



COMUNE DI SOVERIA MANNELLI

Provincia di Catanzaro

Nota importante:

La ricostruzione dell'atto ha finalità esclusivamente storiche e di consultazione. Nonostante siano state adottate molte attenzioni nella verifica della ricostruzione, l'atto potrebbe contenere errori, omissioni o difformità di impaginazione derivanti dalla conversione automatica dei file originali. Per fini amministrativi/giuridici fa fede esclusivamente il documento originale conservato presso gli archivi comunali. Il documento è stato ricostruito con l'ausilio di sistemi di intelligenza artificiale da archivio storico DBMaker/Word legacy mediante procedure automatizzate di estrazione, conversione e ricomposizione documentale. Orchestrazione tecnica e conservativa: Salvatore La Rocca.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

N° 12 del 28/03/2011

OGGETTO :

CRITERI IN MATERIA DI ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI I - ART.42 - COMMA 2 - LETT.a) EDE ART.48 - COMMA 3 - DL.gs . n.267/2000.

Il Presidente ha convocato il **Consiglio Comunale** nella solita sala del Municipio, oggi **marzo ventotto duemilaundici** alle ore **0** e minuti **0**, in seduta e sessione 11/04/2011, in adunanza di , previo invio a domicilio di invito scritto, nei modi e termini di cui all'Art. 27 comma 1 del Regolamento del Consiglio Comunale. Fatto l'appello nominale risultano presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
SIG. SIRIANNI ANGELO FRANCESCOLOC. SANT'ANDREA SOVERIA MANNELLI CZ	CONSIGLIERE	X	
DOTT. SIRIANNI LEONARDO	CONSIGLIERE	X	
LARAIA EGIDIO ANTONIO ROSARIO	CONSIGLIERE	X	
ARISTODEMO LUIGI	CONSIGLIERE	X	
SCALISE EGIDIO GAETANO	CONSIGLIERE	X	
COLOSIMO MARIO	CONSIGLIERE	X	
COLISTRA MARIO LUIGI	CONSIGLIERE	X	
CHIDO LORENZO	CONSIGLIERE	X	
CALIGIURI LUIGI	CONSIGLIERE	X	
COLOSIMO MARIA FRANCESCA	CONSIGLIERE	X	
MARASCO GIUSEPPE EMILIO	CONSIGLIERE	X	
MICHELE CHIDO	CONSIGLIERE	X	
PASCUZZI GIUSEPPE	CONSIGLIERE	X	
D'ARRO' ALBERTO DOMENICO D.	CONSIGLIERE	X	
Sig. CERRA RAFFAELLO	CONSIGLIERE		X
MONTORO VITTORIO ANGELO	CONSIGLIERE		X

Totale 17 45

Si dà atto che alla seduta del presente Consiglio Comunale: Partecipa Non Partecipa

Partecipa il Segretario Comunale **D.SSA MARIAGRAZIA CRAPELLA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il **SIG. SIRIANNI ANGELO FRANCESCO** nella sua qualità di **PRESIDENTE** assume la presidenza della presente adunanza e, riconoscendone la legittimità, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

In ordine all'argomento in oggetto, relaziona brevemente l'Assessore Rocca Davide, spiegando all'Assemblea che il provvedimento prevede l'adozione di criteri generali, conformati alle novità introdotte dalla Riforma Brunetta sulla P.A., sulla base dei quali la Giunta possa poi procedere all'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Aggiunge che, avendo il Consiglio da poco adeguato i criteri in materia di incarichi, la novità più rilevante è quella relativa all'introduzione della performance.

Al termine della relazione introduttiva, il Capogruppo di Minoranza preannuncia il voto favorevole del proprio gruppo.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Visto l'art. 48, comma 3, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, che testualmente recita:

«E, altresì, di competenza della giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio»;

Visto l'art. 7 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che testualmente recita:

«1. Nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dello statuto, il comune e la provincia adottano regolamenti nelle materie di propria competenza ed in particolare per l'organizzazione e il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni»;

Visto il comma 7 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che testualmente recita:

«Art. 35 - Reclutamento del personale.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nei commi precedenti»;

Dato atto che, con propria deliberazione n. 48/97, in relazione al disposto dell'art. 48, comma 3, del T.U. n. 267/2000, sono stati approvati i criteri generali cui conformare l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante:

«Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;

che, in particolare:

- a) disciplina la «misurazione, valutazione e trasparenza della performance» - articoli da 2 a 16;
- b) disciplina i «meriti e premi»- articoli da 17 a 31;
- c) modifica profondamente il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e detta nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche- articoli da 32 a 66;

Visti gli articoli 16, 31 e 74, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 150/2009, che testualmente recitano:

«Art. 16 - Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale.

1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.

2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

Art. 31 - Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale.

1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

3. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.

5. Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.

Art. 74 - Ambito di applicazione.

1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere l) ed m), della Costituzione.

2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza.»;

Ritenuto, pertanto, di dovere adeguare questo regolamento alla detta normativa fatta eccezione del disposto di cui all'art. 14 "Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.)" che resta sostituito dall'attuale "Nucleo di valutazione" previsto dall'art. 147 del T.U. n.

267/2000, non abrogato;

Visto l'art. 13, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 150/2009, che testualmente recita:

«2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e la Commissione sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5, 6 e 8.»;

e ritenuto di dover dare corso a un primo adeguamento del regolamento, rinviando a provvedimento definitivo la disciplina di cui ai commi 5, 6 e 8 che testualmente recitano:

«5. La Commissione indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 e delle altre Agenzie di valutazione; a tale fine:

a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;

b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti;

c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;

d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;

e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

6. La Commissione nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione:

a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;

b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'articolo 10;

c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;

d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 in termini di efficienza e produttività;

e) adotta le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 8, lettera a);

f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;

g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14;

h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'articolo 40, comma 3-quater, del decreto legislativo n. 165 del 2001; a tale fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;

l) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'articolo 14 e quelli di controllo interni ed esterni

alle amministrazioni pubbliche;

m) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;

n) predispose una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

o) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;

p) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

7. La Commissione provvede al coordinamento, al supporto operativo e al monitoraggio delle attività di cui all'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, come modificato dall'articolo 28 del presente decreto.

8. Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno della amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predispose le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui articolo 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.»;

Visto il protocollo d'intesa tra ANCI e CIVIT stipulato in data 16 settembre 2010, in attuazione del sopra riportato comma 2, dell'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009;

Visto il protocollo d'intesa tra il Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e l'ANCI per favorire l'attività di supporto ai comuni italiani nell'implementazione delle innovazioni introdotte con il decreto legislativo n. 150/09, stipulato in data 13 novembre 2010;

Vista la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 20.10.2008, n. 10;

Ritenuto dover procedere all'approvazione dei nuovi Criteri Generali sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, per come dettagliatamente indicato nell'allegato A) alla presente proposta;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni-Autonomie locali;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

Con voti favorevoli unanimi;

D E L I B E R A

DI APPROVARE, al fine dell'adozione da parte della Giunta Comunale del «Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi», i nuovi criteri generali di cui all'allegato «A», che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

CRITERI GENERALI

(Art. 48 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267)

Allegato A) alla deliberazione consiliare n., in data

1 Premessa

L'attività dell'amministrazione comunale, nella sua organizzazione strutturale, persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia e di pubblicità.

L'organizzazione amministrativa va razionalizzata e si deve concretizzare secondo le seguenti direttrici:

- a) riarticolazione dell'apparato organizzativo secondo parametri predeterminati;
- b) ridefinizione della competenza degli organi politico-rappresentativi e delle strutture burocratico-direzionali in base al principio della separazione tra programmazione, indirizzo e controllo da un lato, e gestione dall'altro;
- c) definizione dei livelli di responsabilità e autonomia del personale, in relazione agli obiettivi assegnati;
- d) soddisfazione delle esigenze degli utenti garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa, il diritto di accesso, la semplificazione delle procedure, l'informazione e la partecipazione;
- e) flessibilità della struttura organizzativa, in relazione alle esigenze degli utenti ed alle competenze dei servizi;
- f) valorizzazione del ruolo di direzione con attribuzione di poteri di organizzazione dei rapporti di lavoro degli uffici e della gestione del personale, perseguendo gli obiettivi del miglioramento delle condizioni lavorative, la crescita professionale del personale, le pari opportunità.

2 L'organizzazione

L'organizzazione del comune viene ordinata osservando i seguenti criteri:

- a) articolazione degli uffici per funzioni omogenee, distinguendo tra funzioni finali e funzioni strumentali o di supporto;
- b) collegamento delle attività degli uffici attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici, nei limiti della riservatezza e della segretezza di cui all'articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- c) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini, e, per ciascun procedimento, attribuzione ad un unico ufficio della responsabilità complessiva dello stesso, nel rispetto della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- d) armonizzazione degli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato;
- e) responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa;
- f) flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane anche mediante processi di riconversione professionale e di mobilità del personale all'interno dell'amministrazione, nonché tra l'amministrazione ed altri enti.

La struttura organizzativa è articolata in aree, servizi e uffici.

L'area è la struttura organica di massima dimensione dell'ente, deputata:

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

L'area comprende uno o più servizi secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

Il servizio costituisce un'articolazione dell'Area. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

L'ufficio costituisce una unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività.

Per il raggiungimento di obiettivi determinati e straordinari inerenti l'attività di programmazione dell'ente, il sindaco può istituire una unità di progetto, affidandone la direzione ad un responsabile di area, previa individuazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie.

3 L'attività

Il Segretario comunale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili delle aree e ne coordina l'attività.

Le funzioni di gestione sono affidate

ALTERNATIVI

IN PRESENZA DI DIRIGENTI

ai dirigenti

ai sensi dell'art. 107 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, e nei limiti ivi indicati.

IN ASSENZA DI DIRIGENTE

ai responsabili dei servizi

ai sensi del combinato disposto dell'art. 107 e 109, comma 2, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267,

Va istituita la figura del vice segretario che sostituisce il segretario comunale in caso di assenza o impedimento.

Ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d), le funzioni di gestione possono essere affidate, con provvedimento del sindaco, al segretario comunale.

PER I SOLI COMUNI CON MENO DI 5.000 ABITANTI E SOLO SE IL CASO RICORRE

Anche al fine di operare un contenimento della spesa, è data facoltà alla giunta comunale, in applicazione dell'art. 53, comma 23 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, come modificato dall'art. 29, comma 4, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, di attribuire, ai componenti dell'organo esecutivo, la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, in relazione anche al combinato disposto degli articoli 107, commi 2 e 3, e 109, comma 2 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267.

4 La gestione delle risorse umane

4.1 - Assunzioni.

Le assunzioni, che si perfezionano con contratto individuale di lavoro, hanno luogo:

a) tramite procedure selettive, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le categorie e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

In sede di programmazione triennale di cui all'art. 91 del T.U., 18 agosto 2000, n. 267, saranno individuati i posti destinati all'accesso dall'esterno previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 31 marzo 1999.

Le procedure di reclutamento si devono conformare ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) semplificazione delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra dirigenti delle amministrazioni locali, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

È possibile, inoltre, procedere alla costituzione di rapporti:

a) con contratti a tempo determinato per dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva;

b) con collaborazioni ad alto contenuto di professionalità per il raggiungimento di obiettivi determinati;

c) per la costituzione di uffici posti alla diretta dipendenza del sindaco, della giunta e degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuiti dalla legge;

d) con contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (lavoro interinale) ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni, del D.Lgs. 12 settembre 2003, n. 276, del C.C.N.L. 9 agosto 2000 e dell'art. 2 del C.C.N.L. 14 settembre 2000.

4.2 - Flessibilità dell'impiego.

Con il regolamento sull'ordinamento il comune individua criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato.

4.3 - Formazione e aggiornamento del personale.

La formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti sono assunti dall'amministrazione come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

L'amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dipendenti.

L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dipendenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

4.4 – Performance – Principi generali.

a. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità

dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati della amministrazione e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

b. Il Comune è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs. n. 150/2009.

c. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

d. Il Comune adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

e. Il rispetto delle disposizioni del presente paragrafo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

f. Dall'applicazione delle disposizioni del presente paragrafo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Sono, a tale fine, utilizzate le risorse umane, finanziarie e strumentali, disponibili a legislazione vigente.

4.5 - Dotazione organica.

La dotazione organica definisce, in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente, il fabbisogno di risorse umane all'interno dell'Amministrazione ed evidenzia schematicamente la suddivisione del personale per categorie e profili professionali.

Nell'ambito delle categorie i profili professionali identificano specifiche aree di conoscenze e competenze teorico-pratiche necessarie per svolgere determinate mansioni nonché il grado di autonomia e responsabilità ad essi connesso, evidenziando, rispetto a ciascun profilo professionale, i posti coperti e quelli vacanti.

4.6 - Mobilità.

4.6.1 - Mobilità esterna.

In presenza delle condizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, trovano applicazione le disposizioni del medesimo articolo nonché le disposizioni dell'art. 25 del C.C.N.L. 14 settembre 2000.

4.6.2 - Mobilità interna.

Per mobilità: interna si intende il cambiamento del lavoro svolto, l'eventuale modifica del profilo professionale e/o l'assegnazione ad una sede di lavoro diversa da quella di provenienza.

La mobilità interna deve rispondere ad esigenze di servizio ed è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) razionalizzazione dell'impiego del personale;
- b) riorganizzazione dei servizi;
- c) copertura dei posti vacanti;
- d) avvicinamento del dipendente alla propria residenza anagrafica.

4.6.3 - Incarichi di collaborazione autonoma.

Per incarichi di collaborazione autonoma si intendono:

- a) collaborazione coordinata e continuativa;
- b) collaborazione occasionale;
- c) studi;
- d) ricerche;

e) consulenze.

Con il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi viene disciplinato l'affidamento degli incarichi di collaborazione autonoma nel rispetto delle norme di cui:

- all'art. 7, commi 6, 6-bis, 6-ter e 6-quater, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;
- all'art. 3, commi 55 e 56 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, come sostituiti, rispettivamente, dall'art. 46, commi 2 e 3, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;

In particolare, con detto regolamento, sono disciplinati:

- a) la individuazione degli incarichi;
- b) la individuazione delle professionalità;
- c) la procedura comparativa.

Ai sensi del novellato art. 3, comma 56, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, il consiglio comunale fissa, annualmente, in sede di bilancio preventivo, il limite massimo della spesa per i suddetti incarichi di collaborazione autonoma.

5 Responsabilità gestionale

I dipendenti preposti alle aree sono responsabili del risultato dell'attività svolta dagli uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale. All'inizio di ogni anno, i responsabili presentano al Sindaco una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di responsabilità penale, civile, amministrativo-contabile e disciplinare previste per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

6 Verifica dei risultati.

Con apposito regolamento sarà disciplinato il controllo interno per verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi generali dettati dal D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286.

7 Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età o di servizio.

In conformità al disposto dell'art. 72, commi da 7 a 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2008, n. 133 e della circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle Funzioni Pubbliche 20 ottobre 2008, n. 10, le facoltà:

- a) di trattenimento in servizio oltre il limite dell'età massima;
- b) di risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento dell'anzianità contributiva di 40 anni;

sono esercitate dalla Giunta Comunale osservati i criteri ed i principi stabili con il «Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi».

Deliberazione del Consiglio Comunale n° **\$0035** del **28/03/2011**

D.L.vo 18 agosto 2000 N° 267 – Art. 49 31/03/2011 Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica Il Responsabile	D.L.vo 18 agosto 2000 N° 267 – Art. 49 Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile. Il Responsabile dell'Area Finanziaria
--	--

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
SIG. SIRIANNI ANGELO FRANCESCO

Il Segretario Comunale
D.SSA MARIAGRAZIA CRAPELLA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'albo Pretorio di questo Comune per **N** giorni consecutivi, dal **15** al , ai sensi e per gli effetti dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000

Soveria Mannelli li **15**

Il Segretario Comunale
D.SSA MARIAGRAZIA CRAPELLA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli Atti d'Ufficio

ATTESTA

Che la presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio nei termini sopra indicati ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000, al N° _____ del **\$0063** ; contestualmente all'affissione all'Albo è stata comunicata ai Capi Gruppo Consiliari in data ___/___/_____ prot. n° _____.

Che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva in data 11/04/2011 in quanto:

- Dichiarata immediatamente eseguibile ai dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n° 267/2000;
- Entro 10 giorni non sono pervenute richieste ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n° 267/2000 ed essa pertanto è divenuta esecutiva il giorno successivo al decimo di pubblicazione.

Soveria Mannelli li **11/04/2011**

Il Segretario Comunale
D.SSA MARIAGRAZIA CRAPELLA