolamenti.

2. Il Segretario svolge opera di consulenza all'interno dell'amministrazione al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'Ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico ed alla trasparenza. Il Segretario comunale in particolare:

- svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi di governo dell'Ente e delle unità organizzative, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti;
- partecipa con funzioni consultive e di assistenza alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta comunale e ne cura la verbalizzazione;
- esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco;
- può rogare i contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;
- esercita le funzioni del Direttore generale, ove gli sia stato conferito il relativo incarico da parte del Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale.

#### **Art. 16 - Vicesegretario**

Le funzioni di Vicesegretario, sono attribuite dal Sindaco, sentito il Segretario Generale, con incarico a tempo determinato, a Dirigente/Funziario in possesso del titolo di studio idoneo, in caso di assenza o impedimento del Segretario che lo sostituisce nelle funzioni.

#### **Art. 17 - Direttore generale**

1. Il Direttore Generale cura l'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dalla Giunta secondo le direttive del Sindaco.

2. Il Direttore Generale sovrintende all'attività gestionale dell'Ente al fine di garantire il perseguimento di livelli ottimali di efficacia ed efficienza ed in particolare:

- sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di strutture massime apicali e ne coordina l'attività;
- promuove, d'intesa con i Responsabili di struttura massima apicale, la semplificazione amministrativa dell'ente;
- valorizza le risorse umane, promuovendo programmi di formazione e aggiornamento professionale dei Responsabili di struttura massima apicale
- adotta, di concerto con i Responsabili di struttura massima apicale, misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative;
- svolge una funzione di coordinamento e impulso per il controllo strategico e il controllo di gestione nell'Ente;
- predispone il piano dettagliato degli obiettivi ed elabora la proposta di Piano operativo di Gestione unitamente ai Responsabili di struttura massima apicale, da sottoporre alla Giunta Municipale per l'approvazione.

3. Per i rapporti le funzioni, la nomina e revoca, nonché il trattamento economico continua ad applicarsi l'ordinamento vigente al momento dell'incarico in essere all'atto di approvazione del presente regolamento .

#### **Art. 18 - Responsabile di struttura massima apicale**

1. Il Responsabile di struttura massima apicale incaricato del coordinamento di un Settore è responsabile del conseguimento degli obiettivi generali assegnati al Settore e del buon andamento dello stesso.

2. A ciascun Responsabile di struttura massima apicale compete l'adozione e l'emanazione degli atti e dei provvedimenti attribuiti agli stessi dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti e dai contratti collettivi ed in particolare:

- l'elaborazione dell'ipotesi di programma gestionale ai fini della predisposizione e adozione del Piano operativo di gestione nonché l'attuazione del medesimo;
- l'assunzione della responsabilità complessiva del conseguimento degli obiettivi assegnati ai vari servizi del Settore;
- l'adozione, l'emanazione, nonché la revoca e l'annullamento di autorizzazioni, licenze, concessioni od analoghi provvedimenti, quando essi presuppongano accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, da adoperarsi sulla base di criteri

predeterminati dalla legge, dai regolamenti e da atti generali d'indirizzo o da altri provvedimenti amministrativi e non risultino, comunque, riservati ad altri organi del Comune.

- la proposta del fabbisogno quali-quantitativo delle risorse umane e finanziarie per il conseguimento degli obiettivi prefissati;
- il monitoraggio dei tempi di attuazione dei piani, programmi, obiettivi previsti nei documenti di programmazione;
- la verifica di efficacia degli interventi realizzati in termini di soddisfacimento dei bisogni dell'utenza;
- l'espressione di pareri e/o la elaborazione di proposte di direttive o atti degli organi di governo;
- il coordinamento dell'attività dei dipendenti e l'indicazione delle priorità;
- l'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia nell'adozione di singoli atti o procedimenti da parte dei Responsabili dei servizi del Settore;
- l'assegnazione del personale ai servizi ed uffici;
- la corretta e omogenea applicazione dei principi e degli strumenti di valutazione legati all'attribuzione dei trattamenti economici accessori per i dipendenti;
- la responsabilità del datore di lavoro privato nelle strutture alle quali è preposto compresa la responsabilità per mancato esercizio o decadenza ovvero della mancata attivazione dell'azione disciplinare;
- la responsabilità del trattamento e della sicurezza dei dati ai sensi delle leggi vigenti ove non attribuita a sua volta al Responsabile del Servizio;
- la responsabilità dei procedimenti nelle strutture cui è preposto o l'individuazione dei responsabili dei procedimenti di competenza, nonché la conseguente verifica del rispetto dei termini temporali e di ogni altro adempimento procedimentale;
- la definizione di misure idonee in materia di prevenzione e sicurezza nei posti di lavoro e a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- ogni altro compito demandatogli dal presente regolamento e dalle leggi vigenti.

#### **Art. 19 - Responsabili di Servizio**

1. Il Responsabile di Servizio è nominato dal Responsabile di struttura massima apicale ed è responsabile del conseguimento degli obiettivi assegnati al Servizio stesso e della gestione delle relative risorse, della conformità degli atti alle leggi ed ai regolamenti.

2. Al Responsabile del Servizio compete in particolare:

- formulare proposte ed esprimere pareri ai fini dell'elaborazione, da parte Responsabile di struttura massima apicale dell'ipotesi di programma gestionale, nonché ai fini della formulazione di proposte, pareri e valutazioni tecniche agli organi politici;
- assicurare l'attuazione delle deliberazioni nonché dei progetti assegnati dal Piano operativo di gestione curando la predisposizione di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi afferenti la gestione di competenza del proprio Servizio;
- coordinare e controllare l'attività degli uffici in cui è articolato il Servizio e degli eventuali responsabili delle varie fasi dei procedimenti amministrativi;
- controllare la congruità dei costi e l'andamento delle spese relative al Servizio unitamente al Responsabile di struttura massima apicale;
- effettuare proposte in merito alla valutazione delle risorse umane assegnate sulla base dei criteri predefiniti;
- gestire il personale assegnato da un punto di vista organizzativo e funzionale;
- svolgere attività istruttoria e preparatoria delle deliberazioni degli organi collegiali e degli atti dirigenziali;
- assolvere a tutti gli altri compiti ad esso attribuiti dal presente regolamento o delegati dal Responsabile di struttura massima apicale.

#### **Art. 20 - Poteri di avocazione e sostituzione**

1. Salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, in caso di omissione, inerzia, non rispetto delle direttive ricevute o adozione di atti illegittimi o inopportuni da parte di un

funzionario o sottoposto, il relativo Responsabile di struttura massima apicale, esercita il potere di revoca, avocazione e sostituzione.

2. Il potere di revoca, avocazione e sostituzione nel caso di omissioni, inerzia, non rispetto delle direttive ricevute o adozione di atti illegittimi o inopportuni da parte di un Responsabile di struttura massima apicale, è di competenza del Segretario Generale.

#### **Art. 21 - Sostituzione del Responsabile di struttura massima apicale**

1. Le attribuzioni del Responsabile di struttura massima apicale, in caso di vacanza del titolare, sono assegnate dal Sindaco ad interim", per un periodo di tempo determinato, eventualmente rinnovabile, ad altro personale della stessa categoria, in tal caso si applica il comma 3 dell'art. 28 del presente regolamento.

2. Ogni Responsabile di struttura massima apicale deve adottare un provvedimento generale atto a garantire la propria sostituzione e/o quella dei Responsabili dei Servizi in caso di assenze brevi o per ferie.

3. Qualora non sia possibile procedere alla sostituzione dei Dirigenti e dei Funzionari secondo le modalità previste dai precedenti commi, le funzioni potranno essere svolte o attribuite dal Segretario Generale.

#### **Art. 22 - Delega delle funzioni dirigenziali**

1. Il Responsabile di struttura massima apicale può delegare al personale appartenente alla categoria D, previa informativa al lavoratore coinvolto, alcune delle proprie funzioni a uno o più funzionari operanti nel Servizio cui lo stesso è preposto, con provvedimento scritto nel quale deve indicare:

- il destinatario della delega;
- le funzioni che sono oggetto della delega;
- il periodo entro il quale le funzioni delegate possono essere esercitate.

2. L'atto di delega cessa automaticamente di avere efficacia nel momento in cui il Responsabile di struttura massima apicale non ricopra più la posizione di responsabilità del Servizio.

#### **Art. 23 - Rapporto con l'utenza**

Ogni Responsabile di struttura, è tenuto ad agevolare le relazioni tra il Comune ed i suoi utenti. A tal fine è tenuto a:

- verificare che i documenti e gli atti dell'Ente siano redatti con un linguaggio semplice e chiaro;
- agevolare le modalità di accesso dei cittadini ai servizi anche differenziando gli strumenti di comunicazione con l'utenza e utilizzando adeguati sistemi telefonici e telematici;
- pubblicare sul sito istituzionale ogni informazione concernente l'organizzazione, l'andamento gestionale e l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali;
- valutare con cadenza periodica l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione, nonché il grado di soddisfazione dell'utenza.

### **CAPO IV - ORGANI DI COORDINAMENTO**

#### **Art. 24 - Comitato di direzione**

1. E' istituito il Comitato di Direzione al fine di assicurare il coordinamento e l'integrazione dell'attività dei Settori, di sviluppare la collaborazione tra i Responsabili di strutture apicali ed assicurare un raccordo diretto tra la struttura e la Giunta.

2. Il Comitato di Direzione è composto dai Responsabili di strutture apicali ed è presieduto dal Direttore Generale/Segretario Generale.

3. Il Comitato di Direzione svolge le seguenti attività:

- supporta l'attività della Giunta comunale, mediante la formulazione delle proposte e dei pareri richiesti e svolge un ruolo attivo nella pianificazione e nel controllo strategico;
- supporta l'attività istruttoria di formazione del bilancio di previsione annuale; in particolare esamina le proposte del Piano triennale delle opere pubbliche, della Relazione

previsionale e programmatica, del Piano degli Obiettivi e del piano annuale delle assunzioni;

- coordina e verifica l'attuazione dei programmi operativi e dei progetti intersettoriali;
- evidenzia problemi di natura generale ed intersettoriale, mediante l'elaborazione di proposte di soluzione da sottoporre alla Giunta comunale;
- svolge tutti i compiti ed esercita tutte le attribuzioni spettanti al Direttore Generale in caso di vacanza dello stesso, salva diversa esplicita prescrizione del presente regolamento;
- tutte le altre attività attribuitegli dal presente regolamento.

4. La convocazione del Comitato è disposta dal Presidente con cadenza periodica, fissata dall'organismo stesso, di propria iniziativa o su richiesta dei componenti ovvero su richiesta del Sindaco.

#### **Art. 25 - Comitato di Settore**

1. E' istituito il Comitato di Settore presieduto dal Responsabile di struttura apicale ed è composto da tutti i Responsabili di Servizio del Settore. Su richiesta del Responsabile di struttura apicale, il Direttore Generale partecipa al Comitato di Settore.

2. Il Comitato è lo strumento principale attraverso il quale il Responsabile di struttura apicale partecipa i dipendenti, per il tramite dei Responsabili di Servizio, degli obiettivi dell'Amministrazione e delle questioni inerenti l'attività di Settore.

3. Il Comitato espleta funzioni consultive e propositive rispetto alla programmazione dell'Ente e collabora con il Responsabile di struttura apicale alla programmazione ed alla applicazione del sistema di valutazione dei dipendenti assegnati al Settore.

### **CAPO V - GLI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

#### **Art. 26 - Conferimento degli incarichi dirigenziali**

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti o revocati ai dirigenti dell'Ente o a soggetti esterni individuati come indicato dai successivi articoli, con atto del Sindaco, sentita la Giunta Comunale e sentito altresì il Direttore Generale se nominato.

2. Il conferimento degli incarichi è effettuato secondo criteri di competenza professionale, in relazione alle esigenze di attuazione degli strumenti di programmazione dell'Ente.

3. L'atto di incarico di funzioni dirigenziali deve essere motivato in relazione alle competenze ed esperienze professionali acquisite e deve contenere la natura e le caratteristiche dell'incarico e la durata.

4. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui alla normativa vigente in materia.

5. L'Amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al Dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo.

6. Salvo quanto previsto dalle norme vigenti, il Sindaco può attribuire incarichi di durata inferiore all'anno anche in sede di insediamento della nuova amministrazione al fine di garantire la continuità amministrativa.

7. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e la piena operatività delle strutture organizzative dell'ente, alla scadenza del mandato degli organi amministrativi tutti gli incarichi dirigenziali vigenti sono prorogati fino al termine del 4<sup>a</sup> mese successivo alla data di scadenza del mandato amministrativo, fatta comunque salva la facoltà del Sindaco neoeletto di procedere ad eventuali modifiche espresse prima di tale termine. Il presente comma non si applica al personale assunto a tempo determinato.

#### **Art. 27 - Gli incarichi di posizione organizzativa**

1. L'assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa segue i principi della temporaneità, della revocabilità e della rinnovabilità degli stessi.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa per responsabili di strutture apicali sono attribuiti dal Sindaco a personale appartenente alla categoria D, nel rispetto dei criteri di cui al successivo comma 5.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono riguardare:

- posizioni di direzione;
- posizioni di alta professionalità e specializzazione;
- posizioni di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo,

come definite nei CCNL.

4. Per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, si tiene conto dei seguenti elementi:

- delle attitudini;
- delle capacità professionali dimostrate nelle esperienze maturate in precedenza, all'interno o all'esterno del comune;
- dei risultati ottenuti nella valutazione della prestazione negli anni precedenti.

5. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata minima annuale e massima fino alla fine del mandato amministrativo. La durata specifica viene determinata nel provvedimento d'incarico, in base agli obiettivi da perseguire.

6. Gli incarichi di posizione organizzativa sono revocabili con provvedimento adeguatamente motivato in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

7. Gli incarichi di posizione organizzativa sono, inoltre, revocabili in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, nonché in tutti i casi previsti dal CCNL.

8. Gli incarichi di posizione organizzativa possono cessare anticipatamente rispetto alla scadenza prevista nel provvedimento di nomina, anche per cause diverse da quelle indicate ai precedenti commi, purché riferite ad esigenze di servizio tali da richiedere il trasferimento dell'incaricato ad altra unità organizzativa. In ogni caso il provvedimento che sancisce la cessazione anticipata dell'incarico deve essere adeguatamente motivato.

9. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e la piena operatività delle strutture organizzative dell'ente, alla scadenza del mandato degli organi amministrativi tutti gli incarichi di posizione organizzativa vigenti sono prorogati fino al termine del 4<sup>o</sup> mese successivo alla data di scadenza del mandato amministrativo, fatta comunque salva la facoltà del Sindaco neoeletto di procedere ad eventuali modifiche espresse prima di tale termine. Il presente comma non si applica al personale assunto a tempo determinato.

#### **Art. 28 - Graduazione delle posizioni**

1. Le posizioni dirigenziali e le posizioni organizzative sono graduate ai fini della determinazione del trattamento economico di posizione sulla base di un'apposita metodologia approvata dalla Giunta comunale su proposta del Nucleo di Valutazione.

2. La graduazione delle posizioni organizzative è effettuata dalla Giunta Comunale su proposta del Nucleo di Valutazione.

3. Nel caso in cui ad un Responsabile di struttura massima apicale venga assegnato un incarico "ad interim" relativo ad altra posizione apicale vacante, la retribuzione di posizione percepita dallo stesso potrà essere aumentata fino ad un massimo del 20% della retribuzione prevista per la posizione "vacante", ma l'importo complessivo deve essere contenuto entro i limiti contrattualmente previsti per la retribuzione di posizione.

### **CAPO VI - I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

#### **Art. 29 - Copertura di posti apicali mediante contratti a tempo determinato**

1. Ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ed in esecuzione di quanto previsto dalla Statuto Comunale, i posti in dotazione organica di qualifica dirigenziale, ovvero di alta specializzazione, possono essere ricoperti mediante contratti a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata della Giunta, di diritto privato. Detti incarichi possono essere ricoperti entro il limite complessivo del 8% della dotazione organica della dirigenza e del personale appartenente alla categoria D con arrotondamento alla unità superiore.

2. Possono essere inoltre stipulati contratti a tempo determinato per i Dirigenti e le alte specializzazioni, al di fuori della dotazione organica, ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

3. I contratti di cui al presente articolo non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco.

4. Il provvedimento con il quale si conferisce l'incarico mediante contratto a tempo determinato deve motivare le ragioni per cui si ricorre a tale istituto e deve dare, altresì, atto del rispetto dei limiti di cui al presente articolo.

Il numero dei contratti stipulati ai sensi del comma 2 del presente articolo non può in ogni caso superare il limite del 5% della somma della dotazione organica della dirigenza e del personale appartenente alla categoria D con arrotondamento alla unità superiore.

#### **Art. 30 - I requisiti per il conferimento degli incarichi a tempo determinato**

1. Gli incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, in possesso di diploma di laurea, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione e con riferimento alle caratteristiche soggettive di cui al c. 6 dell'art. 19 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 40 del D.Lgs. 150/2009 così riassumibili: - esperienza acquisita nel settore pubblico o privato per almeno cinque anni in funzioni dirigenziali, o particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno cinque anni in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, oppure provenienza dai settori della ricerca, della docenza universitaria, della magistratura e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

2. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del Codice Civile

3. Nel caso di cui al comma 2 il trattamento economico può essere integrato da un'indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

4. Qualora gli incarichi presente articolo vengano conferiti a dipendenti dell'ente, ovvero di altre pubbliche amministrazioni, per il periodo di durata del contratto, gli stessi sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

5. Ai fini dell'assegnazione di un incarico a tempo determinato con funzioni dirigenziali l'Amministrazione procede ad una selezione, previa delibera di Giunta nella quale vengono individuati le caratteristiche della posizione di lavoro da ricoprire nonché i criteri e le modalità di selezione in base alle vigenti disposizioni normative e regolamentari, attraverso la pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale.

6. Dopo la verifica delle candidature, la scelta del candidato avviene direttamente da parte del Sindaco.

#### **Art. 31 - Uffici di diretta collaborazione con gli organi di Governo**

1. Il Sindaco, previa deliberazione di Giunta comunale, può istituire, ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, uffici posti alle sue dirette dipendenze, della Giunta o degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo attribuite dalla legge.

2. La deliberazione di Giunta comunale individua in quale livello ovvero a quale Responsabile della struttura organizzativa l'ufficio istituito deve collocarsi.

3. Il personale assegnato all'ufficio di cui al presente articolo è posto alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco o degli Assessori di riferimento e sotto la direzione delle strutture individuate di cui al comma 2.

4. Gli uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta comunale o degli Assessori, possono essere costituiti da dipendenti dell'Ente ovvero da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato. In questo ultimo caso, per il conferimento degli incarichi sono richiesti gli stessi requisiti che le norme di legge, di regolamento e contrattuali, prescrivono per il personale di medesima qualifica a tempo indeterminato.

5. Qualora l'incarico sia assunto da dipendente di Pubblica Amministrazione, il medesimo, ai sensi, dell'art. 90, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, è collocato in aspettativa senza assegni.

6. La durata del contratto stipulato con i collaboratori a tempo determinato non può eccedere quella del mandato amministrativo del Sindaco in carica, ovvero dell'Assessore di riferimento.

7. Ai collaboratori assunti con contratto a tempo determinato si applica il C.C.N.L. dei dipendenti degli Enti Locali con attribuzione degli stessi trattamenti economici in riferimento alle professionalità richieste. Con provvedimento motivato della Giunta comunale il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei

compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

8. Ai responsabili dei predetti uffici può essere attribuita la gestione diretta delle spese di rappresentanza, di quella per la partecipazione ai convegni ed iniziative analoghe del Sindaco e degli Assessori, nonché delle spese di gestione proprie. I relativi provvedimenti sono comunque adottati, dal Responsabile apicale come individuato ai sensi del comma 2.

9. Il distacco agli uffici posti alle dirette competenze degli Amministratori di personale interno a tempo indeterminato avviene fermo restando la categoria ed il profilo professionale in godimento.

## **TITOLO II - IL CICLO DI GESTIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **CAPO I - GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ED IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **Art. 32 - Pianificazione, programmazione e controllo**

1. L'Ente adotta una metodologia di lavoro basata sulla pianificazione strategica, la programmazione delle attività ed il controllo dei risultati quali leve essenziali per orientare il sistema organizzativo alla realizzazione degli obiettivi e delle strategie.

2. Tale metodologia si basa sul rispetto della separazione delle competenze politiche e gestionali e si pone l'obiettivo di attivare strumenti e modalità di controllo adeguati ad una tempestiva programmazione e riprogrammazione delle attività finalizzate al conseguimento degli obiettivi di governo.

3. I principali strumenti tramite i quali si attua tale metodologia sono il Programma di mandato, il Piano generale di Sviluppo, il Bilancio annuale e pluriennale, la Relazione previsionale e programmatica, il Programma triennale delle opere pubbliche ed elenco annuale dei lavori pubblici, la programmazione del fabbisogno del personale, il Piano esecutivo di gestione contenente il Piano degli obiettivi.

#### **Art. 33 - Il Programma di Mandato**

1. Il Programma di Mandato viene presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, e approvato dal Consiglio Comunale. Esso costituisce vincolo e riferimento dell'azione di governo per il mandato amministrativo.

2. Il Programma di Mandato rappresenta il punto di partenza della pianificazione strategica dell'Ente ovvero di quella fase di definizione degli indirizzi strategici di lungo periodo e delle azioni e progetti per realizzarli.

#### **Art. 34 - Piano Generale di Sviluppo**

1. Il Piano Generale di Sviluppo (P.G.S.) costituisce esplicitazione ed approfondimento delle politiche contenute nel programma di mandato ed esprime, per la durata del mandato, le linee di azione dell'ente nel campo dell'organizzazione e del funzionamento degli uffici, dei servizi da assicurare, delle risorse finanziarie disponibili e degli investimenti e opere pubbliche da realizzare.

2. L'arco temporale di riferimento del Piano Generale di Sviluppo è il mandato amministrativo. È redatto conformemente a quanto previsto dal Principio Contabile n. 1 ed esplicita gli obiettivi e le azioni strategiche dell'Amministrazione. Gli altri documenti della programmazione sono strettamente coordinati con il Piano Generale di Sviluppo.

#### **Art. 35 - Il Bilancio Annuale e Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica**

1. La redazione del Bilancio pluriennale ed annuale rappresenta la fase di elaborazione degli indirizzi a livello pluriennale ed annuale e della relativa quantificazione finanziaria.

2. La Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.) comprende, per la parte entrata, una valutazione generale sui mezzi finanziari, individuando le fonti di finanziamento ed evidenziando l'andamento storico degli stessi ed i relativi vincoli e per la parte spesa, è redatta per programmi e progetti ed è strettamente coordinata con il Piano Generale di Sviluppo. La Relazione Previsionale e Programmatica, inoltre:

- rileva lo stato di fatto dei servizi e i bisogni della popolazione;
- definisce le politiche sociali, produttive e territoriali dell'Ente;
- individua i criteri di allocazione delle risorse.

#### **Art. 36 - Il Programma triennale delle opere pubbliche ed elenco annuale dei lavori pubblici (d.lgs.163/2006)**

1. Il programma dei lavori pubblici è costituito dall'insieme degli investimenti che l'ente intende realizzare nell'arco temporale preso in considerazione dal bilancio pluriennale.
2. Il programma è redatto tenendo conto delle priorità previste dalla legge, degli obiettivi e delle necessità dell'amministrazione, della coerenza con le risorse disponibili e con i documenti di programmazione annuale e pluriennale.

#### **Art. 37 - Il programma del fabbisogno del personale**

1. Il programma triennale di fabbisogno di personale consiste in un'apposita pianificazione operativa a mezzo della quale le risorse economiche assegnate per la gestione e lo sviluppo del personale vengono tradotte in modalità selettive, individuando, per ciascun Settore, il personale da assumere distinto per categoria e profilo professionale e le specifiche procedure di reclutamento.
2. E' adottato dalla Giunta comunale con proprio atto deliberativo, previa informazione alle OO.SS. di categoria, su proposta dei competenti Responsabili di strutture massima apicali che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, nel rispetto delle compatibilità economiche.

#### **Art. 38 - Il Piano Operativo di Gestione**

1. Il Piano operativo di gestione (P.O.G.) rappresenta lo strumento mediante il quale vengono evidenziati gli obiettivi (P.d.O.), le risorse finanziarie (budget) e non finanziarie (risorse strumentali) e risorse umane necessarie per il conseguimento degli stessi, i responsabili del raggiungimento degli obiettivi oltre che le modalità attuative individuate, i tempi previsti ed i vincoli esterni in essere.
2. La proposta di Piano operativo di Gestione, corredato del Piano degli Obiettivi, elaborata dai Responsabili di struttura massima apicale viene valutata dal Direttore generale e dallo stesso trasmessa alla Giunta per l'approvazione ad avvenuta esecutività del Bilancio di previsione.
3. Il Piano degli Obiettivi, che costituisce la parte extra-contabile del POG, dettaglia:
  - gli obiettivi di sviluppo (attivazione di nuovi servizi o attività), di miglioramento (a fronte di standard erogativi e funzionali non accettabili) e di mantenimento (a fronte di standard erogativi e funzionali accettabili);
  - risultati attesi mediante indicatori.
4. Gli obiettivi devono essere:
  - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

#### **Art. 39 - I controlli interni**

1. Il Comune prevede le seguenti tipologie di controllo interno:
  - controllo di regolarità amministrativa e contabile
  - controllo di gestione
  - controllo strategico
2. Il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile è teso a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa. Esso è svolto in particolare dai Responsabili di strutture massime apicali, dal Segretario Generale, dall'Organo di Revisione nominato nell'ente ciascuno per le proprie competenze.
3. Il controllo di gestione ha per oggetto la verifica:
  - dell'efficacia, intesa come grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati, cioè il rapporto tra obiettivi e risultati;
  - dell'efficienza, intesa come rapporto tra risultato ottenuto e risorse impiegate;
  - dell'economicità, intesa come rapporto tra risultati e costi.

Il controllo di gestione si svolge in modo continuativo durante l'esercizio al fine di consentire eventuali tempestivi interventi correttivi da parte della struttura gestionale dell'ente. Il controllo di gestione è destinato a supportare la funzione dirigenziale.

4. Il controllo strategico è finalizzato alla valutazione dello stato di attuazione degli indirizzi contenuti negli strumenti di pianificazione strategica dell'ente e si realizza per mezzo della verifica sistematica e periodica sullo stato di attuazione degli obiettivi e delle azioni strategiche indicate nel P.G.S. e nei programmi e progetti della R.P.P. da parte degli organi politici dell'ente.

#### **Art. 40 - Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Per ciclo di gestione della performance si intende il ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

#### **Art. 41 - Sistema integrato di pianificazione e controllo**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso la stesura coerente dei seguenti strumenti di programmazione: linee programmatiche di Mandato, Piano generale di sviluppo, Relazione Previsionale e Programmatica e Piano esecutivo di gestione contenente il Piano dettagliato degli obiettivi.

2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### **Art. 42 - Monitoraggio e interventi correttivi**

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dalla struttura interna preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto, contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

#### **Art. 43 - Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione o altre unità organizzative secondo modalità definite dall'ente.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente e individuale dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dalla Giunta ed individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

3. La valutazione della performance individuale si effettua secondo le modalità previste dal successivo Capo II.

#### **Art. 44 - Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali conseguiti in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. Costituiscono strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders, il Comune si avvale di strumenti di rendicontazione sociale.
3. La rendicontazione dei risultati viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza

## **CAPO II - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA**

#### **Art. 44 bis –Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa è il contributo che l'unità organizzativa di massimo livello comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.
2. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti nonché degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
  - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

#### **Art. 45 - Definizione di performance individuale**

1. La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders.
  2. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di strutture apicali massime è collegata:
    - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
    - b) alla qualità del contributo individuale assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
    - c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione delle valutazioni.
  3. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di strutture massime apicali sulla performance individuale del restante personale è collegata:
    - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
    - b) alla qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
    - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

#### **Art. 46 – Fasi della valutazione**

1. Il procedimento per la valutazione è ispirato al principio della partecipazione.
2. Le fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
  - a) **fase previsionale**. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale

fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.

b) **fase di monitoraggio**. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive rispetto agli eventuali scostamenti evidenziati;

c) **fase consuntiva**. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

#### **Art. 47 - Soggetti del processo di valutazione**

1. L'attività di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di valutazione, di cui all'articolo successivo, che valuta la performance di ente, dei settori, e dei Responsabili di strutture massime apicali;
- dai Responsabili di strutture massime apicali che valutano le performance individuali del personale assegnato.

2. La valutazione di performance del personale in distacco/comando totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro Ente è effettuata dal Responsabile della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

3. La valutazione di performance del personale in distacco/comando parziale è effettuata dal relativo Responsabile di struttura massima apicale sentito il Responsabile della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura massima apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro Responsabile di struttura.

#### **Art. 48- Nucleo di valutazione**

1. Il Nucleo di valutazione:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- c) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di strutture massime apicali e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- e) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- f) propone la metodologia per la graduazione delle posizioni di responsabile di struttura massima apicale;
- g) propone la graduazione delle posizioni di responsabile di struttura massima apicale effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
- h) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;

2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di valutazione si avvale del supporto dell'attività del Servizio personale, nonché delle strutture addette ai controlli interni.

3. Il Nucleo di valutazione può essere composto da uno o tre componenti. In quest'ultimo caso due sono esperti esterni all'ente. Il Direttore Generale/Segretario Generale presiede il Nucleo.

4. I componenti del Nucleo di valutazione sono nominati dalla Giunta Comunale. La Giunta nell'atto di nomina individua la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata del mandato del Sindaco. Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

5. Ai soli componenti esterni spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta all'atto della nomina.

## **CAPO III – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO**

### **Art. 49 - Principi generali**

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

### **Art. 50 - Oneri**

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

### **Art. 51 - Definizione**

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

### **Art. 52 - Strumenti di incentivazione monetaria**

1. Per premiare il merito, il Comune di Calderara di Reno può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
  - b) bonus annuale delle eccellenze;
  - c) premio annuale per l'innovazione;
  - d) progressioni economiche.
  - e) premio di efficienza.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

### **Art. 53 – Premi annuali sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance individuale, i dipendenti e i Dirigenti/Responsabili di strutture massime apicali sono collocati all'interno di fasce di merito (distintamente per dipendenti e Dirigenti/Responsabili di strutture apicali) che non possono essere inferiori a tre .
2. La Giunta Comunale definisce, su proposta del Segretario Generale, sentito il Nucleo di Valutazione e le OO.SS.: il numero di fasce, la loro caratterizzazione, la metodologia e gli altri aspetti di dettaglio per l'applicazione del sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale in conformità alle disposizioni del presente articolo, le relative misure di conciliazione, nonché le misure di raccordo con gli altri sistemi di controllo.
3. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente, ai responsabili di struttura massima apicale ed ai dirigenti che si collocano nella fascia di merito alta.
4. La Giunta determina, con cadenza annuale, nel rispetto delle relazioni sindacali, l'importo da destinare alla retribuzione di risultato e al trattamento accessorio in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro ed alle disponibilità di bilancio.
5. Per i Dirigenti/ Responsabili di struttura massima apicale quanto previsto dai commi precedenti e dagli articoli successivi, non trova applicazione nel caso in cui nell'Ente il numero degli stessi in servizio sia inferiore a 5.

### **Art. 54 - Bonus annuale delle eccellenze**

1. Il Comune di Calderara di Reno può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato a conclusione del processo di valutazione della performance.

3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

#### **Art. 55 - Premio annuale per l'innovazione**

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, il Comune di Calderara di Reno può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

#### **Art. 56 - Progressioni economiche**

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

#### **Art. 57 - Premio di efficienza**

1. Le risorse annuali di incentivazione, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di valutazione.

#### **Art. 58 - Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Calderara di Reno può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
  - a) progressioni di carriera;
  - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
  - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 59 - Progressioni di carriera**

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune di Calderara di Reno può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

#### **Art. 60 - Attribuzione di incarichi e responsabilità**

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

2. Le posizioni funzionali assegnate al personale di cui al precedente comma sono valutate in base ai seguenti parametri di apprezzamento:

- complessità delle competenze attribuite e della struttura organizzativa di preposizione, anche in riferimento alla qualità ed alla quantità del personale funzionalmente assegnato;
- grado di specializzazione richiesto per l'assolvimento dei compiti affidati, anche con riguardo al livello di informatizzazione ambientale dei processi gestiti;
- spessore delle responsabilità afferenti al ruolo attribuito, anche con riguardo alla responsabilità del procedimento ai sensi della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni;
- rilevanza quali-quantitativa delle funzioni eventualmente delegate dal livello sovraordinato, anche con riguardo alle risorse finanziarie ricevute in gestione;

Le particolari responsabilità possono essere remunerate con l'istituto dell'indennità per particolari responsabilità previsto dal vigente C.C.N.L.

La graduazione e la scelta delle posizioni e dei ruoli funzionali in parola, cui collegare eventualmente la corresponsione del connesso trattamento accessorio, sono operate dal Comitato di Direzione, il quale vi provvede con proprio atto da adottarsi entro trenta giorni dall'acquisita disponibilità effettiva delle relative risorse finanziarie e, comunque, nella piena osservanza del sistema di relazioni sindacali nel tempo vigente.

3. Oltre agli incarichi di cui al comma 2, l'Amministrazione può assegnare incarichi di alta professionalità già disciplinati dal presente regolamento.

#### **Art. 61 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

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

### **TITOLO V - L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

#### **Art. 62 - Il personale**

Il personale comunale è inquadrato nei ruoli organici e inserito nella struttura del Comune secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.

#### **Art. 63 - Le posizioni di lavoro e la responsabilità del personale**

1. Ogni dipendente del Comune è inquadrato in una categoria dell'ordinamento professionale e in un profilo professionale secondo il vigente contratto di lavoro.

2. L'inquadramento nelle categorie contrattuali conferisce la titolarità del rapporto di lavoro, ma non quella di uno specifico posto.

3. L'inquadramento, inoltre, riconosce un livello di professionalità, ma non determina automaticamente l'affidamento di responsabilità di articolazioni organizzative o la collocazione in posizione gerarchicamente sovraordinata ad altri operatori.

4. Con riguardo ai contenuti del profilo professionale, il dipendente è assegnato dal Responsabile di struttura massima apicale preposto a una posizione di lavoro cui corrispondono specifici compiti e mansioni equivalenti a quelli connessi al profilo professionale rivestito.

5. Nel rispetto delle norme contrattuali e delle effettive capacità professionali del dipendente, la posizione di lavoro assegnata può essere modificata in ogni momento per esigenze di servizio.

6. Ogni dipendente risponde direttamente delle prestazioni sviluppate nell'ambito della posizione di lavoro assegnata.

#### **Art. 64 - I profili professionali.**

1. I profili professionali identificano specifiche aree di conoscenze e competenze teorico-pratiche, necessarie per svolgere determinati compiti. A ciascun profilo professionale corrisponde un insie-

me di posizioni di lavoro affini, accomunate dall'omogeneità del contenuto concreto delle mansioni, nell'ambito della medesima categoria contrattuale.

2. I profili professionali sono di norma individuati dall'intersezione fra le aree di attività e la categoria contrattuale. Il sistema dei profili professionali viene definito dalla Direzione Generale, sentito il Comitato di direzione, e approvato dalla Giunta con apposita deliberazione.

3. I profili professionali e i relativi contingenti sono assegnati alle aree e ai servizi mediante l'atto di approvazione del quadro di assegnazione dell'organico.

#### **Art. 65 - Il quadro di assegnazione dell'organico**

1. Il quadro di assegnazione dell'organico è la rappresentazione della distribuzione dei posti della Dotazione Organica, effettivamente coperti, o la cui copertura è prevista nel corso d'esercizio, nelle diverse strutture organizzative di vertice.

2. L'assegnazione di cui al comma precedente, è disposta dalla Giunta Comunale, sentito il parere del Direttore Generale/Segretario Comunale, in sede di approvazione del P.O.G.

3. Modifiche ed adeguamenti sono disposti dal Servizio Personale su indicazioni del Direttore Generale/Segretario Comunale.

4. I trasferimenti all'interno dello stesso Settore sono disposti dal rispettivo Responsabile di struttura massima apicale; i trasferimenti fra un Settore e l'altro o fra questi e le unità organizzative autonome sono disposti dalla Direzione Generale, sentiti i Responsabili apicali.

5. La tenuta del quadro è curata dal Servizio Personale.

#### **Art. 66 - Mobilità interna**

1. La mobilità interna può avvenire con le modalità di seguito dettagliate, in base alle vigenti disposizioni in materia:

a) all'interno della medesima categoria e con medesimo profilo professionale: a fronte di situazioni emergenti nei servizi in relazione al riequilibrio del personale addetto e non altrimenti ovviabili, per ragioni di funzionalità dei servizi e di opportunità connesse alla migliore efficacia degli stessi nell'obiettivo della razionalizzazione dell'impiego del personale, ovvero per motivazioni proposte dal dipendente in relazione alla personale opportunità di rotazione nei diversi ambiti di competenza dell'Ente. La definizione dei criteri ai quali improntare i percorsi di mobilità interni avviene con le modalità previste dalle vigenti disposizioni in materia.

b) all'interno della medesima categoria con diversi profili professionali: è consentita a condizione che il dipendente da inquadrare sia in possesso di adeguata professionalità acquisita o acquisibile per poter ricoprire una determinata posizione di lavoro e che nella programmazione dell'assegnazione delle risorse umane la copertura di tale posizione sia giustificata da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive; è fatto salvo comunque il principio della esigibilità delle mansioni ascrivibili alla medesima categoria previsto dalla normativa vigente.

c) per inidoneità psico-fisiche: il personale riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma riconosciuto inidoneo temporaneamente o permanentemente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale è soggetto, di norma, a mobilità interna d'ufficio, anche temporanea, e, qualora ritenuto opportuno, anche alla mobilità di cui alla precedente lett. b).

2. In relazione anche alla specificità delle posizioni di lavoro da ricoprire, è prevista la possibilità di procedere alla copertura di posti vacanti tramite avviso di mobilità orizzontale interna tra il personale della medesima categoria cui è affidato il profilo da ricoprire in possesso dei requisiti richiesti, compresi eventualmente quelli previsti per l'accesso dall'esterno e comunque previa verifica della professionalità necessaria.

L'avviso identifica i profili da ricoprire e le modalità di selezione tra i candidati. L'Amministrazione a seguito del provvedimento di mobilità provvederà alla conseguente modifica del profilo professionale.

3. L'Amministrazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.

4. L'Amministrazione a seguito del provvedimento di mobilità provvederà alla conseguente modifica del profilo professionale, previo adeguato periodo di verifica della professionalità specifica in possesso del dipendente.

5. Il provvedimento di mobilità interna è adottato dal Responsabile della struttura in materia di personale sentito il parere dei relativi responsabili.

#### **Art. 67 - Trasferimenti provvisori**

1. Per far fronte ad esigenze straordinarie ed eccezionali, è possibile disporre il trasferimento temporaneo, anche a tempo parziale, di personale.

2. I trasferimenti di cui al presente articolo sono disposti dal Direttore Generale sentiti i Dirigenti/Responsabili di settore/Area e il dipendente interessato, per un periodo massimo di un anno da indicare nel provvedimento.

3. Di tali provvedimenti verrà data comunicazione alle R.S.U.

#### **Art. 68 - Disciplina del rapporto a tempo parziale**

1. L'Amministrazione può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, a richiesta dei dipendenti e previa valutazione da parte del Responsabile di struttura massima apicale, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale.

2. Il personale interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, sia per esigenze personali, sia per assumere un'altra attività lavorativa, deve presentare una specifica richiesta scritta al Responsabile di struttura massima apicale, indicando l'eventuale ulteriore attività lavorativa che intende svolgere. La domanda del dipendente è sottoposta ad una valutazione del Responsabile di struttura massima apicale finalizzata a verificare la compatibilità del part-time richiesto alle esigenze organizzative del settore e alla mancanza di un conflitto di interesse con l'attività extra-impiego che il dipendente intende svolgere.

3. Il Responsabile di struttura massima apicale invia la richiesta del dipendente corredata dal proprio parere in merito all'assegnazione del part-time al Responsabile della struttura in materia di personale il quale provvede ad assumere gli atti conseguenti.

### **TITOLO VI – INCOMPATIBILITA' ED AUTORIZZAZIONI AI DIPENDENTI AD ASSUMERE INCARICHI PRESSO ENTI PUBBLICI O DATORI DI LAVORO PRIVATI**

#### **Art. 69 - Conflitto d'interessi- incompatibilità assoluta**

1. Sono incompatibili e non possono essere svolti dai dipendenti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, gli incarichi che generano, ovvero siano idonei a generare, conflitto di interessi, anche potenziale, con le funzioni svolte dal dipendente comunale presso il Servizio/Settore di assegnazione, ovvero, più in generale, con i compiti istituzionali del Comune, secondo i seguenti criteri predeterminati: tempo/durata/impegno richiesto al dipendente considerata la qualifica, il ruolo e/o la posizione professionale e nell'ambito dell'amministrazione, le funzioni attribuite e l'orario di lavoro.

2. Fermo restando che compete al Responsabile di Settore di assegnazione o al Segretario Generale, nel caso delle Posizioni Organizzative, ed il Sindaco per il Segretario Generale la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono incompatibili:

a) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o il servizio cui lo stesso è assegnato ha funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie o di rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;

b) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti che hanno in essere contratti di appalto di lavori, di beni o servizi, relativamente a quei dipendenti assegnati ai servizi che partecipano a qualunque titolo all'individuazione dell'appaltatore;

c) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze del servizio di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;

d) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza;

e) gli incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumeto all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui

il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;

f) gli incarichi e le attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal D.Lgs. n. 39/2013, in quanto applicabili, o da altre disposizioni di legge vigenti;

g) in generale, tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente;

#### **Art. 70 – Incarichi preclusi a tutti i dipendenti**

1. Sono vietati a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla tipologia oraria della prestazione di lavoro gli incarichi, ivi compresi quelli rientranti nelle ipotesi di deroga dell'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, che interferiscono con l'attività ordinaria del dipendente pubblico in relazione al tempo, alla durata, all'impegno richiestogli, tenendo presenti gli istituti del rapporto di impiego o di lavoro concretamente fruibili per lo svolgimento dell'attività; la valutazione va svolta considerando la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la posizione nell'ambito dell'amministrazione, le funzioni attribuite e l'orario di lavoro;

#### **Art. 71 - Incompatibilità nel rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time superiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno**

1. Con le mansioni di dipendente comunale, con prestazione lavorativa superiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno, è incompatibile ogni altro ufficio retribuito a carico dello Stato o di altro Ente Pubblico o impiego privato.

2. In particolare i dipendenti comunali, indicati al 1° comma del presente articolo, non possono in nessun caso:

a) esercitare un'attività lavorativa autonoma di tipo commerciale, artigiano, industriale o professionale. Si intendono per: "attività commerciale e industriale" attività imprenditoriali (continuative e remunerate) di cui agli artt. 2082, 2083, 2135 e 2195 del Codice Civile;. L'incarico presenta i caratteri della professionalità laddove si svolga, anche nella forma di consulenza o collaborazione, con i caratteri dell'abitudine, sistematicità/non occasionalità e continuità, senza necessariamente comportare che tale attività sia svolta in modo permanente ed esclusivo (art. 5, D.P.R. n. 633 del 1972; art. 53 del D.P.R. n. 917 del 1986; Cass. civ., sez. V, n. 27221 del 2006; Cass. civ., sez. I, n. 9102 del 2003);

b) instaurare qualsiasi rapporto di impiego, sia alle dipendenze di altri Enti che alle dipendenze di privati, compresi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di collaborazione continuativa a progetto;

c) assumere a qualunque titolo cariche in società di persone o di capitali aventi scopo di lucro o in fondazioni, (tranne che si tratti di cariche in società, aziende o enti per i quali la nomina sia riservata all'Amministrazione o per le quali, tramite convenzioni appositamente stipulate, si preveda espressamente la partecipazione di dipendenti del Comune a cariche sociali), nonché assumere la qualità di socio in società commerciali se alla titolarità di quote di patrimonio sono connessi, di diritto, compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale. Per "cariche in società costituite a fine di lucro" si intendono le cariche che presuppongono l'esercizio di rappresentanza, l'esercizio di amministrazione o l'esercizio di attività in società di persone o di capitali, aziende o enti aventi scopo di lucro o in fondazioni, salvo che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina spetti al Comune;

d) fare parte di impresa familiare ai sensi dell'art. 230 bis c.c.;

e) esercitare attività di imprenditore agricolo e di coltivatore diretto;

3. Nessuna delle attività indicate ai precedenti commi può essere autorizzata dall'Amministrazione Comunale.

4. Il dipendente pubblico a tempo indeterminato neoassunto può mantenere aperta la partita IVA per il tempo strettamente necessario alla riscossione dei crediti afferenti alla pregressa attività professionale e maturati prima dell'assunzione e deve astenersi dall'esercizio della relativa attività. Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato, il dipendente può mantenere aperta la partita IVA, purché si astenga dall'esercizio della relativa attività.

#### **Art. 72 - Iscrizione ad albi professionali**

1. E' incompatibile con la qualità di dipendente comunale con prestazione lavorativa superiore al

50% dell'orario di lavoro a tempo pieno, l'iscrizione ad albi professionali qualora le specifiche disposizioni di legge richiedano quale presupposto all'iscrizione, l'esercizio di attività libero professionale.

2. Qualora la relativa legge professionale consenta comunque al pubblico dipendente l'iscrizione in speciali elenchi (es. Avvocati impiegati presso i Servizi legali), in albi professionali (es. Ingegneri Architetti Geometri ecc.) o qualora l'iscrizione rientri in un interesse specifico dell'Amministrazione, resta fermo il divieto di esercitare attività libero professionale.

3. E' consentita l'iscrizione al Registro dei Revisori.

### **Art. 73 - Incarichi esenti da autorizzazione**

1. Per le tipologie di incarichi sottoelencati, purchè non interferiscono con le esigenze di servizio, e non presentino situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art 69 il personale dipendente non necessita di espressa autorizzazione, ma è tenuto ad informare preventivamente il proprio Responsabile di Settore:

a) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) l'utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere d'ingegno e d'invenzioni industriali;

c) la partecipazione quale relatore o esperto senza percezione di compensi, a convegni e seminari; per l'attività didattica o di docenza;

d) attività di formazione diretta ai dipendenti della Pubblica Amministrazione;

e) incarichi per i quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;

f) incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;

g) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

h) incarichi conferiti in attuazione di specifiche disposizioni di legge o regolamentari;

i) attività artistiche e sportive, attività dell'ingegno e attività che, comunque, costituiscono manifestazione della personalità e dei diritti di libertà del singolo;

purché non si concretizzino in attività di tipo professionale e purché siano rese a titolo gratuito;

j) le prestazioni rese a titolo gratuito esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;

k) il conferimento di prodotti da parte del dipendente, proprietario di fondo rurale, purché in base alla vigente normativa in materia, non ricopra la qualifica di coltivatore diretto;

l) la partecipazione in qualità di semplice socio:

- in società di capitali

- in società in nome collettivo se l'atto costitutivo non riconosce di diritto ai soci poteri di rappresentanza o di amministrazione o in qualità di socio accomandante nelle società in accomandita semplice.

### **Art. 73 bis – Disposizione per incarichi specifici**

1. Per gli incarichi di cui al sopra citato art. 73 che prevedano un rimborso forfettario non documentato, è necessaria la preventiva autorizzazione.

2. E' altresì consentito alle condizioni di cui al presente regolamento e previa autorizzazione, alla/al dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno (o parziale superiore al 50%) lo svolgimento di attività a favore di società ed associazioni sportive dilettantistiche secondo la disciplina del "lavoro sportivo" di cui all'art 25 c. 6<sup>1</sup> del D.lgs 36 del 28/2/2021 in forma di collaborazione coordinata e continuativa secondo le disposizioni di cui all'art. 35 commi 2, 8bis e 8 ter nonché art. 36 c. 6 del richiamato Dlgs. 36/2021.

---

<sup>1</sup> 6. I lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono prestare la propria attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. A essi si applica il regime previsto per le prestazioni sportive dei volontari di cui all'articolo 29, comma 2. L'attività dei lavoratori dipendenti di cui al presente comma può essere retribuita dai beneficiari solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza e in tal caso si applica il regime previsto per le prestazioni sportive di cui all'articolo 35, commi 2, 8-bis e 8-ter e all'articolo 36, comma 6. Possono inoltre ricevere i premi e le borse di studio erogate dal CONI, dal CIP e dagli altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni sportive, ai sensi dell'articolo 36, comma 6-quater.

#### **Art. 74 - Incarichi esterni autorizzabili nel rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time superiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno**

1. Il dipendente, può, previa autorizzazione:

- a) svolgere incarico occasionale e temporaneo a favore di soggetti sia pubblici che privati in qualità di docente, perito, progettista, arbitro, revisore, consulente o esperto anche in commissioni, comitati e organismi presso Amministrazioni Pubbliche che non sia incompatibile con le attività d'ufficio e che sia conforme ai criteri stabiliti con il presente Regolamento;
- b) richiedere l'iscrizione nell'Albo Speciale dei consulenti tecnici formato presso il Tribunale ai sensi dell'art.61 del c.p.c.;
- c) assumere cariche in società cooperative in base a quanto previsto dall'articolo 61 del DPR 3/57;
- d) altri casi speciali oggetto di valutazione nell'ambito di atti interpretativi o di indirizzo generale di enti sovraordinati.

#### **Art. 74 bis - Attività non autorizzabili nei rapporti di lavoro part-time con prestazione lavorativa inferiore o pari al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time con prestazione lavorativa inferiore o pari al 50% dell'orario di lavoro, è permesso l'esercizio di attività di lavoro subordinato o libero professionale, previa iscrizione, ricorrendone le condizioni, al relativo Albo, salvo che tali attività non generino conflitti di interesse secondo quanto previsto all'art.69.

2. In ogni caso tutte le tipologie di attività effettuate dal personale con prestazione lavorativa inferiore o pari al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno, devono essere comunicate preventivamente all'amministrazione al fine di verificare eventuali conflitti di interesse.

3. Non possono comunque essere autorizzati:

- a) l'esercizio di attività libero professionali di natura tecnica con sede nell'ambito del territorio comunale nel caso in cui il dipendente interessato ricopra all'interno dell'ente un profilo professionale di natura tecnica (architetto, ingegnere, geometra, geologo, ecc.), in relazione all'attività concretamente svolta;
- b) incarichi professionali a dipendenti iscritti agli appositi Albi a favore dell'amministrazione dalla quale dipendono.

4. Gli incarichi di cui al comma 1 devono essere previamente autorizzati secondo le modalità previste all' art. 74 ter, con esclusione del caso considerato alla lettera a) del comma 1 dello stesso articolo .

#### **Art. 74 ter - Criteri per le autorizzazioni**

1. L'Amministrazione ai fini del rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico si attiene ai seguenti criteri e requisiti:

- a) possono essere autorizzate prestazioni temporanee ed occasionali solo per la durata massima di un anno, con possibilità di rinnovo con apposito provvedimento;
- b) la prestazione deve svolgersi totalmente, comprese le fasi preparatorie ed istruttorie, al di fuori dell'orario di servizio; non deve compromettere il buon andamento del servizio ed il completo, tempestivo e puntuale assolvimento dei compiti e dei doveri d'ufficio ;
- c) l'incarico o la prestazione non deve interferire o essere direttamente o indirettamente in contrasto con gli interessi dell'Amministrazione Comunale, né pregiudicarne il decoro, il prestigio o l'immagine.
- d) l'incarico o la prestazione non deve assumere un carattere di prevalenza economica rispetto al lavoro dipendente. A tal fine l'incarico non può prevedere un compenso lordo che, né complessivamente, né rapportato pro quota e sommato con altri compensi per incarichi di qualsiasi tipo percepiti nel corso dell'anno solare, risulti superiore al 40% della retribuzione annua lorda percepita dal dipendente nell'esercizio precedente.
- e) l'incarico o la prestazione non deve essere svolto per soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'Ufficio di appartenenza. (art.4, comma 6, D.P.R. n.62/2013).
- f) non deve costituire esercizio di libera professione e non deve determinare, come effetto, un arricchimento professionale per la/il dipendente o per l'Ente;

2. In nessun caso il dipendente può utilizzare mezzi beni e attrezzature di proprietà dell'Amministrazione Comunale per lo svolgimento di incarichi o prestazioni oggetto della presente

disciplina.

3. L'autorizzazione all'incarico, deve essere richiesta dai soggetti pubblici o privati che intendono conferire l'incarico o dal dipendente che intenda svolgerlo.

4. La richiesta, in forma scritta, deve pervenire al Responsabile di Settore competente, che valuterà l'assenza, anche potenziale, di conflitto di interesse e d'incompatibilità con le attività del servizio e la non sussistenza di esigenze organizzative tali da impedire il rilascio dell'autorizzazione richiesta, tenuto conto delle esigenze di servizio, dell'impegno connesso all'incarico e di eventuali incarichi già autorizzati.

5. Il Responsabile di Settore valuterà, altresì, che gli incarichi, considerati complessivamente nell'anno solare, possano configurare un impegno continuativo avente le caratteristiche dell'abitudine e professionalità, tenendo conto della natura degli stessi e delle remunerazioni previste.

6. Per i Responsabili di Settore, l'autorizzazione va rilasciata dal Segretario Generale e la domanda deve riportare il visto per presa visione del Sindaco. Per il Segretario Generale l'autorizzazione deve essere rilasciata dal Sindaco.

7. La domanda di autorizzazione deve in ogni caso indicare:

a) – l'oggetto dell'incarico;

b) – il soggetto a favore del quale l'incarico sarà svolto;

c) – le modalità di svolgimento;

d) – la quantificazione, in modo sia pure approssimativo, del tempo e dell'impegno richiesti;

e) – il compenso o rimborso forfettario proposto o convenuto;

8. Al fine di verificare le caratteristiche dell'incarico o della carica da autorizzarsi, il responsabile di Settore competente può chiedere ulteriori elementi di valutazione all'interessato, ovvero al soggetto a favore del quale la prestazione viene svolta, o al responsabile del Servizio al quale è assegnato il dipendente o comunque ai soggetti che ritenga utile interpellare e tra questi il responsabile dell'ufficio personale dell'Unione.

9. L'autorizzazione non può superare l'arco temporale di 12 mesi, ed è rinnovabile per la stessa tipologia di incarico e con lo stesso committente:

- per non più di 3 anni se il compenso lordo previsto risulta di importo compreso tra il 30% ed il 40% della retribuzione annua lorda percepita dalla/dal dipendente nell'anno precedente;

- per non più di 5 anni se il compenso lordo previsto risulta inferiore al 30% della suddetta retribuzione annua lorda;

In caso di incarichi che, per la loro natura, hanno una durata pluriennale comunque predeterminata, la richiesta di autorizzazione dovrà essere presentata annualmente.

10. Il provvedimento conclusivo di autorizzazione o di motivato diniego dell'autorizzazione è emanato dal Responsabile di Settore entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta o dal ricevimento di eventuali precisazioni o integrazioni. L'autorizzazione è trasmessa contestualmente al responsabile dell'ufficio personale dell'Unione quale Responsabile dell'anagrafe delle prestazioni per il seguito di competenza.

11. Decorso il termine di 30 giorni l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata. In ogni altro caso si intende definitivamente negata.

In ogni caso, ai sensi dell'anagrafe delle prestazioni, dalla data di autorizzazione (anche con silenzio assenso) il Responsabile deve inoltrare entro 5 giorni all'Ufficio Unico del Personale apposita relazione per gli adempimenti di legge.

#### **Art. 74 quater - Obbligo di comunicazione**

1. Ai fini della compiuta attuazione delle norme in materia di anagrafe delle prestazioni, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, il servizio personale dell'Unione provvederà agli adempimenti conseguenti e tra questi alla comunicazione delle autorizzazioni concesse al Dipartimento della Funzione Pubblica.

#### **Art. 74 quinquies - Responsabilità e revoca dell'autorizzazione**

1. La violazione delle disposizioni della presente disciplina e la mancata o non veritiera comunicazione da parte del dipendente costituiscono giusta causa di recesso del rapporto di lavoro del dipendente, previo avvio del procedimento disciplinare ai sensi della vigente normativa legislativa e contrattuale.

2. In caso di inosservanza delle norme di cui all'articolo 74 ter, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte senza la preventiva autorizzazione deve essere versato, dal dipendente o dall'erogante, al Comune che lo destinerà ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

3. Il Responsabile di Settore interessato ovvero altro Responsabile dell'Ente a cui sia pervenuta in qualsiasi modo notizia di situazione di incompatibilità, informano il Servizio Ispettivo di cui al titolo VII del presente regolamento.

4. Nel caso in cui, dopo l'autorizzazione, ovvero dopo la comunicazioni per gli incarichi esenti di cui al precedente articolo 73, sopravvengano mutamenti nelle condizioni oggettive relative all'espletamento dell'incarico, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione, affinché il Responsabile di Settore possa valutare se confermare o revocare l'autorizzazione concessa ovvero procedere con provvedimenti conseguenti.

5. L'autorizzazione concessa può essere temporaneamente sospesa o definitivamente revocata, se il Responsabile di Settore valuta il sopraggiungere di gravi esigenze di servizio che richiedano la presenza dell'interessato in orario di lavoro ordinario o straordinario coincidente con lo svolgimento delle prestazioni esterne.

#### **Art. 74 sexies - Incompatibilità relative al conferimento di incarichi nell'ambito della gestione del personale**

1. Non possono essere conferiti incarichi di responsabilità sulle strutture deputate alla gestione del personale ai dipendenti dell'Amministrazione, con qualunque tipo di inquadramento, che rivestano o abbiano rivestito nei due anni immediatamente precedenti cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto, nel medesimo periodo, rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con tali organizzazioni.

2. Ai fini dell'applicazione del comma 1 si intendono per incarichi di responsabilità quelli direttivi a livello di struttura apicale, di strutture intermedie riferiti ai servizi.

#### **Art. 74 septies - Incompatibilità relative alla assegnazione agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie e degli appalti di beni, servizi e forniture, commissioni**

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione), non possono:

a) essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, alla acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o alla erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

b) far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

c) far parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture di beni e servizi, nonché alla concessione o alla erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere.

## **TITOLO VII - SERVIZIO ISPETTIVO**

#### **Art. 75 - Composizione del Servizio Ispettivo**

1. Il presente regolamento disciplina la composizione e le modalità di funzionamento del Servizio Ispettivo, istituito ai sensi dell'art. 1, comma 62 della L. 662/1996 e previsto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 53 comma 16bis del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Il Servizio Ispettivo è composto dal Segretario-Direttore Generale con funzioni di Presidente, dal Responsabile del Servizio Personale, dal Responsabile del corpo di Polizia Municipale o suo delegato.

3. Tutta l'attività di supporto al Servizio Ispettivo per l'effettivo svolgimento delle verifiche è di competenza del Servizio Personale in collaborazione con altri servizi comunali competenti.

#### **Art. 76 - Prerogative del Servizio Ispettivo**

1. Compito del Servizio Ispettivo è l'accertamento dell'osservanza delle disposizioni normative in materia di incompatibilità:

- ai sensi dell'art. 53 D.Lgs. n. 165/2001 da parte del personale in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato;
- ai sensi dell'art. 1 commi 56bis e 58 della L. 662/1996 da parte del personale in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato in regime di part-time ridotto al 50%

2. Nell'eventualità in cui dalle verifiche espletate emergano situazioni di incompatibilità, il Servizio Ispettivo le comunica immediatamente e comunque non oltre 10 giorni dalla conoscenza del fatto determinante la situazione di incompatibilità:

- al Servizio Personale per l'eventuale recupero delle somme indebitamente percepite secondo quanto previsto dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e per l'invio al dipendente della diffida a cessare dalla situazione di incompatibilità, qualora essa non sia già cessata, ai sensi dell'art. 63 del D.P.R. n. 3/1957;
- all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari per l'eventuale tempestivo avvio del procedimento disciplinare.

3. Il Servizio Ispettivo dispone specifiche verifiche a seguito di segnalazione, da parte di un Responsabile di struttura massima apicale o di un soggetto esterno denunciante, di eventuali presunte situazioni di incompatibilità o di svolgimento di attività in assenza di preventiva autorizzazione, al fine di individuare, se necessario, le idonee verifiche da effettuare e di valutare in concreto gli eventuali elementi di incompatibilità.

#### **Art. 77 - Individuazione dei dipendenti da sottoporre a verifica**

1. Il Servizio Ispettivo può individuare un campione casuale di dipendenti da sottoporre a verifica.

2. Qualora nel campione di dipendenti, individuato ai sensi del comma 1, rientrino uno o più componenti del Servizio Ispettivo, lo stesso o gli stessi vengono sostituiti, per tutte le incombenze successive alla seduta in cui è stato determinato il campione, da altro Dirigente e/o Funzionario dell'Ente, nominati con decreto del Sindaco.

3. I dipendenti del Servizio Personale, rientranti nel campione dei dipendenti da sottoporre a verifica, non possono svolgere le attività di segreteria e di supporto al Servizio Ispettivo di cui al presente regolamento.

4. L'attività di controllo, oltre alle verifiche a campione, si compie sul singolo dipendente, anche non ricompreso nel campione stesso, nel caso di specifica segnalazione come indicato al precedente articolo, nonché nel caso in cui vi siano fondati elementi per presumere la violazione delle disposizioni normative in materia di incompatibilità.

#### **Art. 78 - L'attività di controllo: modalità e strumenti**

1. L'attività di controllo dei dipendenti individuati è svolta con riferimento al biennio precedente l'anno in cui è eseguito il sorteggio.

2. Le verifiche sul singolo dipendente, a seguito di segnalazione, possono riferirsi anche a periodo diverso, di maggiore o minore estensione temporale.

3. Gli strumenti utilizzati dal Servizio Personale nell'attività di verifica sono indicativamente i seguenti:

- accertamenti presso l'Agenzia delle Entrate; controlli presso le Camere di Commercio, gli Ordini, i Collegi e gli Albi professionali, le Casse Previdenziali;
- verifiche presso altre pubbliche amministrazioni;
- accesso ad ogni altra documentazione riferita ai dipendenti sottoposti a controllo che possa risultare rilevante, comunque acquisita agli atti dell'Ente, in qualunque ufficio conservata;
- audizione del dipendente interessato.

4. Il personale del Servizio Personale, su specifica indicazione del Servizio Ispettivo, può anche richiedere ai dipendenti rientranti nel campione individuato di rendere una dichiarazione ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. n. 445/2000 e ss.mm.ii., relativa allo svolgimento di altri incarichi o attività, oltre a quella svolta con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'Ente. In tal caso il Servizio Personale effettuerà, per ogni dipendente, una comparazione tra il contenuto delle sud-

dette dichiarazioni e quanto risultante dalle verifiche effettuate, utilizzando gli strumenti di cui al presente articolo.

## **TITOLO VIII - DISCIPLINA PER L’AFFIDAMENTO DI INCARICHI A SOGGETTI ESTRANEI ALL’AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

### **Art. 79 - Oggetto, finalità, ambito applicativo**

1. Il presente Capo disciplina l’affidamento, da parte dell’Amministrazione, di incarichi di collaborazione, studio, ricerca e consulenza a soggetti estranei all’Amministrazione stessa.

2. L’affidamento degli incarichi di cui al comma 1 è finalizzato all’acquisizione di apporti professionali per il migliore perseguimento dei fini istituzionali dell’Amministrazione.

3. Le disposizioni del presente regolamento si applicano alle procedure di affidamento di incarichi, con contratti di lavoro autonomo, aventi natura di:

- a) incarichi affidati a soggetti esercenti l’attività professionale in via abituale, necessitanti o meno di abilitazione;
- b) incarichi affidati a soggetti esercenti l’attività nell’ambito di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- c) incarichi affidati a soggetti esercenti l’attività in via occasionale.

4. Sono esclusi dalla disciplina del presente regolamento le seguenti tipologie di incarichi:

- a) incarichi per la difesa e rappresentanza in giudizio ed il patrocinio dell’amministrazione in ragione del carattere prettamente fiduciario di scelta e di affidamento;
- b) gli incarichi relativi a prestazioni per l’esecuzione di lavori ed opere pubbliche ai sensi del D.Lgs. n. 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- c) le nomine dei componenti all’interno delle Commissioni Giudicatrici di concorsi pubblici esterni ed interni, e Commissioni Giudicatrici relative a gare di appalto, per la loro connotazione specifica di esperienza professionale;
- d) gli incarichi conferiti ai componenti degli organi di controllo interno e del Nucleo di Valutazione;
- e) gli incarichi prestati nell’ambito di attività informativa e convegnistica di carattere istituzionale, in ragione del carattere prettamente fiduciario di scelta e di affidamento, sempre nel rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento ed economicità;
- f) incarichi attinenti le attività di formazione del personale dipendente;
- g) incarichi per l’insegnamento della religione cattolica nelle scuole materne comunali.

### **Art. 80 - Categorie di incarichi – Definizioni**

1. Si riportano di seguito le seguenti definizioni:

- a. per “incarichi di studio”, s’intendono le attività di studio svolte nell’interesse dell’amministrazione, caratterizzate dalla consegna di una relazione scritta finale, nella quale sono illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte, quali, a titolo esemplificativo, lo studio e l’elaborazione di soluzioni di questioni inerenti all’attività dell’Amministrazione committente;
- b. per “incarichi di ricerca”, s’intendono le attività assimilabili agli incarichi di studio, che presuppongono la preventiva definizione di un programma da svolgere da parte dell’amministrazione;
- c. per “consulenze”, s’intendono le attività che riguardano le richieste di pareri ad esperti.
- d. per “incarichi di prestazioni” o “incarichi professionali” o “incarichi di collaborazione”, s’intendono i rapporti intercorrenti tra il Comune ed un qualificato soggetto esecutore, tradotti in forma di lavoro autonomo, mediante contratti di prestazione d’opera (artt. 2222 - 2228 cod. civ.) o d’opera intellettuale (artt. 2229 - 2238 cod. civ.);
- e. per “esperto di particolare e comprovata specializzazione universitaria”, s’intende il soggetto al quale possono essere affidati incarichi, consulenze, studi o ricerche in ragione delle sue particolari esperienze formative, ovvero il possesso della laurea magistrale o del titolo equivalente secondo l’ordinamento universitario, coerente con il settore oggetto dell’incarico in affidamento e delle specifiche competenze acquisite. Non sono tuttavia da escludere percorsi didattici universitari completi e definiti formalmente dai rispettivi ordinamenti, finalizzati alla specializzazione richiesta, in aggiunta alla laurea triennale;

f. per “disciplinare di incarico” o “contratto di incarico” o “contratto di collaborazione” o “contratto di consulenza”, s’intende l’atto negoziale traduttivo del rapporto tra l’Amministrazione committente ed il soggetto esecutore da essa individuato per lo svolgimento delle prestazioni professionali qualificate di cui necessita.

#### **Art. 81 - Presupposti per l’affidamento di incarichi**

1. Per esigenze cui non può far fronte con personale in servizio, l’Amministrazione può affidare incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti:

- a) l’oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall’ordinamento all’Amministrazione comunale e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
- b) l’Amministrazione deve avere preliminarmente accertato l’impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno, sia in termini qualitativi che quantitativi;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- d) l’incarico deve essere preceduto da una idonea procedura compartiva pubblica; l’eventuale assegnazione diretta deve rappresentare una eccezione da motivarsi in relazione alle ragioni di particolare urgenza o di particolare qualificazione abilità o conoscenza richiesta;
- e) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione/incarico.

#### **Art. 82 - Modalità di scelta dell’incaricato**

1. Gli incarichi di collaborazione devono essere affidati con procedure comparativa.

2. La selezione è indetta dal responsabile come individuato dagli atti di organizzazione interna. L’avviso di selezione dovrà contenere:

- l’oggetto della prestazione, altamente qualificata, riferita al progetto, programma, obiettivo o fase di esso esplicitamente indicati;
- il termine e le modalità di presentazione delle domande;
- i titoli ed i requisiti soggettivi richiesti per la prestazione;
- le modalità ed i criteri di scelta comparativa che saranno adottati (es. esame del curriculum; eventuale colloquio, valutazione dei titoli e successiva verifica delle capacità professionali attraverso colloquio ecc...);
- il compenso complessivo lordo previsto;
- ogni altro elemento utile per l’attivazione della forma contrattuale di cui trattasi.

3. L’avviso per la procedura comparativa sarà reso pubblico mediante:

- a) pubblicazione all’Albo pretorio dell’Ente per un periodo di tempo non inferiore a 10 giorni e non superiore a 30 giorni;
- b) pubblicazione sul sito web dell’Ente per lo stesso periodo di pubblicazione all’Albo pretorio;
- c) altre forme di pubblicizzazione che potranno essere stabilite dal Responsabile del Servizio competente;

4. Alla comparazione, nel rispetto dei criteri stabiliti nell’avviso di selezione, procederà il Responsabile come sopra individuato, tenuto conto dell’ambito operativo presso il quale dovrà essere svolta la prestazione lavorativa.

5. Per tale comparazione, il Responsabile potrà avvalersi, se lo riterrà opportuno, di apposita commissione, secondo quanto stabilito nell’avviso di selezione.

6. Il contratto di affidamento dell’incarico viene sottoscritto dal Responsabile di Settore competente, entro i limiti di budget assegnati con il Piano Operativo di Gestione (POG), con le modalità di seguito indicate e con adeguata motivazione.

#### **Art. 83 - Dergoghe**

1. Non sono soggetti al requisito del possesso della laurea magistrale o del titolo equivalente secondo l’ordinamento universitario:

- a) I contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell’arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell’attività informatica nonché a supporto dell’attività didattica e di ricerca (ad es. geometri, ingegneri, musicisti, attori, artisti, operatori sociali ecc.);

b) gli incarichi per specifiche attività i cui requisiti professionali (titolo di studio, iscrizione Albi ecc.) sono determinati da specifiche norme di legge.

2. L'assegnazione diretta deve rappresentare una eccezione, da motivarsi di volta in volta nella singola determinazione di incarico con riferimento all'ipotesi in concreto realizzatasi, e può considerarsi legittima solo ove ricorra il requisito della "particolare urgenza" connessa alla realizzazione dell'attività discendente dall'incarico, ovvero quando l'Amministrazione dimostri di avere necessità di prestazioni professionali tali da non consentire forme di comparazione con riguardo alla natura dell'incarico, all'oggetto della prestazione ovvero alle abilità/conoscenze/qualificazioni dell'incaricato.

#### **Art. 84 - Formalizzazione dell'incarico**

1. L'Amministrazione formalizza l'incarico affidato mediante stipulazione di un disciplinare, nel quale sono specificati gli obblighi per l'incaricato/collaboratore.

2. Il disciplinare di incarico dovrà contenere:

- a) tipologia della prestazione (lavoro occasionale o coordinato e continuativo)
- b) oggetto;
- c) modalità di esecuzione;
- d) responsabilità;
- e) durata e luogo della prestazione;
- f) compenso e modalità di pagamento;
- g) recesso;
- h) risoluzione dell'incarico;
- i) risoluzione delle controversie;
- j) clausola di esclusività/non esclusività;
- k) le condizioni, le modalità di dettaglio, la tempistica/il cronoprogramma delle prestazioni da rendere;
- l) le altre clausole ritenute necessarie per il raggiungimento del risultato atteso dall'ente;
- m) l'autorizzazione al trattamento dei dati personali.

#### **Art. 85 - Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico**

1. L'Amministrazione verifica il corretto svolgimento dell'incarico, in particolare quando la realizzazione dello stesso è correlata a varie fasi di sviluppo.

2. L'Amministrazione verifica anche il buon esito dell'incarico mediante riscontro delle attività svolte dall'incaricato e dei risultati dello stesso.

3. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del disciplinare di incarico ovvero siano del tutto insoddisfacenti, l'Amministrazione/il Responsabile di Settore competente può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.

4. Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, l'Amministrazione il Responsabile di Settore competente può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

#### **Art. 86 - Pubblicità degli incarichi**

1. Sul sito web dell'ente devono essere pubblicati, obbligatoriamente tutti i provvedimenti di conferimento degli incarichi, completi delle seguenti indicazioni:

- soggetto/i percettore/i;
- ragione dell'incarico;
- ammontare erogato.

La pubblicazione è a cura del Responsabile della struttura che sottoscrive il contratto di affidamento dell'incarico.

2. In caso di omessa pubblicazione, la liquidazione del corrispettivo per gli incarichi di collaborazione o consulenza costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale del Responsabile del settore preposto.

3. Contestualmente alla pubblicazione di cui al primo comma il medesimo responsabile invia copia del contratto al Responsabile dell'Anagrafe delle Prestazioni, per gli adempimenti previsti dal comma 14 dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

4. Il conferimento di incarichi di studio, ricerca e consulenza può avvenire esclusivamente previo inserimento degli stessi nel programma approvato dal Consiglio comunale ai sensi dell'art. 3, comma 55, della Legge n. 244/2007 (Finanziaria 2008).

5. I contratti relativi a rapporti di consulenza sono efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 3, comma 18, della Legge n. 244/2007 (Finanziaria 2008).

## **TITOLO IX- NORME FINALI**

### **Art. 87- Norme abrogate e disapplicate**

1. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne dell'Amministrazione Comunale, che risultino incompatibili con le norme di cui al presente regolamento.

2. Devono intendersi disapplicate le clausole negoziali collettive vertenti su materie ed oggetti che rinvengano legittima, compiuta ed esaustiva disciplina nel presente atto regolamentare.

### **Art. 88- Norma di rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alla disciplina contenuta nelle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

2. Verranno successivamente approvati gli atti relativamente a:

- accesso agli impieghi, requisiti, modalità e procedure per le assunzioni del personale;
- procedure relative a procedimenti disciplinari;
- regolamento di valutazione;

### **Art. 89 Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della deliberazione di approvazione.