



## Comune di Santa Venerina

Denominata "Libero Consorzio comunale ai sensi della L.R. n. 8/2014  
CF. 00482350873

### DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 104 del 9.10.2015

**OGGETTO:** Approvazione Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

L'anno duemilaquindici il giorno nove del mese di ottobre alle ore 13,00 nella sede municipale, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

	Pres.	Ass.	
GRECO SALVATORE	P		Sindaco
FRESTA GIUSEPPE	P		Vice Sindaco
D'ANGELO MAURIZIO		A	Assessore
MARINO ALFIA		A	Assessore
VECCHIO MARIA ASSUNTA	P		Assessore

Risultano assenti giustificati : \_ / \_\_\_\_\_

Assume la Presidenza il Sindaco Salvatore Greco

Partecipa il Segretario comunale dr.ssa Nerina Scandura.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

#### LA GIUNTA

Vista la proposta di delibera di cui all'oggetto, il cui testo è allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

Dato Atto che in ossequio al disposto di cui all'art. 12 della L.R. n. 30/2000 ed ai sensi degli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs.267/2000, sono stati resi dai responsabili degli uffici competenti i prescritti pareri e (ove occorre) è stata resa, ai sensi dell'art. 153, 5° comma, del D. Lgs. 267/2000, la prescritta attestazione della copertura della spesa da parte del Responsabile dell'Ufficio Finanziario.

Richiamata integralmente per relationem la parte motiva della proposta de qua.

Attesa la propria competenza a deliberare sull'oggetto.

Visto l'O.A. degli EE.LL. vigente nella R.S.

Visto il D. Lgs. n.267/2000.

Visto lo Statuto Comunale.

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge:

#### DELIBERA

1. Di approvare per quanto ivi espresso e motivato, la proposta deliberativa sottoposta all'Organo e che, integralmente richiamata, si allega per costituirne parte integrante e sostanziale al presente verbale.
2. Di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata per 15 giorni consecutivi presso l'Albo Pretorio on line dell'Ente ad ogni effetto di legge ed ai fini di pubblicità notizia per estratto nel sito internet dell'ente entro sette giorni dall'emanazione o tre se resa immediatamente esecutiva.
3. di demandare al responsabile del servizio proponente l'esecuzione di quanto testè deliberato.



## COMUNE DI SANTA VENERINA

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

#### LA GIUNTA COMUNALE

##### **PREMESSO**

**Che** è volontà di questa Amministrazione Comunale adeguarsi ai principi contenuti nella riforma del pubblico impiego, a partire dal D.Lgs. 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta); che quanto sopra comporta una revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi, oltre alla necessità di intraprendere un percorso di adeguamento alle disposizioni vigenti in materia, che passa anche attraverso l'adozione di un nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, stante che il precedente regolamento risalente all'anno 2004 non contempera i principi sopra enunciati;

**VISTA** la nota prot. n. 61680 del 30/07/2015 con la quale veniva trasmessa la relazione sull'accertamento ispettivo presso il Comune di Santa Venerina, eseguito dal 2 febbraio al 25 febbraio 2015 e veniva contestualmente richiesto al Comune di rimuovere le situazioni di irregolarità e/o criticità;

**CONSIDERATO** che tra i rilievi è stato, tra l'altro, segnalato il mancato adeguamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi a norme e principi introdotti dal D.lgs n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PP.AA. ;

**VISTA** la nota prot. 13946 del 30.9.2015 con la quale il Segretario Generale ha trasmesso la proposta del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi completo di allegati contenenti le competenze della struttura organizzativa;

**RICHIAMATA** la deliberazione C. C.le n. 23 del 23.4.2015 con la quale sono stati adottati i criteri generali;

**RICHIAMATA** la deliberazione G. M. n. 72 del 9.8.2001 avente ad oggetto : "Adozione Regolamento degli Uffici e Servizi" ;

##### **RICHIAMATI:**

l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000, in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;

l'art. 48, co. 3 del sopra citato Decreto, in virtù del quale compete alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

**RICHIAMATI** gli articoli 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001 che definiscono modalità e finalità in ambito di organizzazione e disciplina degli uffici;

**VISTA** la deliberazione C. C.le n.9 del 12.3.2013 con la quale è stato dichiarato il dissesto finanziario;

**TENUTO CONTO** che, a seguito della dichiarazione di dissesto, l'ente dissestato deve riorganizzare con criteri di efficienza tutti i servizi, così come disposto dall'art. 259 del D. Lgs. N.267/2000;

**VISTO** il nuovo regolamento degli uffici e dei servizi che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

**RITENUTO**, di mantenere l'attuale assetto organizzativo per verificare l'efficacia e l'adeguatezza al proprio programma politico amministrativo e rinviare l'approvazione dell'organigramma con successivo provvedimento;

**VISTO** l'art. 53 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150;

**DATO ATTO** che nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, occorre rispettare i vincoli dettati dalla legge e dai CCNL in tema di relazioni sindacali, e che pertanto il regolamento degli uffici e dei servizi modificato è oggetto d'informazione con le organizzazioni sindacali;

**VISTO** il parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica;

**VISTI:**

- il D. Lgs. 165/2001;
- i CCNLL vigenti;
- l'Orel 15/03/1963 e successive modifiche;
- il D. Lgs. n. 267/2000;
- la L.R. n. 30/2000;
- la L.R. n. 48/91;

**PER I MOTIVI SUESPOSTI, SI CHIEDE ALL'ORGANO DELIBERANTE COMPETENTE L'APPROVAZIONE DELLA PROPOSTA NEL TESTO SOPRA RIPORTATO E L'ADOZIONE DEL RELATIVO PROVVEDIMENTO, DISPONENDO QUANTO SEGUE:**

1) **APPROVARE** il nuovo regolamento degli uffici e dei servizi che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale nell'ottica di riorganizzare i servizi e gli uffici dell'ente i secondo i principi introdotti dal D.lgs n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PP.AA. .

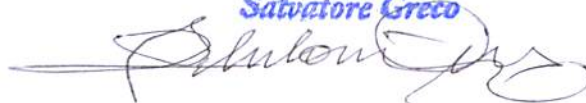
2) **APPROVARE** con successivo provvedimento l'organigramma dell'ente.

2) **TRASMETTERE** copia del presente atto deliberativo alle R.S.U. aziendali e alle Organizzazioni Sindacali Provinciali e ai Responsabili di Settore.

Proponente

**IL SINDACO**

**Salvatore Greco**



Area I amministrativa

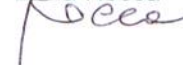
Parere di regolarità tecnica

"Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi degli artt. 49, commi 1 e 147 bis comma 1, D.Lgs 267/2000 **parere favorevole** di regolarità tecnica."

Santa Venerina ...9-10-2015.....

Il Titolare della P.O. Area 1

Lucia Rocca



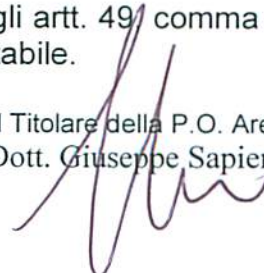
Area 3 "Finanziaria e tributi

Parere di regolarità contabile

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi degli artt. 49/ comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs/2000 parere favorevole di regolarità contabile.

Santa Venerina.....

Il Titolare della P.O. Area 3  
Dott. Giuseppe Sapienza





COMUNE DI SANTA VENERINA  
PROVINCIA DI CATANIA

01

**ORDINAMENTO**

**DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 9-10-2015

Entrato in vigore il \_\_\_\_\_

## INDICE

### PARTE I - Principi

Art. 1 Oggetto del regolamento	pag. 5
Art. 2 Ambito di applicazione	pag. 5
Art. 3 Finalità	pag. 5
Art. 4 Principi e criteri informativi	pag. 5
Art. 5 Personale	pag. 6
Art. 6 Struttura Organizzativa	pag. 6
Art. 7 Articolazione della struttura organizzativa	pag. 6
Art. 8 Il Servizio Personale	pag. 7
Art. 9 Unità di progetto	pag. 7
Art. 10 Indirizzo politico-amministrativo. Piano esecutivo di gestione	pag. 8
Art. 11 Piano della Performance e Relazione sulla performance	pag. 8
Art. 12 Trasparenza	pag. 8
Art. 13 Nucleo di Valutazione	pag. 9
Art. 14 Competenze del Sindaco in materia di personale	pag. 10
Art. 15 Determinazioni e atti privatistici	pag. 10
Art. 16 Pareri istruttori deliberativi	pag. 12
Art. 17 Potere sostitutivo	pag. 12

### PARTE II - STRUTTURA

Art. 18 Il Settore	pag. 12
Art. 19 Le Posizioni Organizzative	pag. 13
Art. 20 Modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa	pag. 14
Art. 21 Valutazione dei risultati raggiunti dai titolari di Posizioni Organizzative	pag. 14
Art. 22 Il Servizio	pag. 15
Art. 23 Compiti di ciascun dipendente	pag. 15
Art. 24 Dotazione organica	pag. 16
Art. 25 Concorsi e progressioni di carriera	pag. 16
Art. 26 Distribuzione delle risorse umane	pag. 16
Art. 27 Organigramma	pag. 17
Art. 28 Disciplina delle mansioni	pag. 17
Art. 29 Mobilità interna	pag. 18
Art. 30 Mobilità esterna	pag. 19

Art. 31 Formazione e aggiornamento	pag. 19
Art. 32 Orario di servizio ed orario di lavoro	pag. 19
Art. 33 Ferie, permessi, recuperi	pag. 20
Art. 34 Responsabilità del personale	pag. 20
Art. 35 Utilizzo del mezzo proprio	pag. 20
Art. 36 Competenze della Giunta Comunale in rapporto a quelle dei responsabili delle aree e dei servizi	pag. 20
Art. 37 Conferimento degli incarichi dirigenziali e disciplina delle collab. esterne	pag. 20
Art. 38 Contratti speciali a tempo determinato per esigenze gestionali	pag. 21
Art. 39 Figure di alta specializzazione	pag. 21
Art. 40 Incarichi di collaborazione esterna ad alto contenuto di professionalità	pag. 22
Art. 41 Competenza per le nomine	pag. 22
Art. 42 Disciplina degli incarichi esterni	pag. 22
Art. 43 Criteri di scelta per gli incarichi gestionali esterni	pag. 22

### **PARTE III - PERSONALE**

Art. 44 Segretario Comunale	pag. 23
Art. 45 Vice-Segretario Comunale	pag. 23
Art. 46 Gruppo di coordinamento	pag. 23
Art. 47 Ufficio di Staff del Sindaco	pag. 24
Art. 48 Codice di comportamento	pag. 24

### **PARTE IV – INCOMPATIBILITÀ**

Art. 49 Principio generale	pag. 24
Art. 50 Incompatibilità assoluta	pag. 24
Art. 51 Attività autorizzabili	pag. 25
Art. 52 Attività compatibili	pag. 25
Art. 53 Salvaguardia delle esigenze dei servizi	pag. 26
Art. 54 Autorizzazioni	pag. 26
Art. 55 Criteri per il conferimento degli incarichi	pag. 26
Art. 56 Provvedimenti per i casi di incompatibilità	pag. 26

## **PARTE V - IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Art. 57 Soggetti competenti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari	pag. 27
Art. 58 Doveri del dipendente	pag. 27
Art. 59 Sanzioni disciplinari	pag. 28
Art. 60 Fattispecie, ulteriori rispetto a quelle previste dal contratto collettivo, che danno luogo a procedimento disciplinare ed all'applicazione di sanzioni disciplinari introdotte con il D.Lgs. n. 150/2009 (disposizioni di cui al capo V del Titolo IV).	pag. 31
Art. 61 Codice disciplinare	pag. 33
Art. 62 Procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari	pag. 33
Art. 63 Contenzioso del lavoro: competenze Settore Personale	pag. 33
Art. 64 La fase conciliativa	pag. 33

## **PARTE VI – I CONTROLLI INTERNI**

Art. 65 Controllo interno	pag. 34
Art. 66 Controllo di regolarità amministrativa	pag. 34
Art. 67 Controllo di regolarità contabile	pag. 34
Art. 69 Il Controllo di gestione	pag. 35
Art. 70 Organismo preposto alla misurazione e valutazione della performance	pag. 35
Art. 71 Il Controllo sugli equilibri finanziari	pag. 35
Art. 72 Norme finali	pag. 35
Art. 73 Norma di rinvio	pag. 36
ALLEGATO A COMPETENZE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	pag. 37

## PARTE I - PRINCIPI

### Art. 1

#### Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento, in conformità ai principi di legge in materia di autonomia e nel rispetto degli indirizzi generali, stabiliti dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 23 del 23/04/2015, disciplina l'organizzazione amministrativa e definisce le funzioni e le attribuzioni che sono assegnate ai singoli settori, servizi e uffici del Comune di Santa Venerina.

### Art.2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento si applica ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato contratti con il Comune di Santa Venerina.

### Art. 3

#### Finalità

1. L'organizzazione degli uffici ha lo scopo di assicurare economicità, efficacia, efficienza, trasparenza e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa, secondo principi di professionalità e responsabilità.
2. Il Comune di Santa Venerina garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.
3. L'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dai responsabili delle strutture apicali con le capacità e con i poteri del privato datore di lavoro.

### Art. 4

#### Principi e criteri informativi

1. L'ordinamento dei settori, dei servizi e degli uffici si informa ai seguenti principi e criteri:
  - a) di efficacia;
  - b) di efficienza;
  - c) di funzionalità;
  - d) di equità;
  - e) di trasparenza;
  - f) di organicità;
  - g) di professionalità, di flessibilità e di responsabilizzazione del personale;
  - h) di separazione delle competenze tra apparato burocratico ed apparato politico, nel quadro di un'armonica collaborazione tesa al raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Amministrazione.
2. L'efficacia interna e gestionale rappresenta il grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati, ovvero il rapporto tra obiettivi e risultati.
3. L'efficacia esterna o sociale è la capacità di soddisfacimento dei bisogni del cittadino.
4. L'efficienza si misura in relazione al corretto e razionale uso dei fattori produttivi, per cui l'erogazione di un servizio potrà dirsi efficiente nel momento in cui si sia realizzato un output non inferiore a quello che si sarebbe dovuto ottenere attraverso una corretta applicazione dei mezzi tecnologici a disposizione e utilizzando un numero di input non superiore a quello necessario.
5. Per efficienza si intende il miglior rapporto tra prestazioni erogate e risorse impiegate.
6. L'equità è un criterio che garantisce l'assenza di discriminazioni nell'accesso al servizio, sia sotto il profilo del costo, sia sotto quello delle modalità di erogazione.
7. La trasparenza è intesa come strumento di massima comunicazione con i cittadini e all'interno della P.A., garantendo la massima accessibilità agli atti anche attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.
8. La organicità implica la responsabilizzazione, la collaborazione e il coinvolgimento di



tutto il personale per il risultato della attività lavorativa.

### **Art. 5 Personale**

1. L'Ente nella gestione delle risorse umane:

- a) garantisce le pari opportunità tra uomini e donne e la parità di trattamento sul lavoro;
- b) cura la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione del personale;
- c) valorizza le capacità, lo spirito di iniziativa e l'impegno operativo di ciascun dipendente.

### **Art. 6 Struttura Organizzativa**

1. Nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, in conformità alle disposizioni previste nel Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e nel rispetto dei criteri di organizzazione dettati dal d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., le strutture del Comune sono organizzate secondo la competenza specifica.

2. Ciascuna struttura organizzativa è definita in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.

3. Il Corpo di polizia municipale dipende funzionalmente dal Sindaco ed opera in regime di autonomia organizzativa e funzionale rispetto alle altre strutture .

Il Sindaco o un Assessore da lui delegato provvede ad impartire al Responsabile del Corpo di polizia municipale le opportune direttive in conformità alle disposizioni contenute nella legge regionale dell'1.08.1990, n. 17 e del decreto dell'Assessore regionale per gli enti locali del 4.09.1993.

4. In sede di adozione degli atti di programmazione della gestione la Giunta Comunale può deliberare l'accorpamento o la diversa articolazione dei Settori previsti dall'allegato "A". Possono, inoltre, essere istituite aree omogenee inglobanti più Settori. In tal caso, le funzioni dirigenziali saranno assegnate ad un unico Responsabile di Area avente i requisiti per l'attribuzione di un incarico di posizione organizzativa.

### **Art. 7 Articolazione della struttura organizzativa**

1. Il modulo organizzativo del Comune si articola in SETTORI, SERVIZI e UFFICI.

Il SETTORE è l'unità organizzativa di massima dimensione comprendente un insieme di Servizi nell'ambito di un'area omogenea.

Il Settore è deputato:

- 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.

Il SERVIZIO è l'unità organizzativa in cui si articola il Settore e comprende un insieme di Uffici, la cui attività si esplica su una o più materie omogenee incluse nella competenza del Settore.

L'UFFICIO costituisce la struttura elementare interna che svolge l'attività dell'ente in specifici ambiti della materia assegnata al Servizio. Espleta, inoltre, attività di erogazione di servizi alla collettività

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

3. Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, temperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

4. I Settori e le altre unità organizzative possono essere coordinati tra loro per Aree funzionali, con deliberazione della G.M., per il conseguimento di obiettivi gestionali unitari e/o comuni, comportanti l'assolvimento di compiti, finali o strumentali, tra loro omogenei o in rapporto di connessione.

## **Art. 8**

### **Il Servizio Personale**

1. È compito del Settore competente in materia di personale, anche in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, curare l'organizzazione delle risorse umane, ed in particolare:

- a) l'analisi organizzativa e del rapporto costi/benefici per migliorare l'utilizzazione e la distribuzione del personale, sulla base dei carichi di lavoro;
- b) la individuazione dei criteri di valutazione della produttività e la proposta per la distribuzione dei relativi incentivi;
- c) valutare la razionalizzazione e semplificazione delle procedure;
- d) valutare soluzioni per il miglioramento e l'adeguamento delle tecniche di lavoro.

2. Ai sensi dell'art. 55 bis, quarto comma del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il Settore competente in materia di personale svolge attività di supporto ed istruttoria all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con le competenze di legge specificate secondo le disposizioni del presente Regolamento.

3. Presso il Settore competente in materia di personale è, inoltre, costituito, ai sensi e per gli effetti dell'art.12 del D.Lgs. 165/2001, l'**Ufficio del Contenzioso del Lavoro**, la cui direzione compete al Responsabile del Settore. L'Ufficio è responsabile della gestione della parte amministrativa del contenzioso e, ove sia conferito formale incarico dal Capo dell'Amministrazione, anche dei compiti inerenti la rappresentanza dell'Ente nelle sedi stragiudiziali.

4. Il Responsabile del Settore competente in materia di personale è, inoltre, competente a provvedere in merito a:

- la stipula dei contratti individuali di lavoro;
- la dispensa, la sospensione dal servizio ed il recesso dal rapporto di lavoro nei casi previsti dalla legge e dal presente regolamento;
- la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale nonché l'autorizzazione a prestare attività esterna nei casi preventivamente disciplinati da norme generali;
- l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali per i dipendenti cui non sia affidata la responsabilità della direzione di un Settore, sentito previamente il responsabile del settore di appartenenza;
- la gestione delle risorse concernenti il salario accessorio ed i fondi del bilancio relativi alle missioni e alla formazione del personale;
- la programmazione e la gestione della formazione del personale, in armonia con i programmi di sviluppo dell'attività amministrativa dell'Ente;
- l'attuazione dei programmi di assunzione;
- la responsabilità delle procedure di concorso dall'approvazione del bando all'approvazione della graduatoria;

## **Art. 9**

### **Unità di progetto**

1. Possono essere istituite unità di progetto, quali strutture organizzative temporanee, anche intersettoriali, allo scopo di realizzare obiettivi specifici rientranti nei programmi dell'Amministrazione.

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

### **Art. 10**

#### **Indirizzo politico-amministrativo. Piano esecutivo di gestione**

1. Al Sindaco e alla Giunta competono la definizione degli obiettivi e dei programmi da realizzare, nonché l'adozione delle direttive generali per la relativa attuazione e la verifica dei risultati conseguiti.
2. La Giunta, approva annualmente il piano esecutivo di gestione definitorio della programmazione operativa, degli obiettivi di risultato e dei programmi gestionali per ciascuna delle unità organizzative, nonché delle risorse umane, materiali ed economiche finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra i Settori.
3. Alla Giunta competono, inoltre:
  - a) l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
  - b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;
  - c) la promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

### **Art. 11**

#### **Piano della performance e relazione sulla performance**

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, sentito il Gruppo di coordinamento, approva annualmente:
  - a) un documento programmatico triennale denominato "Piano della Performance" da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance del Comune, nonché gli obiettivi assegnati al personale incaricato di funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori. Il Piano della Performance può essere inserito all'interno del PEG.
  - b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato "Relazione sulla performance", che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati dalle risorse, con rilevazione degli eventuali spostamenti e il bilancio di genere realizzato.
2. In caso di mancata adozione del piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti (titolari di Posizione organizzativa) che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e il Comune non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10 comma 5 D.Lgs 150/2009).

### **Art. 12**

#### **Trasparenza**

1. Il Comune, nel rispetto del principio della trasparenza, rende accessibili, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, tutte le informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, il Comune provvede a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui agli artt. 16 comma 8 del

D.L. n.185 del 29.11.2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28.01.2009 n.2 e di cui all'art.34 comma 1 della legge 18.06.2009 n. 69.

3. Il Comune adotta un programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste al fine di garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;

4. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 3;

5. Il Comune garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

6. Il Comune si obbliga, altresì, a pubblicare sul proprio sito istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE":

- a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione
- b) Piano e relazione della performance
- c) Ammontare dei premi collegati alla performance stanziati e premi effettivamente erogati
- d) Analisi della differenziazione delle premialità per i titolari di Posizione Organizzativa e per il personale
- e) Nominativi e curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile della misurazione della performance
- f) Curricula e retribuzione del Segretario Generale;
- g) Curricula dei titolari di P.O.;
- h) Retribuzione dei titolari di P.O. evidenziando la parte variabile e quella legata alla valutazione del risultato
- i) Dati della contrattazione decentrata integrativa
- j) Tassi di assenza e presenza del personale
- k) Incarichi, retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti e a soggetti privati.
- l) Codice disciplinare
- m) Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
- n) Incarichi conferiti a consulenti e collaboratori esterni

7. In caso di mancata adozione e realizzazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 2 e 6 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dipendenti incaricati di Posizione organizzativa, preposti agli uffici coinvolti.

### **Art. 13**

#### **Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario Generale e da due componenti esterni, esperti in materie di gestione e valutazione del personale e di controllo di gestione, nominati dal Sindaco che ne determina anche il compenso.

La presidenza del Nucleo di Valutazione è affidata al Segretario Generale.

Per lo svolgimento delle attività il Nucleo si potrà avvalere del supporto dell' Ufficio Personale.

Il Nucleo di Valutazione ha la finalità di assistere gli organi istituzionali dell'Ente nella verifica, valutazione e controllo della realizzazione degli obiettivi, della corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, del buon andamento dell'azione amministrativa.

Il Nucleo di valutazione effettua ogni apprezzamento, di carattere generale o specifico, ordinario o straordinario, che sia necessario allo sviluppo organizzativo dell'ente. Esso

costituisce, quindi, il terminale di ogni attività di valutazione dei risultati sotto le diverse forme di efficienza, efficacia e qualità dei medesimi. Il nucleo è posto in posizione di supporto agli organi di governo dell'ente ed a tale scopo esso fornisce i rapporti di sintesi, oltre che per le attività di valutazione, anche per l'attività di controllo strategico.

L'attività di valutazione dei risultati conseguiti dai titolari di Posizione Organizzativa, da compiersi con cadenza periodica, è finalizzata ad evidenziare gli scostamenti delle attività e dei risultati rispetto agli obiettivi stabiliti nei programmi dagli organi di governo, agli standard di attività prefissati, ai programmi definiti in sede di PEG annuale, al fine di individuare modalità di miglioramento delle attività.

L'attività è altresì finalizzata alla eventuale correzione da apportare alle linee di indirizzo e ai documenti di programmazione.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di P.O., che assume una cadenza di norma annuale, avviene in osservanza degli specifici indicatori posti in relazione agli obiettivi perseguiti, nonché con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere.

La valutazione strategica è affidata alla Giunta che si avvale del Nucleo di valutazione.

1. In particolare per lo svolgimento delle proprie funzioni il Nucleo:

- collabora con i competenti organi dell'amministrazione nella trasformazione degli indirizzi generali in obiettivi utili ai fini di una efficace ed efficiente azione amministrativa. A tal fine può partecipare alle riunioni per la definizione dei documenti di programmazione sia pluriennali che annuali;
- collabora alla definizione degli obiettivi annuali da affidare ai responsabili di P.O.;
- sviluppa attività di valutazione e controllo strategico, di supporto alla Giunta, al fine di individuare, migliorare o correggere l'attuazione delle linee di indirizzo e delle direttive dell'ente verificando altresì l'incidenza delle norme sull'assetto organizzativo;
- collabora con la Giunta alla definizione dei criteri di valutazione della gestione dell'ente nel suo complesso e con riferimento ai singoli servizi erogati;
- analizza il funzionamento dell'ente, utilizzando appositi indicatori di attività e di risultato, e redige relazioni periodiche ed annuali al Sindaco ed alla Giunta sull'andamento dell'attività. Tali relazioni consentono alla Giunta di esercitare la funzione di controllo strategico;
- analizza la qualità dei servizi erogati e i risultati della rilevazione del grado di soddisfacimento dell'utenza;
- può organizzare, quando ritenuto necessario, apposite riunioni finalizzate alla verifica dei risultati raggiunti dai titolari di P.O., convocando i responsabili, che a tale fine dovranno predisporre relazioni tecniche specifiche;

2. Relaziona, inoltre, al Sindaco attraverso rapporti su tematiche specifiche.

#### **Art. 14**

##### **Competenze del Sindaco in materia di personale**

1. Sono in capo al Sindaco in materia di personale:

- a) la nomina del Segretario Comunale;
- b) la nomina dei responsabili delle strutture apicali;
- c) l'attribuzione e definizione degli incarichi di posizione organizzativa;
- d) l'attribuzione e definizione degli incarichi di collaborazioni esterne;
- e) l'individuazione dei responsabili degli uffici posti alle sue dirette dipendenze;
- f) la nomina dei componenti esterni del nucleo di valutazione.
- g) ogni altra attribuzione risultante dalla normativa vigente, dallo Statuto e dal regolamento.

#### **Art. 15**

##### **Determinazioni e atti privatistici**

1. I Responsabili dei Settori esercitano le proprie competenze attraverso l'adozione di provvedimenti monocratici che assumono, a seconda dei casi, la forma della determinazione amministrativa o della misura organizzativa di tipo privatistico.
2. Le determinazioni che comportano impegni di spesa devono ottenere, ai fini dell'esecutività, il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria. Il visto deve essere reso dal Responsabile del Servizio Finanziario entro e non oltre tre giorni dalla trasmissione dell'atto. Il visto non è richiesto per le determinazioni meramente esecutive di atti precedenti, espressamente richiamati.
3. Le determinazioni devono essere motivate e contenere il richiamo alle disposizioni di legge e di regolamento che ne costituiscono il presupposto.
4. Le determinazioni sono pubblicate all'albo pretorio informatico prima della loro esecuzione e sono comunicate, a cura del soggetto firmatario, all'Ufficio del Sindaco e della Giunta, all'unità organizzativa preposta all'esecuzione ed ai terzi interessati. Le determinazioni, in ossequio all'art. 18, della L.r. n. 22/2008, vengono pubblicate per estratto sul sito web istituzionale dell'Ente e nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'ente nelle forme e modalità prescritte dal decreto legislativo n.33/2013 .
5. Le determinazioni sono registrate in un unico registro generale, tenuto dall'ufficio di Segreteria Generale, ed annotate in ordine progressivo riportando i seguenti estremi dell'atto:
  - a) numero dell'atto;
  - b) data del provvedimento;
  - c) ufficio emanante;
  - d) oggetto del provvedimento;
  - e) annotazione di avvenuta pubblicazione all'albo pretorio.
6. Tutte le determinazioni comprese le determinazioni di approvvigionamento di beni e servizi devono essere emesse in unico originale. L'originale viene depositato presso la Segreteria Comunale per la repertoriazione e raccolto in apposito fascicolo ordinato per anno solare.
7. L'ufficio Segreteria Comunale provvede a:
  - trasmettere una copia all'ufficio albo pretorio per la pubblicazione;
  - a restituire una copia munita degli estremi della registrazione e della data di pubblicazione, all'ufficio emittente per l'esecuzione;
8. Le determinazioni di cui sopra vengono annotate in apposito Registro da ogni Responsabile di Settore avente valenza interna prima di essere depositate presso la Segreteria Comunale per la repertoriazione.
9. Il visto di copertura finanziaria, se dovuto, viene apposto dal Servizio Finanziario sull'originale, prima del deposito in Segreteria Comunale su richiesta dell'ufficio emittente.
10. Le determinazioni Sindacali, vengono annotate a cura dell'Ufficio Segreteria in apposito e separato Registro.
11. Le ordinanze Sindacali sia normali che contingibili ed urgenti, vengono annotate a cura dell'Ufficio Segreteria in apposito e separato Registro.
12. Le determinazioni, sono rese disponibili per l'esercizio di accesso ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241.
13. Le misure inerenti alla organizzazione del lavoro ed alla gestione dei rapporti di lavoro sono qualificati come atti privatistici e sono dal responsabile del personale e dai Responsabili dei Settori, secondo l'ordine delle rispettive competenze, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, per ciascun istituto, dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel tempo vigente.

## **Articolo 16**

### **Pareri istruttori deliberativi**

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere espresso il parere in ordine alla sola regolarità tecnica da parte del responsabile del Settore interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, dal responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. Il parere di regolarità tecnica e contabile è obbligatorio, ma non vincolante.
2. I pareri vanno resi entro e non oltre tre giorni dalla trasmissione della proposta ai responsabili dei Settori di competenza.
3. Ogni proposta deliberativa, munita dei pareri di cui ai commi precedenti viene annotata in apposito registro dell'ufficio di segreteria.
4. La proposta deliberativa, munita dei pareri prescritti e annotata nell'apposito registro viene messa a disposizione, rispettivamente del Sindaco o del Consiglio Comunale per l'iscrizione all'ordine dei lavori.
5. In caso di emendamenti alla proposta deliberativa presentati in corso di seduta dell'organo deliberante, il Presidente dello stesso richiede al Segretario Generale l'acquisizione del parere di regolarità tecnica e/o contabile da parte del servizio competente. Detto parere può essere rilasciato in corso di seduta o, se di particolare complessità, deve essere rilasciato non oltre tre giorni dalla richiesta.
6. I pareri esterni obbligatori, ivi compreso il parere dell'Organo di Revisione, viene richiesto dal responsabile proponente in corso di istruttoria della proposta deliberativa.
7. Le deliberazioni validamente adottate, in ossequio all'art. 18, della L.r. n. 22/2008, vengono pubblicate, oltreché all'albo pretorio dell'Ente, per estratto sul sito web istituzionale dell'Ente e nella sezione amministrazione trasparente.

012

## **Art. 17**

### **Potere sostitutivo**

1. In caso di inerzia/inadempimento del competente Responsabile di Settore/Servizio, il Segretario Generale, lo diffida assegnandogli un termine, in relazione all'urgenza dell'atto. Ove non provveda, individua altro Responsabile di Settore, con adeguata professionalità che provvede in sostituzione dell'inadempiente. Il potere sostitutivo è esercitato, oltreché nei casi di inerzia, anche per motivi di necessità ed urgenza specificati nel provvedimento di sostituzione.
2. L'atto rimane assoggettato al regime ordinariamente previsto dallo stesso.
3. Il potere sostitutivo non è delegabile.

## **PARTE II STRUTTURA**

### **Art. 18**

#### **Il Settore**

1. Il Settore è l'unità organizzativa di massima dimensione, comprendente un insieme di servizi la cui attività è finalizzata a garantire l'efficienza e l'efficacia dell'intervento dell'ente nell'ambito di un'area omogenea volta ad assolvere a funzioni strumentali, di supporto o finali.
2. In applicazione delle disposizioni del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché dell'art. 107 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ai Funzionari è assegnata di norma la competenza gestionale per materia inerente alle attribuzioni del Settore al quale sono stati assegnati con atto del Sindaco.
3. Al Settore è preposto, di norma, un Funzionario responsabile della gestione

amministrativa, tecnica e contabile limitatamente alla competenza per materia, al quale in particolare sono attribuite le funzioni seguenti:

- a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
- b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
- c) la stipulazione dei contratti;
- d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- e) le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici e, in particolare, tutti gli atti di amministrazione e gestione del personale, compresi i provvedimenti disciplinari e l'assegnazione all'occorrenza di mansioni superiori ai propri dipendenti;
- f) proporre al Funzionario preposto al personale l'elenco dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle proprie strutture da inserire nel documento di programmazione del fabbisogno di personale e nei suoi aggiornamenti;
- g) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
- h) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- i) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- l) gli atti ad esso attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal Sindaco;
- m) ogni altra funzione gestionale che per legge non compete al Segretario o ad altri organi.

4. Le attribuzioni indicate al comma precedente possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

5. Non possono essere conferiti incarichi di direzione delle strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni (Art. 53 comma 1bis D.Lgs 30/03/2001 n. 165 e s.m.i.).

## **Art. 19**

### **Le Posizioni Organizzative**

1. Ai Responsabili dei Settori, nominati ai sensi dell'articolo precedente, il Sindaco conferisce le "Posizioni organizzative" in conformità all'art.15 del C.C.N.L. 22/01/04 e al vigente ordinamento professionale previsto dal CCNL del 31.3.1999.

2. Le posizioni organizzative sono automaticamente modificate, soppresse od accorpate a seguito di ristrutturazioni dell'organizzazione complessiva del Comune, in relazione alle mutate esigenze organizzative, anche prima della scadenza contrattuale.

3. L'incarico di posizione organizzativa può alla scadenza, sulla base della valutazione dei risultati conseguiti, essere rinnovato in capo allo stesso dipendente, ovvero, ai sensi delle disposizioni che precedono, unitamente alla responsabilità di direzione del Settore, essere conferito ad altro dipendente in possesso dei necessari requisiti.

4. A seguito di ciascuna ristrutturazione complessiva dell'organizzazione dell'Ente o di un rilevante trasferimento di funzioni tra i vari Settori, la Giunta Municipale, provvede a rideterminare l'importo della retribuzione di posizione relativa a ciascuna delle singole



posizioni organizzative. Analogamente si procede in caso di variazione dello stanziamento di bilancio riguardo il fondo complessivamente previsto per l'indennità di posizione dei titolari di posizione organizzativa.

5. La retribuzione di posizione, tra i limiti minimi e massimi previsti dalle norme della contrattazione collettiva nazionale, dipende dalle disponibilità di bilancio. Essa è graduata, secondo i criteri, in relazione alla collocazione nella struttura dell'Ente, alla complessità organizzativa, alle responsabilità di gestione, alle tipologie delle attività di studio e ricerca connesse, nonché in rapporto al livello professionalità, specializzazione ed esperienza richiesti. La pesatura delle P.O. viene effettuata dal Nucleo di Valutazione.

6. I responsabili di settore, titolari di P.O., al fine di mantenere la continuità amministrativa e gestionale, alla scadenza dell'incarico e fino alla individuazione delle nuove P.O. continuano a svolgere le loro funzioni in regime di prorogatio per un periodo massimo di 45 giorni.

7. In caso di assenza o impedimento, le relative funzioni vengono svolte dai dipendenti nominati per la sostituzione, ovvero da altro responsabile di settore nominato dal Sindaco.

8. Agli incaricati delle posizioni organizzative dovranno essere assegnati obiettivi realisticamente raggiungibili.

9. L'orario di lavoro di detti incaricati si uniformerà alle seguenti prescrizioni:

- è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali;

- non saranno riconosciuti recuperi di eventuali ore eccedenti, rilevate con cadenza mensile;

- le assenze per l'intera giornata lavorativa o la presenza inferiore al minimo giornaliero dovranno essere autorizzate e giustificate per le varie cause consentite dalla legge o dal contratto.

10. Nel caso in cui siano istituite aree omogenee, a seguito di accorpamento di più settori, la posizione organizzativa sarà conferita al rispettivo Capo Area.

## **Art. 20**

### **Modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di posizione organizzativa si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dipendente apicale, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.

2. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta.

## **Art. 21**

### **Valutazione dei risultati raggiunti dai titolari di Posizioni Organizzative**

1. I risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa sono valutati dalla Giunta Municipale, con cadenza annuale, sulla base della verifica fatta da parte del Nucleo di valutazione del livello di attuazione dei programmi, di realizzazione degli obiettivi e delle priorità assegnate, nonché dei relativi parametri di valutazione. I risultati della valutazione sono acquisiti al fascicolo personale del titolare della posizione organizzativa

2. Valutati i risultati raggiunti dai titolari delle posizioni organizzative, la Giunta Municipale provvede ad autorizzare il responsabile del Settore competente in materia di Personale ad erogare l'indennità di risultato.

3. La valutazione dei risultati viene effettuata sulla base delle disposizioni e dei criteri del sistema di valutazione e, in caso di valutazione positiva, dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, in un'unica soluzione annuale, nella misura percentuale, rispetto all'indennità di posizione. Di essa si tiene conto ai fini di un'eventuale riconferma, dopo la scadenza del relativo incarico.

4. In caso di valutazione non positiva intervenuta prima dell'ultimo anno di durata dell'incarico, la Giunta può deliberare la revoca dall'incarico sulla base delle disposizioni seguenti. La valutazione non positiva dei risultati comporta altresì l'impossibilità di conseguimento dell'indennità di risultato. Essa deve, comunque, essere preceduta da procedimento di contestazione e contraddittorio con il dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia.

5. Con le stesse modalità di cui al punto precedente, la revoca dell'incarico di posizione organizzativa può essere disposta prima della scadenza in caso di accertate gravi irregolarità di gestione o di violazione dei doveri d'ufficio.

6. La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita della retribuzione di posizione, essendo essa legata alla titolarità della posizione organizzativa. In tal caso, il dipendente interessato resta inquadrato nella categoria e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza, riacquistando il diritto al conseguimento delle indennità e del salario accessorio previsto per il personale non incaricato di posizioni organizzative.

#### **Art. 22 Servizio**

1. Il Servizio è unità organizzativa comprendente un insieme di unità operative complesse la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente nell'ambito della materia specifica.

2. Con propria disposizione i Responsabili dei settori interessati individuano tra i dipendenti i Responsabili dei Servizi afferenti il settore, di Categoria "D" o "C".

3. I responsabili dei Servizi, degli Uffici e delle Unità Operative assicurano che l'esercizio delle funzioni attribuite alla struttura organizzativa cui sono preposti corrisponda ed attui, al miglior livello di efficienza, gli indirizzi generali espressi dall'Amministrazione, realizzando gli obiettivi che gli organi della stessa hanno stabilito.

4. Essi hanno la direzione e responsabilità del funzionamento del servizio, ufficio o unità operativa cui sono preposti, con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nell'ambito degli indirizzi suddetti e delle direttive impartite, per la loro attuazione, dai rispettivi superiori gerarchici.

5. È compito di ciascun responsabile di Ufficio o Servizio di effettuare ai soggetti interessati la comunicazione prevista dalla L.R. 10/91 relativamente all'avvio dei procedimenti la cui istruttoria sia ad essi affidata dal Responsabile del Settore.

#### **Art. 23 Compiti di ciascun dipendente**

1. I compiti di ciascun dipendente sono stabiliti, in generale, in base alla categoria professionale di inquadramento. Sono, comunque, esigibili tutte le mansioni considerate equivalenti per contenuto e qualità nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi di lavoro.

2. Ciascun dipendente è direttamente responsabile del lavoro affidatogli, riferito alla corretta esecuzione delle mansioni della categoria professionale di appartenenza.

3. Deve provvedere a intrattenere rapporti diretti per l'esecuzione della propria attività, nei limiti del lavoro ad esso affidato, anche con operatori appartenenti ad unità operative di altri Settori.

4. È responsabile della qualità del lavoro svolto, dei tempi di esecuzione e dell'utilizzo ottimale delle risorse strumentali presenti nella sfera in cui svolge l'attività.
5. Partecipa, fornendo il proprio contributo, ai momenti collegiali della gestione e garantisce, quindi, agli altri operatori la propria costante collaborazione come presupposto indispensabile per garantire il miglior livello di produttività delle funzioni attribuite al Settore al quale è assegnato.
6. Informa il proprio comportamento al Codice di Comportamento dei Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e ai doveri di lealtà e correttezza professionali nei confronti degli Amministratori, dei superiori gerarchici, degli altri dipendenti e dell'utenza.

016

#### **Art. 24**

##### **Dotazione organica**

1. L'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a periodica verifica da parte della Giunta e, comunque, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000, all'art. 6, comma 4 bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché delle disposizioni di legge in materia di contenimento della spesa di personale nelle pubbliche amministrazioni, e successive modificazioni ed integrazioni e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Le variazioni riguardanti l'assetto e le competenze degli uffici sono deliberati dalla Giunta, sentiti i competenti Funzionari che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.
2. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti responsabili dei settori che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.
3. L'approvazione della dotazione organica e le successive variazioni sono disposte dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del personale, sentito il Gruppo di coordinamento e nel rispetto delle compatibilità economiche dell'Ente.
4. La dotazione organica dell'ente è la derivazione immediata e diretta del presente ordinamento degli uffici e dei servizi, le cui funzioni sono definite in applicazione delle leggi statali, regionali e in applicazione delle norme dello statuto e degli altri regolamenti.
5. Ogni Settore ha una propria dotazione organica articolata per categorie, figure professionali ed aree specifiche di attività determinata dinamicamente nell'ambito del piano esecutivo di gestione
6. L'insieme delle dotazioni organiche di Settore costituisce la dotazione organica generale dell'Ente ed è determinata dalla Giunta ai sensi del comma 1.

#### **Art. 25**

##### **Concorsi e progressioni di carriera**

1. Il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.

#### **Art. 26**

##### **Distribuzione delle risorse umane**

1. La Giunta, di norma con l'approvazione del piano esecutivo di gestione, sentito il Segretario Generale e i Responsabili dei settori competenti, assegna i contingenti di personale in servizio alle strutture di massima dimensione. Analogamente la Giunta può disporre modifiche a detto piano di assegnazione.

2. L'assegnazione delle risorse umane dovrà tenere conto delle esigenze connesse al perseguimento degli obiettivi assegnati dagli organi di governo e delle direttive e degli indirizzi formulati dal Sindaco e dalla Giunta nell'ambito dell'atto di programmazione.
3. I dipendenti sono inquadrati nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. L'inquadramento, pur riconoscendo uno specifico livello di professionalità e la titolarità del rapporto di lavoro, non conferisce una determinata posizione nell'organizzazione del Comune, né tantomeno l'automatico affidamento di responsabilità delle articolazioni della struttura ovvero una posizione gerarchicamente sovraordinata.
5. Il dipendente esercita le mansioni proprie della categoria e settore di inquadramento, come definite dal contratto collettivo di lavoro, dal contratto individuale di lavoro, da eventuali ordini di servizio o disposizioni interne.

017

### **Art. 27**

#### **Organigramma**

1. L'organigramma del Comune rappresenta la mappatura completa del personale in servizio, con l'indicazione delle singole posizioni di lavoro alle quali lo stesso risulta assegnato ai sensi dell'articolo precedente, nell'ambito delle articolazioni strutturali definite dall'amministrazione.
2. Lo sviluppo dell'organigramma ed il suo aggiornamento compete al servizio Personale, su apposita comunicazione, tempestivamente operata dai competenti responsabili di Settore, circa la distribuzione delle risorse umane all'interno del Settore stesso ed alle sue eventuali modifiche.
3. L'organigramma e ogni sua variazione deve essere tempestivamente pubblicata nel sito web del Comune.

### **Art. 28**

#### **Disciplina delle mansioni**

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a), del decreto legislativo Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 52 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dall'art. 8 del C.C.N.L siglato il 14 settembre 2000, il dipendente, per obiettive esigenze di servizio, può essere adibito a svolgere mansioni superiori nei seguenti casi:
  - a) nel caso di vacanza di posto in organico per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici esclusivamente qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 4 del CCNL del 31 marzo 1999;
  - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
4. Nei casi di cui al comma due, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Chi ha disposto l'assegnazione risponde

personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. L'affidamento di mansioni superiori, che deve essere comunicato per iscritto al dipendente incaricato, corrispondenti a posizioni apicali è disposta con provvedimento del Sindaco. Negli altri casi provvede, con propria determinazione, il Responsabile del settore interessato.

## **Art. 29**

### **Mobilità interna**

1. Al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Amministrazione in relazione ai servizi svolti dall'Ente ed alle esigenze di operatività, i singoli Funzionari responsabili di Settore, nel rispetto della classificazione professionale e delle previsioni della dotazione organica, possono procedere alla mobilità interna del personale in servizio, in relazione ai rispettivi ambiti di competenza organizzativa.
2. La mobilità d'ufficio o su domanda, previo eventuale colloquio teso ad accertare l'idoneità professionale, è effettuata tenendo conto delle disposizioni contrattuali disciplinanti la materia.
3. La mobilità interna è subordinata alla verifica della idoneità alle nuove mansioni, acquisibile anche mediante processi di riqualificazione.
4. Il sistema di mobilità interna del personale dipendente è informato a principi di efficienza, ottimizzazione, economicità e razionalizzazione della gestione delle risorse umane in relazione a:
  - a. esigenza di copertura di posti vacanti nell'organico di un servizio;
  - b. riordino di processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa ed all'efficacia di erogazione dei servizi;
  - c. rotazione del personale diretta a razionalizzare il lavoro e ad incrementare l'esperienza professionale dei dipendenti;
  - d. per sopraggiunta inidoneità accertata dall'organo competente nel rispetto delle norme vigenti;
  - e. soddisfacimento di motivate richieste del personale, purché compatibili con il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi.
5. Per i dipendenti appartenenti alla medesima categoria professionale, vige il principio della piena mobilità all'interno degli uffici e dei servizi comunali, salvo che il profilo professionale escluda l'intercambiabilità per il contenuto o i titoli di studio e/o professionali di accesso che specificatamente lo definiscono.
6. La mobilità all'interno del medesimo Settore è disposta e formalmente eseguita dal Responsabile di settore con propria disposizione.
7. Il piano della mobilità interna fra settori diversi, con cambio del profilo professionale, è disposta dalla Giunta Municipale, sentiti i Responsabili dei settori interessati in occasione dell'approvazione del PDO o PEG.
5. La mobilità interna fra settori diversi, senza mutamento di profilo professionale, è disposta dal Segretario generale sentiti i Responsabili di Settore interessati.
6. Alla mobilità interna fra diversi settori con modifica del profilo professionale nell'ambito della stessa categoria si provvede mediante selezione, e conseguente graduatoria, fra i dipendenti che abbiano avanzato richiesta. Possono chiedere di partecipare i dipendenti che abbiano come requisito l'inquadramento nella medesima categoria funzionale all'interno della quale è ascrivibile il profilo destinato alla mobilità interna. Le graduatorie sono predisposte dall'Ufficio personale ed approvate dal Responsabile del Settore AA. GG nel rispetto dei criteri oggettivi collegati ai titoli culturali, professionali e di servizio, formulate in applicazione del presente Regolamento, salvo diversa disciplina contenuta dalla legislazione vigente in materia. Nei provvedimenti vanno formalmente specificati le conseguenze derivanti dall'attuazione della mobilità, con particolare riferimento alle

modifiche che si produrranno in capo ai dipendenti per effetto della mobilità, in itinere dei diversi istituti contrattuali (retribuzione accessoria, formazione, valutazione, ecc.)

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

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

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

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

8. Qualora si renda necessaria la mobilità del personale per ragioni di urgenza dettate da inderogabili e comprovate necessità organizzative, essa potrà essere disposta d'ufficio dal Segretario, prescindendo dalle disposizioni di cui ai commi precedenti anche con cambio di profilo professionale purché nell'ambito della categoria di appartenenza del dipendente e nel rispetto del principio dell'equivalenza delle mansioni ascrivibili a ciascuna categoria.

### **Art. 30**

#### **Mobilità esterna**

1. Il Comune può ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. A tal fine occorre in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.

### **Art. 31**

#### **Formazione e aggiornamento**

1. L'Amministrazione persegue quale obiettivo primario la valorizzazione delle risorse umane e la crescita professionale dei dipendenti, per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa. A tal fine programma annualmente la formazione e l'aggiornamento del personale, conformemente alle prescrizioni recate dal vigente C.C.N.L..

2. L'approvazione del piano formativo annuale compete alla Giunta Comunale.

### **Art. 32**

#### **Orario di servizio ed orario di lavoro**

1. Il Sindaco, previa consultazione delle OO.SS., emana direttive generali in materia di orario di servizio, articolazione dell'orario di lavoro e orario di apertura al pubblico degli uffici.

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

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

#### **Art. 33**

##### **Ferie, permessi, recuperi**

1. Compete al Responsabile di ciascun settore la concessione, ai dipendenti assegnati alla propria struttura, di ferie, permessi retribuiti, permessi brevi e relativi recuperi, aspettative e congedi, nonché l'applicazione di ogni altro istituto riconducibile alla gestione del personale dipendente affidato.
2. Per i Responsabili di Settore provvede il Segretario Generale.

#### **Art. 34**

##### **Responsabilità del personale**

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

#### **Art. 35**

##### **Utilizzo del mezzo proprio**

1. L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto può essere autorizzato solo in presenza di impossibilità o di non convenienza economica, per l'ente, dell'utilizzo di mezzi pubblici. Al dipendente autorizzato all'utilizzo del mezzo proprio potrà essere rimborsata un'indennità pari al prezzo del biglietto per il mezzo pubblico più conveniente, salva diversa previsione normativa.
2. Resta fermo l'obbligo di puntuale rendicontazione, da parte del dipendente, del tragitto compiuto e della connessa tempistica.

#### **Art. 36**

##### **Competenze della Giunta Comunale in rapporto a quelle dei responsabili delle aree e dei servizi**

1. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente e nell'attuazione degli indirizzi generali del Consiglio, svolgendo attività propositive e di impulso e riferendo annualmente sulla propria attività.

#### **Art. 37**

##### **Conferimento degli incarichi dirigenziali e disciplina delle collaborazioni esterne**

1. Il presente regolamento disciplina – nel rispetto dei criteri generali definiti dal Consiglio Comunale, delle previsioni statutarie e delle disposizioni legislative che regolano la materia - il conferimento degli incarichi dirigenziali e di collaborazione esterna e l'instaurazione di rapporti lavorativi a tempo determinato.
2. In particolare sono disciplinati dal presente regolamento:
  - a) la nomina di figure professionali altamente specializzate con contratti di lavoro a termine, anche al di fuori della dotazione organica del Comune (art.110 comma 2 D. Lgs. 267/2000);
  - b) la nomina, mediante convenzione a termine, di collaboratori esterni per prestazioni ad alto contenuto di professionalità per il raggiungimento di obiettivi determinati (art.110 co. 6 D. Lgs. 267/2000);
  - c) la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato per il funzionamento di uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta o degli Assessori per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo purché il Comune non versi in condizioni strutturalmente deficitarie (art. 90 co. 1 D. Lgs. 267/2000).

3. Il conferimento degli incarichi esterni deve essere preceduto dalla verifica dell'effettiva assenza di idonee figure e professionalità all'interno dell'Ente.

#### **Art. 38**

##### **Contratti speciali a tempo determinato per esigenze gestionali**

1. Per la copertura dei posti di responsabili dei settori o di alta specializzazione, il Sindaco, ai sensi dell'art. 110 c.1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, per esigenze gestionali, sentita la Giunta, previo esperimento di apposita procedura selettiva pubblica, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico può stipulare, contratti di diritto privato individuali a tempo determinato.

2. I contratti di cui al precedente 1° comma non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità *ad personam*, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

3. Il trattamento economico e l'eventuale indennità *ad personam* sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente.

4. Il provvedimento istitutivo del rapporto deve indicare i particolari motivi che presiedono alla costituzione dello stesso, dando altresì atto dell'assenza di professionalità assimilabili nel contesto dotazionale formale dell'ente, a prescindere dall'effettiva qualificazione soggettiva delle posizioni professionali acquisite.

5. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

#### **Art. 39**

##### **Figure di alta specializzazione**

1. Al di fuori della dotazione organica ed in applicazione dell'art.110 comma 2 D. Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo determinato per la nomina di figure professionali altamente specializzate con contratti di lavoro a termine, secondo quanto disposto dall'articolo seguente.

2. Il ricorso alle facoltà previste dal precedente comma é subordinato all'accertamento negativo dell'esistenza nella dotazione organica del Comune di risorse umane disponibili ed in possesso dei requisiti particolari richiesti.

3. Per le modalità di scelta dei soggetti con i quali istaurare i rapporti previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni contenute nel successivo articolo 40.

4. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, nella scelta dei soggetti dotati di alte specializzazioni sarà tenuto conto in particolare delle pregresse attività da documentare, e dei titoli scientifici e professionali dai quali sia possibile dedurre e formare il concetto qualitativo di "alta specializzazione".

5. I singoli rapporti sono disciplinati con contratti individuali di lavoro – di diritto privato – contenenti le indicazioni previste dal successivo articolo 39.



#### **Art. 40**

##### **Incarichi di collaborazione esterna per prestazioni ad alto contenuto di professionalità**

1. Il ricorso agli incarichi esterni, previsti dal presente articolo, è giustificato tutte le volte in cui è richiesta un'attività straordinaria di alto contenuto professionale scientifico, tecnico, culturale o artistico, che non può essere altrimenti garantita dal personale interno.
2. Per quanto attiene alla disciplina e alle modalità di conferimento dei suddetti incarichi, si fa riferimento allo specifico regolamento.

022

#### **Art. 41**

##### **Competenza per le nomine**

1. Tutti i provvedimenti diretti a conferire gli incarichi o ad instaurare alcuno dei rapporti di cui agli articoli precedenti sono adottati dal Sindaco.

#### **Art. 42**

##### **Disciplina degli incarichi**

1. Gli incarichi esterni devono essere regolati da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, stipulati in forma scritta e contenenti le seguenti indicazioni:
  - a) tipologia del rapporto;
  - b) durata del rapporto;
  - c) attività professionale richiesta e modalità della sua prestazione;
  - d) sede in cui deve essere resa la prestazione;
  - e) la categoria professionale di inquadramento, ove necessario in relazione alla tipologia del rapporto;
  - f) la retribuzione complessiva prevista e le modalità di pagamento;
  - g) ogni altra clausola ritenuta opportuna.
2. Ai titolari dei rapporti lavorativi, instaurati ai sensi del presente regolamento si applicano, in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, le disposizioni previste dall'articolo 53 del D.Lgs. n.165/2001 e del Codice di comportamento dell'ente.

#### **Art. 43**

##### **Criteri di scelta per gli incarichi gestionali esterni**

1. Gli incarichi di cui ai precedenti articoli, possono essere conferiti mediante procedura selettiva mediante avviso, adeguatamente pubblicizzato. La selezione è effettuata previa valutazione del curriculum personale dell'aspirante. In ogni caso, il giudizio complessivo deve tenere conto dei seguenti elementi di valutazione:
  - titoli di studio, di specializzazione o di perfezionamento conseguiti presso istituzioni universitarie;
  - abilitazioni all'esercizio di professioni attinenti alle funzioni da affidare;
  - attività scientifica e pubblicistica in materie di competenza dell'ente;
  - esperienze lavorative e professionali pregresse con particolare riguardo ai risultati conseguiti;
  - ogni altro elemento idoneo a formare un giudizio di merito sulla qualità della persona, compreso l'eventuale esperimento di un colloquio.
  - Il ricorso alla selezione è disposto con Determinazione del Sindaco, con la quale si approva anche l'avviso pubblico.
2. Il conferimento degli incarichi esterni deve essere preceduto dall'effettiva verifica dell'assenza di idonee professionalità esistenti all'interno dell'Ente.

### **PARTE III PERSONALE**

#### **Art. 44**

##### **Segretario Comunale**

1. Il Segretario Comunale, il cui ruolo e funzioni sono disciplinati dall'art. 97 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, è nominato o revocato con atto monocratico del Sindaco.
2. Il Segretario Comunale coadiuva il Sindaco assolvendo compiti di consulenza giuridico - amministrativa circa lo svolgimento delle attività comunali e, a tal fine, compie, anche su incarico del Sindaco, studi, verifiche e controlli dei cui risultati riferisce al Sindaco stesso, informandolo, altresì, sugli aspetti di legittimità e legalità delle attività assolte dalle diverse unità organizzative, segnalando, peraltro, eventuali difficoltà, ritardi od omissioni nell'espletamento dell'azione amministrativa.
3. La nomina del Segretario Comunale ha durata corrispondente a quella del mandato del Sindaco.
4. Il Segretario Comunale continua ad esercitare le proprie funzioni, dopo la cessazione del mandato del Sindaco, che lo ha nominato, fino alla riconferma o alla nomina del nuovo Segretario Comunale.
5. Il Segretario Comunale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili dei settori e ne coordina l'attività, inoltre:
  - a) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e ne cura la verbalizzazione;
  - b) roga su richiesta dell'ente, i contratti nei quali l'ente è parte ed autentica scritture private e atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
  - c) esprime, in relazione alle sue competenze, il parere sulle proposte di deliberazione nel caso in cui l'Ente non abbia responsabili dei servizi;
  - d) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.
- 6) Il Segretario esercita il potere sostitutivo ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2 della Legge 241/1990 e ss.mm.ii., recepito in Sicilia con L.R. 10/91 e ss.mm.ii..

#### **Art. 45**

##### **Vice-Segretario Comunale**

1. Il Sindaco può nominare un Vice Segretario, tra i dipendenti di Cat. D, in possesso dei titoli di studio prescritti dalla legge per il Segretario Comunale, cui compete collaborare fattivamente con il Segretario nell'esercizio delle competenze sue proprie, nonché sostituirlo in caso di vacanza, assenza od impedimento, ai sensi dell'art. 97 del citato Testo Unico.
2. Il Vice Segretario del Comune svolge compiti sussidiari, strumentali e di ausilio del Segretario Comunale anche per specifici settori di attività, serie di atti o tipi di procedure.

#### **Art. 46**

##### **Gruppo di coordinamento**

1. Per assicurare la migliore integrazione e cooperazione nel sistema direzionale dell'amministrazione comunale è costituito il Gruppo di coordinamento, composto dal Segretario Generale e dai Responsabili dei Settori.
2. Il Gruppo di coordinamento è presieduto dal Segretario Generale che lo convoca secondo le necessità.
3. Le principali attribuzioni del Gruppo di Coordinamento sono così definite:
  - analisi e valutazione delle strategie e delle politiche di personale, così come evidenziate dal Sindaco e dalla Giunta comunale;
  - adozione del piano annuale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, in attuazione di appositi atti di indirizzo di competenza della Giunta;
  - adozione del piano annuale di formazione del personale nell'osservanza delle direttive

- rese dalla Giunta;
  - collaborazione nell'elaborazione della proposta del piano esecutivo di gestione;
  - favorire l'informazione, l'esame, le decisioni congiunte su tutte le questioni strategiche ed operative che emergono nella realizzazione degli indirizzi e delle direttive degli organi di governo e nella gestione tecnica, economica e finanziaria del Comune;
  - costituire momento di programmazione gestionale e di definizione dei criteri di allocazione delle risorse, per conseguire un più elevato grado di integrazione funzionale dell'attività dell'ente;
  - contribuire al monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti dell'ente;
  - dirimere e risolvere gli eventuali conflitti fra i settori.
4. Periodicamente, in relazione alle esigenze emerse e all'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo politico - amministrativo, sul programma definito dal Sindaco, vengono pianificati gli incontri della struttura di coordinamento, al fine di valorizzare al massimo la collegialità degli atti e delle procedure dell'Ente.

24

#### **Art. 47**

##### **Ufficio di Staff del Sindaco**

1. L'ufficio di Staff è posto direttamente alle dipendenze del Sindaco, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.
2. L'Ufficio di Staff coadiuva gli organi elettivi e di governo al fine di assicurare il necessario supporto burocratico nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo previste dalla legge.
3. Al suddetto ufficio possono essere preposti dipendenti comunali o collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, di durata non superiore a quella residuale del mandato del Sindaco.
4. Il ricorso ai collaboratori esterni è consentito solo se il Comune non versa in condizioni di dichiarato dissesto o in situazioni strutturalmente deficitarie e nei limiti previsti dalla legge per le assunzioni.
5. Il personale addetto all'ufficio di staff è posto, ad ogni effetto, alle dirette dipendenze del Sindaco o degli Assessori di riferimento.
6. Quando all'Ufficio di staff sono preposti o addetti dipendenti assunti a tempo determinato, il rispettivo rapporto di lavoro è disciplinato da contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 48**

##### **Codice di comportamento**

1. I collaboratori esterni sono tenuti all'osservanza degli obblighi di diligenza, lealtà ed imparzialità nell'adempimento della prestazione lavorativa.
2. Salvi ulteriori obblighi nascenti dalla specifica natura del rapporto, i collaboratori esterni uniformano la propria condotta al codice di comportamento approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e al codice di comportamento dell'ente .

### **PARTE IV - INCOMPATIBILITÀ**

#### **Art. 49**

##### **Principio generale**

1. Il dipendente non può svolgere attività lavorative al di fuori del rapporto di servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 53 del D.lgs 165/2001 e s.m.i. e fatto salvo quanto previsto per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50%, di cui all'art. 1 comma 56 della Legge n. 662/1996 e s.m.i.

#### **Art. 50**

##### **Incompatibilità assoluta**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale con prestazione superiore al 50% di quella a tempo pieno, è fatto divieto:

- a) di esercitare attività di tipo commerciale, industriale o professionale autonomo;
- b) di instaurare altri rapporti di impiego, sia alle dipendenze di enti pubblici che alle dipendenze di privati e, comunque, di svolgere attività di lavoro subordinato con soggetti diversi dal Comune di Santa Venerina;
- c) di assumere cariche in società, aziende o enti, con fini di lucro, tranne che si tratti di società, aziende o enti per i quali la nomina sia riservata all'amministrazione comunale o di società cooperative ai sensi, in tale ultimo caso, dell'art. 61 del DPR n. 3/1957;
- d) di ricevere incarichi da aziende speciali, istituzioni, società a partecipazione pubblica, pubblici consorzi che abbiano in atto interessi od utilità in decisioni o in attività dell'amministrazione comunale.

2. al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa pari o inferiore al 50% di quella a tempo pieno, è fatto divieto di svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma nei soli casi in cui tale attività comporti conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente medesimo.

### **Art. 51**

#### **Attività autorizzabili**

1. I dipendenti comunali, previa autorizzazione, possono:

- a) far parte dell'amministrazione di società cooperative costituita tra impiegati;
- b) essere prescelti come periti od arbitri;
- c) partecipare all'amministrazione ed ai collegi sindacali in società per azioni o enti cui il Comune partecipi o contribuisca;
- d) partecipare agli organi di amministrazione o sindacali di società o enti che gestiscano servizi comunali in regime di concessione o che siano sottoposti alla vigilanza del Comune;
- e) espletare ogni altra attività che, a giudizio dell'amministrazione, non confligga con gli interessi del Comune e non menomi il prestigio o l'indipendenza del pubblico dipendente, a condizione che l'attività sia prestata in modo occasionale e senza vincolo di subordinazione.

2. Il provvedimento di autorizzazione è adottato dal Sindaco quando a richiederlo è un responsabile di settore; in ogni altro caso è adottato dal Responsabile dell'Ufficio personale, sentito il responsabile del settore presso cui il dipendente presta servizio.

3. Il dipendente è tenuto a fornire tutte le notizie relative all'attività che intende svolgere, ai fini della precisa individuazione della natura della stessa, nonché al fine di ottemperare alle disposizioni vigenti in materia di anagrafe delle prestazioni.

### **Art. 52**

#### **Attività compatibili**

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

- a) le attività rese a titolo gratuito in associazioni di volontariato o cooperative socio - assistenziali senza scopo di lucro,
- b) le attività che costituiscano espressione dei diritti della personalità, costituzionalmente garantiti, quali la libertà di associazione e la manifestazione del pensiero;
- c) gli incarichi esterni conferiti da pubbliche amministrazioni per i quali è corrisposto il solo rimborso delle spese vive sostenute e documentate;
- d) la partecipazione ad organismi sindacali;
- e) l'espletamento di attività gratuita di tirocinio professionale;
- f) l'utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno;
- g) la partecipazione a seminari, convegni e simili in qualità di relatore;
- h) gli incarichi per assolvere i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa;

- i) gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso di esse distaccati o in aspettativa non retribuita.

### **Art. 53**

#### **Salvaguardia delle esigenze dei servizi**

1. Le attività estranee al rapporto di lavoro, comunque consentite ai dipendenti comunali, devono essere prestate al di fuori dell'orario di servizio e non possono, in ogni caso, interferire con i doveri d'ufficio, salvo che la legge o i regolamenti non dispongano diversamente.
2. La prescrizione di cui al precedente comma non si applica agli incarichi connessi con il rapporto di impiego comunale.

926

### **Art. 54**

#### **Autorizzazioni**

1. In tutti i casi previsti dal precedente articolo 48, il dipendente che intenda svolgere una attività od accettare un incarico compatibili con il rapporto di impiego, ma soggetti ad autorizzazione, deve presentare motivata istanza all'organo competente, ai sensi del 2° comma del richiamato articolo, corredata della documentazione che legittima la richiesta.
2. Il responsabile del procedimento provvede alla istruttoria dell'istanza ed entro venti giorni dalla presentazione propone lo schema del provvedimento finale per le determinazioni di competenza da adottarsi nei successivi dieci giorni.
3. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per l'espletamento di incarichi da conferirsi a cura di amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende negata.

### **Art. 55**

#### **Criteri per il conferimento di incarichi**

1. Nei casi in cui il conferimento di incarichi esterni sia disposto dall'amministrazione comunale si prescinde dall'autorizzazione.
2. Il conferimento degli incarichi, di cui al precedente comma, deve essere effettuato tenendo conto dei titoli di studio e professionali posseduti dal dipendente interessato nonché della preparazione tecnica, amministrativa o professionale, in genere, acquisita in relazione al curriculum personale posseduto.
3. Fermi restando i superiori criteri di scelta, l'amministrazione favorisce la rotazione degli incarichi.

### **Art. 56**

#### **Provvedimenti per i casi di incompatibilità**

1. La violazione del divieto previsto dall'articolo 50 ovvero la mancata acquisizione dell'autorizzazione prevista dall'articolo 51, nonché le comunicazioni accertate non veritiere concernenti casi di incompatibilità, costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione comunale dal rapporto di lavoro.
2. Il soggetto competente ad autorizzare avuta comunque notizia di fatti e circostanze che possano integrare giusta causa di recesso, formula la contestazione ed assegna al dipendente interessato un termine, non inferiore a dieci giorni, per la produzione di eventuali atti di difesa.
3. Il dipendente può chiedere di essere sentito, entro lo stesso termine, con l'assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale cui abbia conferito mandato.
4. Nei dieci giorni successivi allo scadere del termine previsto dal precedente secondo comma, è adottato il provvedimento definitivo dell'amministrazione.

## PARTE V IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

### Art. 57

#### **Soggetti competenti per l'applicazione di sanzioni disciplinari**

1. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. n.165/2001, si applica l'art. 2106 del codice civile. Le disposizioni dell'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001 e di quelli seguenti fino all'art. 55-octies costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419.

2. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari e per l'applicazione delle relative sanzioni è composto dal Segretario comunale in qualità di presidente, dal Responsabile dell'Area di pertinenza del personale di volta in volta interessato dal procedimento disciplinare, con funzioni consultive del presidente ed, eventualmente, da un istruttore/collaboratore amministrativo dell'ufficio di segreteria con le funzioni di verbalizzazione. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, inserito dall'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, non essendo i responsabili delle strutture di massima dimensione dell'Ente (Settore) inquadrati con qualifica dirigenziale, le sanzioni di seguito indicate, per le quali è necessaria la contestazione scritta, sono di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari:

- rimprovero scritto (censura);
- multa fino a 4 ore;
- sospensione fino a 10 giorni.
- la sospensione superiore a 10 giorni;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

3. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari determina la sanzione da applicare o dispone l'archiviazione nei termini prescritti dalla legge.

4. Per il rimprovero verbale provvede direttamente il responsabile di settore titolare di posizione organizzativa. Per l'irrogazione di tale sanzione non è necessaria la contestazione scritta. La sanzione deve essere applicata entro venti giorni decorrenti dal momento in cui è venuto a conoscenza del fatto. Per i responsabili di settore competente ad irrogare la sanzione del rimprovero verbale è il Segretario comunale.

5. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è, altresì, competente per l'adozione di provvedimenti aventi natura cautelare, sia discrezionali che vincolati a norma di legge.

### Art. 58

#### **Doveri del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- collaborare con diligenza, osservando le norme del presente regolamento, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;

- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge in tema di auto certificazione;
- in merito all'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione dei soggetti abilitati a rilasciarla;
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;
- eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

## **Art. 59**

### **Sanzioni disciplinari**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n.300 del 1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;



k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

**6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:**

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

**7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:**

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000.

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

#### **Art. 60**

**Fattispecie, ulteriori rispetto a quelle previste dal contratto collettivo, che danno luogo a procedimento disciplinare ed all'applicazione di sanzioni disciplinari introdotte con il D.Lgs. n. 150/2009 (disposizioni di cui al capo V del Titolo IV).**

1. Si applica il licenziamento disciplinare con preavviso nei seguenti casi:

- assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- valutazione di insufficiente rendimento riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione.

2. Si applica il licenziamento senza preavviso per:

- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

3. Si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi per:

- condotte pregiudizievoli per aver provocato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.

4. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni per:

- coloro che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

5. Si applica il collocamento in disponibilità:

- in tutti i casi in cui il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

6. Si applica la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi e della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione per:

- mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento.
- ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

### **Art. 61**

#### **Codice disciplinare**

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001 come sostituito dall'articolo 68, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 il testo del codice disciplinare di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 11/4/2008 integrato con le indicazioni delle infrazioni e relative sanzioni di cui al capo V del Titolo IV del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione. Detta pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

033

### **Art. 62**

#### **Procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari**

Tutta l'attività afferente la gestione dei procedimenti disciplinari è regolata da apposito regolamento approvato dal Giunta Municipale a cui si fa rinvio.

### **Art. 63**

#### **Contenzioso del lavoro: competenze Settore Personale.**

1. Al Settore personale è affidato il compito di assicurare lo svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e di supporto a quelle giudiziali relative a vertenze in materia di rapporti di lavoro che possano insorgere fra il personale e il Comune, come previsto dall'art. 12 del D.Lgs.165/2001, dal presente regolamento e dal contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione e arbitrato.
2. Il Settore personale, in materia di contenzioso per il lavoro, è competente per tutta la fase conciliativa preliminare al vero e proprio giudizio. La difesa nel giudizio di primo e secondo grado è affidata a professionista abilitato al quale verrà di volta in volta attribuito specifico mandato.
3. Il Settore personale esplica la propria attività di consulenza e assistenza a favore degli altri uffici dell'Ente, anche al fine di prevenire l'insorgere di controversie in materia di lavoro.
4. Al fine di cui al comma precedente il responsabile di settore dell'Ente che ritiene sussistano i presupposti per il sorgere di una controversia imminente con un proprio dipendente può formulare quesiti al Settore per il contenzioso del lavoro.
5. In risposta a quesiti formulati per iscritto, il Settore personale provvede con consulenze e pareri scritti fornendo linee interpretative per l'applicazione uniforme e coerente delle disposizioni contenute nel Ccnl e nei contratti decentrati e individuali di lavoro, anche sulla base della giurisprudenza formatasi in materie analoghe.
6. Detta attività verrà compiuta dal Settore che si occupa di contenzioso nel rispetto delle normative vigenti al fine di assicurare una condotta omogenea e comune fra gli uffici del comune in materia di rapporti di lavoro.
7. Nel caso in cui non sia possibile evitare il sorgere di una controversia il Sindaco conferisce mandato al responsabile del Settore Personale di rappresentare l'amministrazione con potere di conciliare e transigere la vertenza dinanzi il Collegio di conciliazione.
8. Nel caso di incompatibilità o di impedimento del responsabile del settore personale, il Sindaco provvede con proprio atto a conferire mandato al Segretario Generale o a dipendenti ritenuti idonei.
9. In ogni occasione in cui viene comunicato un atto di diffida, il settore personale provvede ad effettuare la valutazione sulla fondatezza della pretesa anche alla luce di eventuali precedenti all'esame della giurisprudenza.

### **Art. 64**

#### **La fase conciliatoria**

1. La controversia viene di norma introdotta con la notificazione della richiesta per il tentativo di conciliazione.

2. Il Sindaco provvede con proprio atto alla nomina del rappresentante dell'amministrazione nel collegio di conciliazione, individuandolo nel legale dell'Ente e nel responsabile del Settore Personale per rappresentare l'amministrazione con potere di conciliare e transigere la vertenza dinanzi il Collegio stesso, entro 30 giorni dal ricevimento della notifica o ricevimento della raccomandata della richiesta per il tentativo di conciliazione.

Nel caso di incompatibilità o di impedimento del responsabile del settore personale, il Sindaco provvede con proprio atto a conferire mandato al Segretario Generale o a dipendenti ritenuti idonei.

3. L'atto di nomina del rappresentante dell'amministrazione, munito del potere di conciliare, deve essere redatto in forma scritta su carta intestata regolarmente protocollata e sottoscritta e può contenere dei limiti al procuratore entro i quali dovrà ritenersi vincolato ad operare. In presenza di limiti espressi di mandato, la conclusione di una trattazione al di fuori degli stessi potrà ritenersi o meno vincolante per l'amministrazione secondo gli ordinari principi civilistici della rappresentanza senza potere (artt.1398-1399 c.c.) .

34

## **PARTE VI I CONTROLLI INTERNI**

### **Art. 65**

#### **Controllo interno**

Il sistema di controllo interno del Comune di Santa Venerina è disciplinato da apposito regolamento ed è articolato nelle seguenti attività:

- a) controllo preventivo di regolarità amministrativa;
- b) controllo preventivo di regolarità contabile;
- c) controllo di regolarità amministrativo contabile;
- d) controllo di gestione;
- e) sistema di misurazione e valutazione della performance;
- e) controllo sugli equilibri finanziari;

### **Art. 66**

#### **Controllo di regolarità amministrativa**

1. Il controllo di regolarità amministrativa si realizza nella fase preventiva di formazione dell'atto ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

### **Art. 67**

#### **Controllo di regolarità contabile**

1. Il controllo di regolarità contabile è effettuato dal responsabile del servizio finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria, si realizza nella fase preventiva di formazione dell'atto.

### **Art. 68**

#### **Controllo di regolarità amministrativo-contabile**

Il controllo di regolarità amministrativo-contabile è assicurato nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale è modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'Ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette a controllo le determinazioni di impegno di spesa, i

contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

L'attività è disciplinata da apposito regolamento.

#### **Art. 69**

##### **Il Controllo di gestione**

1. Il controllo di gestione è finalizzato a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi, al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa.

2. Il Servizio di controllo interno di gestione è assegnato ad apposito Ufficio Interno, il quale predispone, sulla base della direttiva stabilita dalla Giunta, il piano metodologico ed attuativo.

3. Il Piano definisce annualmente:

a) le unità organizzative al cui livello è misurata l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

b) le procedure di determinazione degli obiettivi gestionali e dei soggetti responsabili;

c) l'insieme dei prodotti e delle finalità dell'azione amministrativa, con riferimento all'intera amministrazione o a singole unità organizzative;

d) le modalità di rilevazione e ripartizione dei costi tra le unità organizzative e di individuazione degli obiettivi per cui i costi sono sostenuti;

e) gli indicatori specifici per misurare efficacia, efficienza ed economicità;

f) la frequenza di rilevazione delle informazioni.

4. I Responsabili dei Settori oggetto del controllo predispongono i rapporti annuali di gestione entro la fine di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e li inviano al Nucleo di Valutazione Interno per le valutazioni di competenza.

5. L'attività è disciplinata da apposito regolamento.

#### **Art. 70**

##### **Organismo preposto alla misurazione e valutazione della performance**

La valutazione e misurazione della performance è affidata al Nucleo di Valutazione Interno, per la cui nomina, funzionamento e competenze si rinvia all'apposito regolamento.

#### **Art. 71**

##### **Il controllo sugli equilibri finanziari**

La disciplina del controllo sugli equilibri finanziari è contenuta nel regolamento di contabilità.

#### **Art. 72**

##### **Norme finali**

1. Il presente regolamento sostituisce ogni altro precedente regolamento in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ed ogni precedente norma organizzativa e di funzionamento incompatibile con le presenti disposizioni.

2. Ogni attività interpretativa delle norme del presente articolo è demandata al Segretario Generale nell'ambito della propria attività di coordinamento. L'interpretazione autentica è data esclusivamente dalla Giunta Comunale con proprio atto deliberativo.

3. Il presente regolamento entrerà in vigore trascorsi quindici giorni dalla sua ripubblicazione all'albo pretorio dell'Ente.

**Art. 73**

**Norma di rinvio**

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle leggi ed ai regolamenti in vigore.

Delibera G.M. 104 del 9/10/2015

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive per conferma.

L'Assessore anziano

*Merie Assunta Vadalò*



Il Presidente  
Salvatore Greco

*Salvatore Greco*

Il Segretario comunale

Nerina Scandura

*Nerina Scandura*

.....  
Il presente verbale è stato pubblicato all'Albo comunale on line dal ..... al .....  
per n. 15 giorni consecutivi col n..... del registro delle pubblicazioni.  
Dalla residenza municipale.....

Il Messo comunale

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario, su conforme attestazione del messo, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on line di questo Comune dal ..... al ..... a norma dell'art.11 della L.R. n. 44 del 3 dicembre 1991 e s.m.i. e dal c.5 art.32 L.69/2009 e s.m.i., e che contro la stessa non furono presentati reclami.

Dalla residenza municipale, li.....

Il Segretario comunale

.....  
La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno .....

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.12,comma 1 l.r. 44/91).
- per essere stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi della L.R. 44/91.

Dalla residenza municipale.....

Il Segretario comunale