

Approvato con deliberazione di  
Giunta Comunale n. 43 del 13.06.2011

# **COMUNE DI ROBBIO**

**Provincia di PAVIA**

## **Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi**

### ***Parte I***

***L'assetto organizzativo del Comune - L'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi - I sistemi di coordinamento - L'esercizio delle funzioni di direzione - Le linee procedurali di gestione del personale.***

## SOMMARIO

CAPO I - PRINCIPI GENERALI.....	2
Articolo 1 - Oggetto del Regolamento.....	2
Articolo 2 - Principi generali di organizzazione.....	2
Articolo 3 - Indirizzo politico e gestione amministrativa .....	3
Articolo 4 - Principi di organizzazione del lavoro .....	3
Articolo 5 - Programmi operativi di attività.....	3
CAPO II - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE.....	3
Articolo 6 - Articolazione della struttura organizzativa .....	3
Articolo 7 - Il Servizio.....	4
Articolo 8 - Il Centro di competenza .....	4
Articolo 9 - L'Ufficio .....	4
Articolo 10 - L'Unità di progetto .....	5
Articolo 11 - Catalogo delle attività e dei prodotti, carta dei servizi e standard di qualità .....	5
Articolo 12 - Nomina dei responsabili della struttura .....	5
CAPO III - DOTAZIONE ORGANICA E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.....	6
Articolo 13 - Dotazione organica .....	6
Articolo 14 - Profili professionali.....	6
Articolo 15 - Modifica di profilo professionale .....	6
Articolo 16 - Pianificazione e programmazione delle risorse umane.....	7
Articolo 17 - Quadro di assegnazione dell'organico e mobilità interna.....	7
Articolo 18 - Disciplina del rapporto di lavoro .....	7
Articolo 19 - Inquadramento, posizione di lavoro e responsabilità .....	8
Articolo 20 - Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.....	8
Articolo 21 - Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	8
Articolo 22 - Autorizzazione all'esercizio di attività esterne .....	8
Articolo 23 - Comandi .....	9
Articolo 24 - Formazione professionale .....	9
CAPO IV - FUNZIONI DI DIREZIONE E DI COORDINAMENTO.....	10
Articolo 25 - Contenuti della responsabilità di gestione.....	10
Articolo 26 - Il Segretario Comunale .....	10
Articolo 27 - Il Vice Segretario .....	10
Articolo 28 - Il Responsabile di Servizio.....	11
Articolo 29 - Il responsabile di Centro di competenza.....	12
Articolo 30 - Sostituzione temporanea del Responsabile di Servizio .....	13
Articolo 31 - Il Responsabile di Ufficio .....	13
Articolo 32 - Assegnazione di incarichi di responsabile di Servizio o di Centro di competenza .....	13
Articolo 33 - Ufficio di Direzione .....	143
CAPO V - CICLO DELLA PERFORMANCE.....	143
Articolo 34 - Ciclo della performance, trasparenza e sistemi di valutazione.....	143
Articolo 35 - Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	14
Articolo 36 - Piano della performance .....	14
Articolo 37 - Relazione sulla performance .....	154
CAPO VI - ATTI DI ORGANIZZAZIONE.....	15
Articolo 38 - Tipologia degli atti di organizzazione.....	15
Articolo 39 - Il decreto sindacale .....	15
Articolo 40 - La determinazione organizzativa.....	165
Articolo 41 - L'ordine di servizio .....	16
Articolo 42 - L'atto di gestione organizzativa .....	16
CAPO VII - DISPOSIZIONI FINALI.....	176
Articolo 43 - Norme in contrasto .....	176
Articolo 44 - Funzioni di direzione generale .....	176

## **CAPO I - PRINCIPI GENERALI**

### ***Articolo 1 - Oggetto del Regolamento***

1. Nell'ambito dei principi generali dell'ordinamento, il Comune di ROBBIO definisce in piena autonomia la propria organizzazione, ai sensi dell'art. 117, comma 6, della Costituzione, e conformemente al proprio Statuto, al fine di garantire il corretto, efficiente ed efficace esercizio delle funzioni amministrative attribuite dalla legge statale e regionale, anche in attuazione dell'articolo 118, comma 1, della Costituzione.
2. Il presente regolamento disciplina, in conformità con i criteri generali stabiliti dal Consiglio comunale, l'assetto del Comune, l'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi, i sistemi di coordinamento, l'esercizio delle funzioni dirigenziali, le linee procedurali di gestione del personale.
3. Alla normativa contenuta nel presente Regolamento dovranno adeguarsi le altre disposizioni regolamentari, relativamente alle parti inerenti alle materie organizzative.
4. Il rinvio a disposizioni normative diverse da quelle emanate dal Comune, nelle materie devolute alla potestà normativa degli enti locali, non si estende alle successive modificazioni ed integrazioni, qualora non espressamente recepite con espresso atto normativo del Comune.

### ***Articolo 2 - Principi generali di organizzazione***

1. Le linee fondamentali dell'organizzazione del Comune di ROBBIO s'ispirano ai seguenti criteri:
  - a) centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
  - b) articolazione della struttura che sia funzionale rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
  - c) flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei responsabili di struttura o di centro di competenza;
  - d) necessità di garantire un efficace collegamento delle attività delle unità organizzative, attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
  - e) chiara individuazione delle responsabilità, dei poteri e dei livelli di autonomia di tutte le posizioni direttive e di lavoro, con riferimento agli obiettivi e alle risorse assegnate;
  - f) garanzia di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e l'attribuzione ad un unico ufficio e per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso; garanzia dell'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai servizi, di informazione e di partecipazione all'attività amministrativa;
  - g) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche e dei Paesi dell'Unione Europea;
  - h) sviluppo della produttività quantitativa e qualitativa, della progettualità e della flessibilità aziendale;
  - i) valorizzazione della risorsa umana, garantendo il miglioramento delle condizioni lavorative, la crescita professionale del personale, le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro;
  - j) ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse professionali, tecniche e finanziarie;
  - k) sviluppo dei sistemi di monitoraggio delle politiche di governo e delle attività di gestione;
  - l) riqualificazione, controllo e contenimento della spesa del personale.
2. L'Amministrazione Comunale assume ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui al comma precedente e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

### ***Articolo 3 - Indirizzo politico e gestione amministrativa***

1. Gli organi di governo esercitano funzioni d'indirizzo politico-amministrativo definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni nonché il controllo sui risultati dell'attività amministrativa e della gestione al fine di verificarne la rispondenza agli indirizzi impartiti.
2. Ai dipendenti con funzioni di direzione e competenze di gestione spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva della gestione e dei relativi risultati.
3. Gli atti di gestione inerenti all'organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro sono assunti dai dipendenti con funzioni di direzione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
4. In quanto previsto dalla legge e sussistendo le condizioni ivi previste, il Comune di ROBBIO può avvalersi della facoltà di affidare a uno o più componenti la Giunta la responsabilità di uno o più servizi o centri di competenza ed il connesso potere di adozione degli atti di gestione.

### ***Articolo 4 - Principi di organizzazione del lavoro***

1. L'organizzazione del lavoro del personale persegue l'ottimizzazione del processo di erogazione dei servizi ed è fondata sulla partecipazione dei dipendenti e sulla loro adeguata e piena responsabilità e professionalità.
2. All'interno del sistema di programmazione, l'organizzazione del lavoro assicura una corretta distribuzione dei carichi di lavoro, nell'ambito dell'unitarietà di tutti i compiti, con riferimento agli specifici progetti di attività.
3. L'organizzazione del lavoro è improntata alla certezza e semplicità delle procedure, alla razionalità del sistema informativo e informatico.
4. La flessibilità di utilizzo del personale è condizione per l'accrescimento della professionalità, dell'esperienza e della collaborazione tra gli operatori.
5. Il confronto con le organizzazioni e le rappresentanze sindacali viene garantito con le modalità e per gli ambiti previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

### ***Articolo 5 - Programmi operativi di attività***

1. La realizzazione delle determinazioni del Consiglio, della Giunta e del Sindaco è affidata alla struttura operativa del Comune di ROBBIO.
2. Sulla base degli atti di programmazione gestionale (definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi, direttive) e delle direttive emanate dai soggetti competenti, i Responsabili di servizio o di Centro di competenza predispongono programmi operativi di attività.
3. I programmi operativi di attività, ordinaria e di progetto, sono coerenti con gli obiettivi fissati dagli organi di governo e sono elaborati garantendo una distribuzione razionale dei carichi di lavoro.

## **CAPO II - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE**

### ***Articolo 6 - Articolazione della struttura organizzativa***

1. L'organizzazione del Comune di ROBBIO può articolarsi in strutture operative che sono aggregate secondo criteri di omogeneità, ovvero mantenersi unitaria, con assegnazione di responsabilità gestionali.
2. Nel primo caso, la struttura organizzativa del Comune si articola in:
  - a) Servizi (unità organizzative di massima dimensione);

- b) Uffici interni o autonomi (unità organizzative di base).
- 3. Nel secondo caso, la struttura organizzativa è unitaria (o parzialmente unitaria) e posta alle dirette dipendenze del Segretario comunale, il quale dispone l'aggregazione stabile o temporanea del personale sulla base delle esigenze operative.
- 4. L'individuazione delle unità organizzative è effettuata:
  - a) con deliberazione della Giunta, su proposta del Segretario, per quanto riguarda i Servizi e gli Uffici autonomi;
  - b) con ordine di servizio dal Responsabile di Servizio, per quanto riguarda gli Uffici interni.
- 5. Possono essere costituite, con provvedimento del Sindaco, strutture poste alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta e degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di supporto operativo all'attività degli organi di governo nonché di supporto all'elaborazione degli indirizzi di attività e all'esercizio delle funzioni di controllo. Con identico provvedimento e per le medesime finalità, possono essere individuate strutture già esistenti cui affidare le predette funzioni.
- 6. Alle strutture di cui al comma 5, possono essere assegnati dipendenti dell'Ente, o dipendenti appositamente assunti con contratto a termine di durata non superiore al mandato del Sindaco, in possesso dei requisiti generali per l'assunzione nella Pubblica Amministrazione.
- 7. Ai dipendenti con contratto a termine o con contratto a tempo indeterminato assegnati a tali strutture si applicano le norme relative al personale degli uffici di supporto agli organi di direzione politica.

### **Articolo 7 - Il Servizio**

- 1. Il Servizio è l'unità organizzativa di massima dimensione presente nel Comune.
- 2. Il Servizio ha funzioni programmatiche, organizzative e gestionali ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di competenza.
- 3. Il Servizio è il riferimento per:
  - a) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
  - b) la gestione di sistemi integrati e relativamente autonomi di interventi e servizi, siano essi rivolti a funzioni trasversali, di prevalente utilizzo interno, oppure a servizi finali, destinati all'utenza esterna;
  - c) l'elaborazione e la gestione dei programmi operativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi definiti dagli organi di governo (anche ai fini della gestione degli istituti di incentivazione della produttività);
  - d) l'eventuale definizione e gestione dei budget economici;
  - e) l'attuazione dei sistemi di controllo di gestione.

### **Articolo 8 - Il Centro di competenza**

- 1. Quando non siano istituiti i Servizi, ovvero per gli ambiti per i quali non siano istituite strutture stabili, il Sindaco assegna le responsabilità gestionali sulla base di aggregazioni di materie definite Centri di competenza.
- 2. I Centri di competenza non rappresentano strutture organizzative, ma insiemi professionalmente omogenei di funzioni, sia di carattere interno all'Ente, sia rivolte all'utenza esterna, presidiati dal Responsabile.

### **Articolo 9 - L'Ufficio**

- 1. Nell'ambito di ogni Servizio possono essere istituite unità organizzative di base, denominate Uffici *interni*, preposte ad attività circoscritte e determinate e per la produzione di beni ed erogazione di servizi utilizzabili sia dall'utenza esterna che dalla struttura organizzativa del Comune. Tali unità organizzative sono ridefinibili in qualsiasi momento con le stesse modalità

fissate per la loro istituzione, in ragione dell'evoluzione delle esigenze di intervento e delle risorse disponibili.

2. Per l'espletamento di funzioni specialistiche o di supporto possono essere istituiti Uffici *autonomi*, strutture organizzative senza competenze gestionali e tuttavia non incardinate in servizi.
3. Quando non altrimenti previsto in specifici atti di valenza regolamentare, la costituzione, le finalità, le modalità e le procedure di gestione nonché le funzioni e gli incarichi di responsabilità degli uffici autonomi, sono definiti, secondo le rispettive competenze:
  - a) con decreto del Sindaco, quando l'ufficio autonomo abbia le funzioni di cui all'articolo 6, comma 5 ;
  - b) con delibera di Giunta.

### ***Articolo 10 - L'Unità di progetto***

1. L'Unità di progetto è la struttura organizzativa individuata al fine di adempiere a funzioni specifiche di durata limitata o per la gestione di progetti operativi.
2. Le Unità di progetto sono istituite con delibera di Giunta.
3. Con le deliberazioni istitutive delle unità di progetto sono determinati:
  - a) i componenti l'unità;
  - b) il responsabile dell'unità;
  - c) i limiti di responsabilità;
  - d) l'obiettivo di attività;
  - e) i tempi necessari per il raggiungimento dell'obiettivo;
  - f) le risorse finanziarie ed operative disponibili;
  - g) le procedure di rendicontazione e di controllo.

### ***Articolo 11 - Catalogo delle attività e dei prodotti, carta dei servizi e standard di qualità***

1. Il Catalogo delle attività e dei prodotti raccoglie e descrive tutte le funzioni fondamentali svolte dall'Ente e per ciascuna di esse individua:
  - a) i prodotti finali dei processi operativi o dei procedimenti amministrativi afferenti alla funzione;
  - b) per ogni tipologia di servizio, lo standard di qualità prevista, definita secondo le dimensioni dell'accessibilità, della tempestività, della trasparenza e dell'efficacia del servizio medesimo;
  - c) le forme e le condizioni di tutela dell'utenza, nel caso di mancato rispetto degli standard.
2. Il Segretario coordina la formazione e l'aggiornamento del Catalogo predisposto dai Responsabili di Servizio e di Centro di competenza. Il Catalogo è approvato dalla Giunta, assumendo la funzione di Carta dei Servizi.
3. La Carta dei servizi è resa disponibile e visibile attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente, quando esistente, ed è oggetto di divulgazione e discussione con le associazioni rappresentative del territorio e con i cittadini, secondo le modalità individuate dalla Giunta.

### ***Articolo 12 - Nomina dei responsabili***

1. La responsabilità di Servizio o di Centro di competenza viene assegnata dal Sindaco con proprio decreto motivato, a personale inquadrato in idonea categoria relativa alla complessità delle funzioni da svolgere, tenendo conto dell'attività e dei programmi da realizzare, dell'attitudine e della competenza professionale necessaria nonché i risultati ottenuti nel corso delle gestioni precedenti.

2. La funzione di Responsabile di Ufficio interno è attribuita dal Responsabile del Servizio con propria determinazione motivata a personale inquadrato in categoria idonea alle funzioni da svolgere.
3. Gli incarichi sono attribuiti a tempo determinato e per la durata indicata nel decreto o nella determinazione di nomina.
4. Il Sindaco, ovvero il Responsabile di Servizio, in rapporto ad un mutato assetto organizzativo oppure in caso di grave inadempienza o inerzia ovvero in presenza di una valutazione negativa sulle prestazioni del dipendente incaricato, può disporre, con provvedimento motivato ed in qualsiasi momento, la revoca dell'incarico.
5. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di responsabilità a seguito di concorsi.

### **CAPO III - DOTAZIONE ORGANICA E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

#### ***Articolo 13 - Dotazione organica***

1. La dotazione organica generale dell'ente consiste nell'elenco dei posti di ruolo previsti, classificati in base ai sistemi d'inquadramento contrattuale in vigore.
2. La dotazione organica generale è suddivisa unicamente per categorie ovvero in base al sistema classificatorio previsto dalle norme contrattuali vigenti nel tempo.
3. La dotazione organica è determinata in funzione dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi fissati dall'Amministrazione e previa verifica degli effettivi fabbisogni del personale al fine di accrescere l'efficienza e razionalizzare il costo del lavoro.
4. La dotazione organica e le sue variazioni sono definite dal Segretario e approvate dalla Giunta Comunale e sono determinate, sulla base dell'ordinamento vigente:
  - a) in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (relazione previsionale e programmatica e bilancio pluriennale) approvati dal Consiglio e con riferimento alla programmazione triennale di fabbisogno del personale, che deve comunque tendere ad una riduzione della spesa, disposta dalla Giunta;
  - b) periodicamente e comunque a scadenza triennale nonché, se necessario, a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

#### ***Articolo 14 - Profili professionali***

1. I profili professionali identificano specifiche conoscenze e competenze teorico-pratiche, necessarie per svolgere determinati compiti. I profili sono ordinati per aree funzionali e sono definiti e ridefinibili in relazione alle esigenze di flessibilità delle prestazioni, ai processi organizzativi ed alla evoluzione dei servizi e dell'attività del Comune.
2. Il sistema dei profili professionali è definito dal Segretario e approvato dalla Giunta.

#### ***Articolo 15 - Modifica di profilo professionale***

1. La modifica del profilo professionale s'ispira al criterio della flessibilità di gestione delle risorse umane e può costituire elemento di sviluppo professionale dei dipendenti all'interno della struttura organizzativa; è accompagnata, ove necessario, da adeguate iniziative formative atte ad agevolare l'inserimento del dipendente nel nuovo profilo professionale, in particolare dalla formazione obbligatoria in materia di prevenzione e sicurezza.
2. La modifica del profilo professionale di un dipendente all'interno della categoria di appartenenza può avvenire:
  - a) per effetto di mobilità interna;
  - b) per esigenze organizzative connesse a modifiche dell'organizzazione del lavoro che possono comportare l'istituzione, la soppressione di attività o la variazione di mansioni;

- c) per inidoneità psicofisica a svolgere le mansioni previste dal profilo di appartenenza.
3. L'inserimento nel nuovo profilo professionale avviene a condizione che il dipendente sia in possesso di titoli culturali e/o professionali adeguati al nuovo profilo, e previa verifica di idoneità psicofisica alle mansioni previste dal profilo di destinazione, quando queste siano soggette alla sorveglianza sanitaria obbligatoria ai sensi delle norme vigenti, o comunque allorquando la modifica del profilo professionale avviene per i motivi di cui al precedente comma 2 lettera c).
  4. La modifica del profilo professionale è attuata con atto di gestione organizzativa del Responsabile competente in materia di personale:
    - a) d'ufficio o su richiesta dei responsabili delle strutture organizzative competenti nei casi previsti dal comma 2 lettere a) e b);
    - b) d'ufficio nei casi previsti dal comma 2 lettera c).

### ***Articolo 16 - Pianificazione e programmazione delle risorse umane***

1. La pianificazione e la programmazione delle risorse umane sono funzionali alle politiche e agli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire.
2. Su proposta del Segretario, la Giunta approva il Piano triennale del personale, tenuto conto della programmazione complessiva dell'Ente e delle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica e nel rispetto dei vincoli di spesa contenuti nei documenti di bilancio.
3. In relazione agli atti di programmazione gestionale e al Piano triennale del personale, con le stesse modalità previste al comma 2, la Giunta approva il Piano annuale del personale, formulato in base alle indicazioni e alle esigenze manifestate dai servizi e dagli uffici autonomi, in relazione agli obiettivi e delle competenze loro assegnati, nel rispetto dei vincoli e dei criteri indicati dagli organi di governo dell'Ente.
4. Con l'approvazione del documento di programmazione gestionale, la Giunta assegna alle diverse strutture organizzative apicali i contingenti di personale, articolati per categorie d'inquadramento.

### ***Articolo 17 - Quadro di assegnazione dell'organico e mobilità interna***

1. Il quadro di assegnazione dell'organico è la riconduzione schematica della distribuzione del personale in servizio alle strutture organizzative apicali.
2. In applicazione del documento di programmazione gestionale e dei contingenti di personale previsti, il Segretario, con proprio atto di gestione organizzativa, dispone l'assegnazione nominativa del personale in servizio alle diverse strutture organizzative apicali.
3. Qualora, in conseguenza di esigenze non preventivabili, si manifesti la necessità di variazioni di assegnazione del personale tra le diverse strutture organizzative, gli spostamenti sono disposti, con atto di gestione organizzativa del Segretario, sentiti i responsabili interessati.
4. L'assegnazione del personale tra le diverse unità organizzative interne ai servizi è disposta con atti di gestione organizzativa dei rispettivi responsabili.
5. Ogni variazione del quadro di assegnazione interno alle strutture è comunicata al soggetto con competenze in materia di organizzazione.

### ***Articolo 18 - Disciplina del rapporto di lavoro***

1. Lo stato giuridico ed il trattamento economico dei dipendenti comunali è disciplinato dalla legge e dai contratti collettivi e individuali di lavoro.
2. Il Comune nelle materie soggette alla disciplina del Codice Civile, delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi, opera con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro adottando tutte le misure inerenti all'organizzazione e alla gestione dei rapporti di lavoro.
3. Il Segretario emana le norme di attuazione degli istituti contrattuali. Tali norme hanno natura privatistica.

### ***Articolo 19 - Inquadramento, posizione di lavoro e responsabilità***

1. Il personale è inserito nella struttura dell'ente secondo criteri di programmazione, funzionalità e flessibilità operativa.
2. Ogni operatore dipendente dell'ente è inquadrato con specifico contratto individuale in una categoria e in un profilo professionale secondo il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro. Tale inquadramento conferisce la titolarità del rapporto di lavoro, ma non la titolarità di una specifica posizione nella struttura organizzativa del Comune.
3. Con rispetto dei contenuti del profilo professionale di inquadramento l'operatore è assegnato a una posizione di lavoro cui corrispondono specifici compiti e mansioni.
4. La posizione di lavoro assegnata al dipendente può essere modificata nel rispetto delle norme contrattuali e delle effettive capacità professionali dell'interessato.
5. Nei limiti delle disposizioni previste dalla normativa e dal contratto di lavoro vigenti, ogni operatore è responsabile della validità delle prestazioni sviluppate nell'ambito della posizione di lavoro assegnata.

### ***Articolo 20 - Ufficio competente per i procedimenti disciplinari***

1. Il Segretario assume le funzioni di Ufficio competente per i procedimenti disciplinari a cui sono assegnate le competenze previste dalla legge e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto.
2. In assenza del responsabile dell'ufficio, in caso di sua incompatibilità ai sensi di legge o in quello in cui sia interessato al procedimento disciplinare ovvero ne sia l'istruttore, il Sindaco dispone con proprio decreto la sua temporanea sostituzione con altro responsabile<sup>1</sup>.

### ***Articolo 21 - Ricostituzione del rapporto di lavoro***

1. Il dipendente cessato dall'impiego per dimissioni da non più di cinque anni che abbia prestato servizio presso l'Ente per almeno un anno può presentare domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro.
2. Costituiscono elementi di valutazione della domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro:
  - a) il curriculum formativo e professionale;
  - b) elementi inerenti i precedenti rapporti di lavoro;
  - c) motivi di disagio sociale, personale e/o familiare adeguatamente documentati.
3. Il personale di cui al presente articolo è inquadrato nella medesima categoria rivestita al momento delle dimissioni e, di norma, nel profilo professionale di provenienza. Per particolari esigenze organizzative, l'amministrazione può valutare l'opportunità di ricostituire il rapporto di lavoro attribuendo al dipendente, purché in possesso di requisiti di esperienza e/o culturali adeguati, un profilo diverso della stessa categoria.
4. Il dipendente interessato dalla ricostituzione del rapporto di lavoro è soggetto al periodo di prova; può esserne esentato nel caso non siano decorsi più di tre anni tra le dimissioni e la ricostituzione del rapporto.
5. La ricostituzione del rapporto di lavoro è disposta, quando sussistano motivazioni di carattere organizzativo, con provvedimento del competente Responsabile ed è consentita unicamente a soggetti in possesso di tutti i requisiti necessari per l'accesso all'impiego con concorso pubblico.

### ***Articolo 22 - Autorizzazione all'esercizio di attività esterne***

1. In deroga al principio dell'incompatibilità e della esclusività del rapporto di pubblico impiego il dipendente può essere autorizzato ad esercitare attività esterne non comprese nei compiti e nei doveri d'ufficio entro i limiti previsti dal presente articolo.
2. Non sono soggette ad autorizzazione, ma vanno comunque comunicate all'Amministrazione:

- a) le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato, operanti in qualsivoglia ambito, iscritte agli albi regionali ovvero presso cooperative di solidarietà sociale;
  - b) le attività, anche retribuite, che ineriscono a collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili; diritti di autore; partecipazione a convegni e seminari; incarichi per i quali è corrisposto il solo rimborso di spese documentate; incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in aspettativa, in comando o fuori ruolo; incarichi conferiti dai sindacati a dipendenti distaccati in posizione di aspettativa non retribuita.
3. Il dipendente può essere autorizzato in regime derogatorio e dietro verifica della compatibilità con l'attività d'ufficio e dell'occasionalità ad esercitare attività esterne relative:
- a) alla partecipazione in qualità di esperto a commissioni giudicatrici di concorso nominate da pubbliche amministrazioni o enti pubblici;
  - b) alla consulenza a favore di pubbliche amministrazioni o enti pubblici;
  - c) alla partecipazione a consigli di amministrazione, commissioni tecniche e altri organismi similari nominati da pubbliche amministrazioni o enti pubblici;
  - d) alla docenza;
  - e) ai collaudi;
  - f) all'assunzione di cariche sociali;
  - g) all'amministrazione di condominio, esclusivamente per il condominio in cui abita;
  - h) alla partecipazione in società agricole a conduzione familiare.
4. Le autorizzazioni di cui al presente articolo sono rilasciate:
- a) dal Segretario, per i Responsabili di Servizio o di Centro di competenza;
  - b) dal competente Responsabile di Servizio, per gli altri dipendenti dell'Ente.

### ***Articolo 23 - Comandi***

1. Il dipendente può essere comandato a prestare servizio presso altre pubbliche amministrazioni od altri soggetti esercenti funzioni pubbliche, purché tale servizio risponda a finalità di pubblico interesse.
2. Al comando si provvede con provvedimento del competente Responsabile, a seguito di un atto dell'amministrazione di destinazione in cui si manifesta la volontà a usufruire del comando.
3. Il comando è sempre disposto a tempo determinato e, in via eccezionale, può essere rinnovato; la data di scadenza del comando deve essere espressamente indicata nel provvedimento che lo dispone.
4. Il Comune può richiedere in comando personale appartenente ad altre pubbliche amministrazioni o a soggetti esercenti funzioni pubbliche, con le medesime procedure di cui ai commi precedenti.

### ***Articolo 24 - Formazione professionale***

1. L'ente incentiva lo sviluppo e la formazione professionale, finalizzati all'approfondimento delle conoscenze tecnico-professionali e giuridico-amministrative e allo sviluppo di capacità gestionali, come condizione essenziale di efficacia della propria azione e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali dei propri dipendenti.
2. A tal fine la Giunta Comunale, a scadenze periodiche e sulla base delle indicazioni proposte dal Segretario, definisce e approva i programmi di formazione e di aggiornamento professionale.
3. In relazione alle azioni propositive tendenti a garantire condizioni favorevoli nell'attuazione dei programmi di formazione, il competente Responsabile cura la definizione di modalità organizzative che favoriscano l'organizzazione di corsi e di momenti formativi da tenersi presso la sede comunale e prevalentemente durante l'orario di servizio.
4. I Responsabili dei servizi autorizzano la partecipazione del personale assegnato alle attività di formazione che si svolgano fuori sede. Il Segretario comunale autorizza la partecipazione dei Responsabili dei servizi.

## **CAPO IV - FUNZIONI DI DIREZIONE E DI COORDINAMENTO**

### ***Articolo 25 - Contenuti della responsabilità di gestione***

1. La responsabilità della gestione ai sensi di legge, di Statuto e di regolamento è attribuita al Segretario (qualora gli siano conferite competenze gestionali), ai Responsabili di Servizio o di Centro di competenza nonché ai Responsabili delle unità di progetto (solo in quanto previsto dalle deliberazioni costitutive), per le materie di loro competenza. Spetta ad essi garantire piena concordanza dell'azione delle strutture con gli obiettivi e le scelte degli organi di governo.
2. Il contenuto della gestione è così definito, con riferimento alle competenze delle strutture affidate:
  - a) acquisire ed elaborare una sistematica informazione e conoscenza sull'ambiente di riferimento, i problemi e bisogni, le possibilità di intervento; ciò anche con lo studio e l'approfondimento degli aspetti di natura giuridico-amministrativa, economico-sociale e tecnico-scientifica;
  - b) compiere istruttorie e preparare l'attività decisoria degli organi di governo, esprimendo ed elaborando anche pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti amministrativi e regolamentari;
  - c) adottare le determinazioni di attuazione degli indirizzi gestionali fissati dal Sindaco o deliberati dalla Giunta per le materie di propria competenza;
  - d) delineare e proporre piani di intervento ed ipotesi anche alternative di soluzione per i problemi incombenti o sottoposti dagli organi di governo, individuando i tempi, le modalità di azione e le risorse necessarie;
  - e) dirigere il personale valutandone le prestazioni fornite e gestire le risorse tecnico-strumentali affidate;
  - f) razionalizzare, standardizzare e semplificare i metodi di lavoro e le procedure operative, curando l'applicazione di nuove tecniche e metodologie di lavoro e l'introduzione di adeguate tecnologie in una logica di efficienza;
  - g) curare il processo operativo, intervenendo nei punti di incertezza e di crisi, correggendo quando necessario l'impostazione inizialmente adottata;
  - h) verificare e controllare i risultati degli interventi, sia nei momenti intermedi che finali dei processi operativi;
  - i) curare e svolgere tutti i procedimenti amministrativi necessari allo svolgimento delle attività precedentemente indicate.

### ***Articolo 26 - Il Segretario Comunale***

1. Il Segretario Comunale esercita le attribuzioni di legge, di Statuto e del presente Regolamento, ovvero ogni altra competenza assegnatagli dal Sindaco.
2. In tale ambito esercita la seguenti prerogative gestionali ed organizzative:
  - a) coordina o sovrintende l'attività dei responsabili di servizio e di centro di competenza nonché degli eventuali responsabili delle unità di progetto, garantendone la sfera di autonomia gestionale;
  - b) cura l'integrazione ed il coordinamento tra tutte le attività e tutti gli interventi delle strutture;
  - c) verifica e controlla l'attività dei Servizi e dei Centri di competenza nel rispetto delle direttive impartite dal Sindaco;
  - d) formula proposte al Sindaco ed alla Giunta, anche ai fini della elaborazione di programmi, di direttive, di atti di loro competenza o di competenza del Consiglio Comunale;

- e) imposta e coordina l'attività di programmazione gestionale e operativa;
  - f) riesamina annualmente l'assetto organizzativo dell'Ente e la distribuzione dell'organico, sottoponendolo all'Ufficio di direzione, al fine di proporre alla Giunta eventuali provvedimenti di modifica;
  - g) gestisce i processi di mobilità del personale tra le diverse strutture apicali;
  - h) convoca e presiede l'Ufficio di direzione.
3. In caso d'inadempienza o di constatata inerzia da parte di un responsabile di Servizio o di Centro di competenza, rispetto a singoli provvedimenti, il Segretario, sentito il Sindaco, procede a diffida scritta e motivata, con la fissazione di un termine per l'adempimento. In caso di ulteriore inerzia, valutate le eventuali controdeduzioni del responsabile, laddove sussistano rischi di gravi danni per la gestione dell'Ente o di inosservanza di scadenze improrogabili, il Segretario attribuisce l'adozione dell'atto ad altro responsabile identificato per competenza. Di tale procedura è data comunicazione al Sindaco e all'organismo di valutazione.

### ***Articolo 27 - Il Vice Segretario***

Il Sindaco assegna ad un dipendente comunale con qualifica di funzionario ed in possesso di idonea laurea le funzioni di Vice Segretario.

Il Vice Segretario coadiuva l'attività del Segretario nello svolgimento dell'attività amministrativa ed assume le eventuali funzioni da quest'ultimo delegategli.

Per assenza o impedimento, fino a 60 giorni, del Segretario comunale, la sostituzione può essere disposta direttamente dal Sindaco, in favore del Vice Segretario.

La predetta sostituzione può essere disposta dal Sindaco anche in favore di altro Segretario comunale, con decreto motivato.

### ***Articolo 28 - Il Responsabile di Servizio***

1. La responsabilità di Servizio è assegnata dal Sindaco:
  - a) ad un dipendente del Comune di ROBBIO di qualifica contrattualmente prevista;
  - b) ad un dipendente assunto con contratto a tempo determinato;
  - c) ad un dipendente di altro Ente in comando;
  - d) ad un dipendente appartenente ad una delle forme di gestione associata alle quali l'Ente aderisce.
2. Il responsabile di Servizio:
  - a) vigila sull'evoluzione del quadro istituzionale e ambientale inerente le materie di competenza del Servizio, sul mutare delle esigenze e sull'affacciarsi di nuovi bisogni, di rischi e opportunità rilevanti per le finalità e le funzioni dell'Ente, collaborando attivamente all'elaborazione di proposte di messa a punto di obiettivi e di ridefinizione di indirizzi programmatici, da sottoporre al Sindaco, all'Assessore competente e alla Giunta Comunale;
  - b) cura la gestione delle risorse affidate dalla Giunta nell'ambito degli indirizzi strategici e degli obiettivi definiti e concordati e risponde della validità delle prestazioni ottenute;
  - c) adotta propri atti di gestione per le materie di competenza del Servizio cui è preposto, per realizzare gli indirizzi e gli obiettivi assegnati dalla Giunta, ovvero le direttive impartite dai soggetti competenti ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi assegnati al Servizio;
  - d) promuove e resiste alle liti, con il potere di conciliare e di transigere, relativamente agli atti e agli ambiti di propria competenza, informando preventivamente la Giunta;
  - e) risponde del pronto adeguamento delle condizioni di fruizione dei servizi erogati alle esigenze che si manifestano nell'interazione con l'utenza e con l'ambiente esterno, nel limite dei fattori sotto il proprio controllo;
  - f) cura l'organizzazione delle risorse umane assegnate al Servizio e adotta gli atti di amministrazione e gestione del personale;
  - g) cura l'osservanza da parte del personale assegnato dei doveri d'ufficio e promuove

- l'istruttoria dei procedimenti disciplinari, applicando direttamente le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- h) esercita il potere di avocazione nei casi di accertata inefficacia ed inefficienza dell'attività gestionale degli operatori sott'ordinati;
  - i) assume la responsabilità dei procedimenti di competenza del Servizio, quando non venga esplicitamente attribuita ad altri funzionari;
  - j) rilascia le autorizzazioni, concessioni, nullaosta ed atti simili di competenza del Servizio;
  - k) rilascia certificati, attestazioni, estratti e copie autentiche riferite ad atti e fatti accertati dal proprio Servizio ovvero ad atti dal medesimo emanati o detenuti, fatta salva la facoltà di delega al personale dipendente secondo i modi previsti dalla disciplina legislativa vigente o stabilita dal regolamento.
3. Il Segretario comunale assegna ad altro responsabile, con proprio ordine di servizio, l'adozione di atti di gestione in cui sia personalmente interessato il responsabile di Servizio.
4. Ai sensi dell'articolo 3, comma 4, con proprio decreto, il Sindaco può assumere o affidare ad uno o più Assessori la responsabilità di uno o più servizi ed il connesso potere di adottare atti di gestione. L'incarico ha durata non superiore a mesi 12, può essere rinnovato ed è soggetto a espressa accettazione.

### ***Articolo 29 – Il responsabile di Centro di competenza***

1. La responsabilità di Centro di competenza è assegnata dal Sindaco:
- a) ad un dipendente del Comune di ROBBIO di qualifica contrattualmente prevista;
  - b) ad un dipendente assunto con contratto a tempo determinato;
  - c) ad un dipendente di altro Ente in comando;
  - d) ad un dipendente appartenente ad una delle forme di gestione associata alle quali l'Ente aderisce.
2. Il responsabile di Centro di competenza:
- a) vigila sull'evoluzione del quadro istituzionale e ambientale inerente le materie di competenza, sul mutare delle esigenze e sull'affacciarsi di nuovi bisogni, di rischi e opportunità rilevanti per le finalità e le funzioni dell'Ente, collaborando attivamente all'elaborazione di proposte di messa a punto di obiettivi e di ridefinizione di indirizzi programmatici, da sottoporre al Sindaco, all'Assessore competente e alla Giunta Comunale;
  - b) cura la gestione delle risorse affidate dalla Giunta nell'ambito degli indirizzi strategici e degli obiettivi definiti e concordati e risponde della validità delle prestazioni ottenute;
  - c) adotta propri atti di gestione per le materie cui è preposto, per realizzare gli indirizzi e gli obiettivi assegnati dalla Giunta, ovvero le direttive impartite dai soggetti competenti ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi assegnati;
  - d) promuove e resiste alle liti, con il potere di conciliare e di transigere, relativamente agli atti e agli ambiti di propria competenza, informando preventivamente la Giunta;
  - e) risponde del pronto adeguamento delle condizioni di fruizione dei servizi erogati alle esigenze che si manifestano nell'interazione con l'utenza e con l'ambiente esterno, nel limite dei fattori sotto il proprio controllo;
  - f) assume la responsabilità dei procedimenti di competenza, quando non venga esplicitamente attribuita ad altri funzionari;
  - g) rilascia le autorizzazioni, concessioni, nullaosta ed atti simili di competenza;
  - h) rilascia certificati, attestazioni, estratti e copie autentiche riferite ad atti e fatti accertati dal Centro di competenza ovvero ad atti dal medesimo emanati o detenuti.
3. Il Segretario comunale ovvero assegna ad altro responsabile, con proprio ordine di servizio, l'adozione di atti di gestione in cui sia personalmente interessato il responsabile di Centro di competenza.
4. Ai sensi dell'articolo 3, comma 4, con proprio decreto, il Sindaco può assumere o affidare ad uno o più Assessori la responsabilità di uno o più Centri di competenza ed il connesso potere di adottare atti di gestione. L'incarico ha durata non superiore a mesi 12, può essere rinnovato ed è soggetto a espressa accettazione.

### **Articolo 30 - Sostituzione temporanea del Responsabile di Servizio**

1. In caso di temporanea assenza o impedimento del responsabile, le funzioni di direzione del Servizio possono essere assunte da altro dipendente appartenente allo stesso, ovvero da altro Responsabile di Servizio, in possesso di adeguata professionalità, secondo l'ordine e le modalità previste da apposito ordine di servizio del Segretario.
2. L'ordine di servizio potrà prevedere la ripartizione di funzioni tra più incaricati.

### **Articolo 31 - Il Responsabile di Ufficio**

1. Il Responsabile di Ufficio:
  - a) provvede alla organizzazione, coordinamento e controllo diretto delle attività dell'Ufficio di cui è responsabile nonché del personale assegnato;
  - b) gestisce i problemi correnti e le attività assegnate alla competenza dell'Ufficio;
  - c) cura l'erogazione dei servizi all'utenza nell'ambito delle funzioni attribuite all'Ufficio;
  - d) per gli Uffici *interni*, collabora con il Responsabile del Servizio e ad esso risponde nell'espletamento della propria attività e di quella dell'Ufficio;
  - e) per gli Uffici *autonomi*, collabora con il Segretario e ad esso risponde nell'espletamento della propria attività e di quella dell'Ufficio;
  - f) sostituisce il Responsabile di Servizio in caso di assenza o impedimento quando previsto da apposito decreto sindacale;
  - g) adempie a tutte le altre funzioni indicate nell'atto costitutivo dell'Ufficio.

### **Articolo 32 - Assegnazione di incarichi di responsabile di Servizio o di Centro di competenza**

1. Il conferimento di ciascun incarico di responsabilità di Servizio o di Centro di competenza o il passaggio ad incarichi di responsabilità diversi viene effettuato con decreto del Sindaco tenendo conto:
  - a) delle esigenze organizzative dell'Ente;
  - b) delle attitudini dimostrate nel servizio precedente, con particolare riferimento all'ultimo biennio;
  - c) delle competenze professionali e manageriali dimostrate nelle esperienze maturate in precedenza;
  - d) della valutazione dei risultati ottenuti dal dipendente nelle precedenti esperienze;
  - e) delle capacità nelle relazioni con l'utenza e con il personale;
  - f) del rispetto delle direttive generali emanate dagli organi di governo;
  - g) della natura e delle caratteristiche dei programmi e degli obiettivi da realizzare;
  - h) dei parametri e/o criteri stabiliti da leggi o altre disposizioni normative o contrattuali;
  - i) della valutazione del curriculum culturale e professionale.
2. In caso di assunzione di esperto con contratto a tempo determinato, la durata del contratto stesso e il trattamento economico sono concordati tra le parti tenuto conto:
  - a) del trattamento economico previsto dai contratti collettivi;
  - b) dell'esperienza professionale maturata;
  - c) della peculiarità del rapporto a termine;
  - d) delle condizioni di mercato relative alla specifica professionalità.
3. La procedura per l'individuazione dei soggetti idonei a ricoprire la funzione di esperto assunto con contratto a tempo determinato può prevedere un'adeguata pubblicizzazione del relativo avviso e il riscontro di corrispondenza dei titoli professionali e di servizio dei candidati ai requisiti previsti.
4. In tale evenienza, l'analisi dei titoli dei candidati viene effettuata dal Segretario.

### ***Articolo 33 - Ufficio di Direzione***

1. L'Ufficio di Direzione è lo strumento di supporto al Segretario comunale nelle attività di programmazione direzionale e d'integrazione dell'attività dei Servizi o dei Centri di competenza.
2. Esso è composto dal Segretario e dai Responsabili di Servizio o di Centro di competenza.
3. L'Ufficio di Direzione è convocato e presieduto dal Segretario.
4. L'Ufficio di Direzione è convocato ogni qualvolta, a parere del presidente, si determinino necessità di valutazione generale ed interdirezionale di specifici argomenti.
5. Le determinazioni dell'Ufficio di Direzione vengono portate a conoscenza del Sindaco e degli Assessori competenti.

## **CAPO V – CICLO DELLA PERFORMANCE**

### ***Articolo 34 – Ciclo della performance, trasparenza e sistemi di valutazione***

1. L'Ente coordina i propri sistemi di programmazione strategica, gestionale ed operativa nonché di monitoraggio delle linee di attività ordinaria e dell'osservanza degli standard erogativi fissati, al fine di permettere il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni fornite dall'organizzazione comunale nel suo complesso, dalle diverse strutture organizzative e dai singoli dipendenti.
2. Le risultanze dell'attività di rendicontazione e valutazione previste dalla normativa vigente sono organicamente rappresentate al fine di permettere una loro lettura integrata e una valutazione coordinata dei risultati ottenuti. La Relazione sulla performance è il documento rappresentativo della sintesi del processo valutativo.
3. Nel quadro del sistema delle performance, l'Ente adotta una serie di iniziative raccolte in Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, tese a garantire:
  - a) un adeguato livello di trasparenza delle procedure e dei contenuti dell'attività di programmazione e di valutazione;
  - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
  - c) la piena applicazione degli istituti contrattuali.
4. Il sistema di valutazione dei soggetti con funzioni di direzione e dei dipendenti è proposto dall'organismo di valutazione e adottato dalla Giunta.
5. Il Sindaco nomina con proprio decreto l'organismo di valutazione composto dal Segretario e da due esperti esterni, ovvero solo da tre esperti esterni, con competenze in materia di valutazione del personale e di sistemi di programmazione e controllo.
6. Le finalità, le competenze e le modalità di costituzione e funzionamento dell'organismo di valutazione sono raccolte in apposito regolamento.
7. L'Ente può promuovere o aderire a forme di gestione associata dell'organismo di valutazione.

### ***Articolo 35 - Sistema di misurazione e valutazione della performance***

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli, dalle unità organizzative e dall'intera struttura, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ed efficienza nell'impiego delle risorse destinate al loro perseguimento.
2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Servizi e ai Centri di competenza in cui si articola e ai singoli dipendenti.

### ***Articolo 36 - Piano della performance***

1. Il Piano della performance è strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche di mandato, si articola secondo i programmi indicati dalla Relazione previsionale e programmatica

- ed è completato dagli strumenti di programmazione gestionale, adottati nei termini di legge, e dagli strumenti di rappresentazione e misurazione delle linee di attività ordinaria.
2. In merito alla valutazione della performance organizzativa, l'Ente provvede all'acquisizione, nel corso dell'anno, attraverso incontri/manifestazioni con le associazioni rappresentative della comunità operanti sul territorio, di informazioni circa il grado di adeguatezza dei servizi erogati. Tali informazioni sono rese disponibili all'Organismo di valutazione e sono oggetto di valutazione da parte degli organi competenti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e delle attività, anche al fine della predisposizione della relazione sulla performance.

### ***Articolo 37 - Relazione sulla performance***

1. La Giunta approva, entro il 30 giugno di ogni anno, previa validazione dell'Organismo di valutazione, un apposito documento di rendicontazione, denominato Relazione sulla performance, che evidenzia il grado di attuazione del Piano della performance dell'anno precedente.
2. La relazione sulla performance deve riguardare:
  - a) le attività svolte e i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto a quanto programmato;
  - b) gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti;
  - c) le azioni correttive adottate nel caso di scostamenti rilevati in corso d'anno.
3. La Relazione sulla performance è resa disponibile e visibile attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente ed è oggetto di divulgazione e discussione con le associazioni rappresentative del territorio e con i cittadini, secondo le modalità individuate dalla Giunta.

## **CAPO VI - ATTI DI ORGANIZZAZIONE**

### ***Articolo 38 - Tipologia degli atti di organizzazione***

1. In relazione all'attività di definizione e gestione della struttura organizzativa dell'ente, gli atti di organizzazione sono adottati nell'ambito delle rispettive competenze previste dalla legge, dallo Statuto e dal presente Regolamento rispettivamente:
  - a) dal Consiglio Comunale (deliberazioni)
  - b) dalla Giunta (deliberazioni e direttive)
  - c) dal Sindaco (decreti e direttive)
  - d) dal Segretario Comunale (determinazioni, ordini di servizio e atti di gestione organizzativa)
  - e) dai Responsabili di Servizio o di Centro di competenza (determinazioni, ordini di servizio e atti di gestione organizzativa)
2. Le procedure di definizione delle proposte di deliberazione del Consiglio e della Giunta, per quanto non previsto da altre norme di legge, statutarie o regolamentari, sono determinate dal Segretario con apposito ordine di servizio, vistato dal Sindaco.

### ***Articolo 39 - Il decreto sindacale***

1. Il decreto sindacale è adottato dal Sindaco nell'ambito delle proprie competenze di carattere organizzativo.
2. Il decreto sindacale è immediatamente esecutivo, salvo diversa prescrizione.
3. Il decreto sindacale è trasmesso al Segretario o al Responsabile competente, che ne cura l'attuazione.

4. I decreti sindacali sono numerati cronologicamente e conservati nell'apposito registro.

#### ***Articolo 40 - La determinazione organizzativa***

1. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo e gestionale previste dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti, il Segretario, i Responsabili dei Servizi o di Centro di competenza, nonché i Responsabili delle unità di progetto (solo in quanto previsto dalle deliberazioni costitutive), adottano proprie determinazioni.
2. Quando la determinazione comporta a qualunque titolo impegno di spesa si applicano le norme previste dal Regolamento di contabilità ovvero, quando inerisce alla materia contrattuale, dal Regolamento per la disciplina dei contratti
3. Le determinazioni organizzative sono sottoposte alle seguenti norme procedurali di adozione:
  - a) lo schema di determinazione viene predisposto dal Segretario o dal Responsabile di servizio o di centro di competenza, ovvero dal Responsabile di unità di progetto, secondo le rispettive competenze;
  - b) la determinazione organizzativa viene quindi numerata, datata, sottoscritta ed inserita nel registro delle determinazioni, con le procedure e le modalità previste da apposito ordine di servizio del Segretario;
  - c) con l'atto di sottoscrizione la determinazione diventa eseguibile;
  - d) copia della determinazione è inviata al Sindaco, o all'Assessore da questi delegato, il quale, per quanto di ragione, può invitare con propria nota scritta il sottoscrittore della determinazione ad adottare provvedimenti di autotutela nei confronti degli atti assunti;
  - e) la determinazione è pubblicata negli stessi termini previsti per le deliberazioni della Giunta Comunale.

#### ***Articolo 41 - L'ordine di servizio***

1. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo previste dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti, il Segretario, i Responsabili di servizio o di centro di competenza nonché i Responsabili delle unità di progetto (solo in quanto previsto dalle deliberazioni costitutive) adottano propri ordini di servizio.
2. Gli ordini di servizio sono sottoposti alle seguenti norme procedurali di adozione:
  - a) l'ordine di servizio viene predisposto e sottoscritto dal Segretario, dal Responsabile di servizio o di centro di competenza nonché dal Responsabile di unità di progetto, secondo le rispettive competenze;
  - b) l'ordine di servizio viene numerato (con autonoma numerazione per ogni articolazione organizzativa), datato, inserito nell'apposito registro e portato a conoscenza del personale interessato attraverso i mezzi ritenuti più idonei;
  - c) copia dell'ordine di servizio è inviata al Segretario e da questi vistato per presa visione.

#### ***Articolo 42 - L'atto di gestione organizzativa***

1. Nell'ambito delle competenze che rientrano nell'esercizio del potere di organizzazione del rapporto di lavoro degli uffici e di gestione del personale, per le materie non altrimenti assoggettate alla disciplina di legge, di Statuto o di regolamento ed, in particolare, quelle inerenti:
  - a) periodo di prova;
  - b) diritti patrimoniali di natura retributiva;
  - c) diritti patrimoniali di natura indennitaria e risarcitoria;
  - d) avanzamenti e mutamenti di categoria o di profilo;
  - e) applicazione dei criteri previsti dai contratti collettivi e dagli atti di organizzazione dell'amministrazione in materia di ferie, riposi, orario ordinario e straordinario, turni di lavoro e relativa distribuzione, permessi e aspettative sindacali;

- f) tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - g) sospensione ed altre vicende modificative del rapporto di lavoro;
  - h) procedure di mobilità;
  - i) sanzioni disciplinari;
  - j) risoluzione del rapporto di lavoro;
- il Segretario, i Responsabili di servizio e nonché i Responsabili delle unità di progetto (solo in quanto previsto dalle deliberazioni costitutive) adottano propri atti di gestione organizzativa.
2. Gli atti di gestione organizzativa hanno natura privatistica e, pertanto, vengono adottati seguendo i canoni ed i principi del codice civile, delle leggi in materia di lavoro subordinato e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

## **CAPO VII - DISPOSIZIONI FINALI**

### ***Articolo 43 - Norme in contrasto***

1. Nelle more dell'adeguamento dell'ordinamento interno ai principi dello Statuto e del presente Regolamento, non si applicano le disposizioni regolamentari comunali che risultino contrastanti ed in ogni caso l'ordinamento comunale è letto e interpretato, nella sua interezza e nelle varie specifiche sue disposizioni, alla luce dei nuovi principi e criteri posti dalle intervenute leggi e regolamenti.

### ***Articolo 44 - Funzioni di direzione generale***

1. Le funzioni di Direttore Generale assegnate dal Sindaco al Segretario vengono confermate in via transitoria e fino a diverso provvedimento.
2. Qualora nominato Direttore Generale, il Segretario:
- a) cura l'attuazione dei programmi definiti dal Sindaco, dalla Giunta e dal Consiglio secondo le rispettive competenze, promuovendo l'adozione di progetti specifici la cui gestione è attribuita ai Responsabili di Servizio o ai Responsabili delle unità di progetto;
  - b) si raccorda con il Sindaco al fine di recepire le direttive relative alla gestione dell'Ente e le traduce in obiettivi specifici di attività;
  - c) predisporre il documento di programmazione gestionale con le modalità previste dal Regolamento di contabilità;
  - d) gestisce aggregati di attività non assegnate alla diretta competenza dei Responsabili delle unità organizzative;
  - e) assume la direzione dei Servizi in mancanza del relativo responsabile e può avocare a sé le competenze e le funzioni degli stessi in caso di inerzia.
3. Se la funzione di Direttore Generale viene altrimenti assegnata, sulla base delle previsioni di legge, con gli atti istitutivi e di nomina vengono definite le rispettive competenze del Segretario Comunale e del Direttore Generale.

# **COMUNE di ROBBIO**

**Provincia di PAVIA**

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

## ***Parte III***

***Norme per la costituzione e il funzionamento dell'Organismo di Valutazione***

## Sommario

Articolo 1 - Soggetti.....	20
Articolo 2 - Organismo di valutazione funzioni .....	20
Articolo 3 - Composizione e nomina dell'Organismo di valutazione.....	20
Articolo 4 - Presidenza dell'Organismo e norme di funzionamento interno.....	20
Articolo 5 - Compenso e durata dell'Organismo di valutazione.....	21
Articolo 6 - Requisiti per la nomina .....	21
Articolo 7 - Struttura di controllo interno .....	21
Articolo 8 - Il sistema di valutazione e incentivazione .....	22
Articolo 9 - Gestione associata dell'Organismo di Valutazione.....	22
Articolo 10 - Valutazione delle prestazioni del Segretario comunale.....	22
Articolo 11 - Entrata in vigore.....	22

### ***Articolo 1 - Soggetti***

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a) dall'Organismo di valutazione della performance, che valuta la performance di Ente, dei Servizi, dei Centri di Competenza e dei loro Responsabili,
  - b) dai Responsabili di Servizio e di Centro di Competenza e dal Segretario, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
  - c) dal Segretario, che valuta il rispetto degli standard relativi alle linee di attività ordinaria

### ***Articolo 2 - Organismo di valutazione funzioni***

1. L'Organismo di valutazione:
  - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, nonché agli altri organi di controllo esterno previsti dalla legge;
  - c) valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune;
  - d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla legge, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
  - f) è sede di riesame, con le modalità e per gli ambiti previsti dal sistema di valutazione;
  - g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) limitatamente a quanto di diretta applicazione all'Ente;
  - h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - j) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
  - k) supporta il Segretario comunale, nella graduazione delle posizioni organizzative effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
  - l) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
  - m) in sede di prima applicazione, definisce il sistema di valutazione della performance.

### ***Articolo 3 - Composizione e nomina dell'Organismo di valutazione***

1. L'Organismo di valutazione è composto dal Segretario e da due esperti esterni con competenze in materia di valutazione del personale e di sistemi di programmazione e controllo.
2. La nomina dell'Organismo di valutazione spetta al Sindaco, che procede con proprio decreto previa acquisizione dei curriculum dei soggetti interessati sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.
3. L'Organismo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
4. I componenti dell'Organismo di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali nell'ambito territoriale su cui insiste il Comune di ROBBIO.

### ***Articolo 4 - Presidenza dell'Organismo e norme di funzionamento interno***

1. L'Organismo di valutazione è presieduto dal Segretario.
2. Il Presidente dell'Organismo di Valutazione:

- a) convoca l'Organismo e ne presiede i lavori;
  - b) dispone la predisposizione delle analisi e dei rapporti di gestione finalizzati all'acquisizione da parte dell'Organismo di tutti gli elementi conoscitivi indispensabili per l'attività di valutazione;
  - c) si raccorda con il Sindaco per la formale valutazione delle prestazioni dei Responsabili e per l'attività di supporto agli organi effettuata dall'Organismo;
  - d) riceve le istanze di riesame e dispone le relative audizioni;
  - e) rappresenta l'Organismo.
3. L'Organismo opera con la presenza della maggioranza dei suoi componenti e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
  4. Dei lavori dell'Organismo è redatto sintetico verbale.

### **Articolo 5 – Durata dell'Organismo di valutazione**

1. L'Organismo di valutazione rimane in carica 3 anni e può essere riconfermato una sola volta.
2. Ogni componente può decadere per la sopravvenienza di condizioni di incompatibilità e può essere revocato per sopravvenuti motivi di interesse pubblico.

### **Articolo 6 – Requisiti per la nomina**

1. I requisiti valutabili per la nomina dei componenti l'Organismo di valutazione attengono all'area delle conoscenze, a quella delle esperienze professionali e a quella delle capacità e, in particolare:
  - a) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE.
    - i) Il candidato deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, ovvero di esperienze professionali almeno decennali svolte in ruoli dirigenziali o direttivi in ambito pubblico o privato.
  - b) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.
    - i) Il candidato deve essere in possesso di esperienza acquisita presso enti pubblici o aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.
  - c) REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.
    - i) Il candidato dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali tali da permettere di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.
2. Le predette capacità e competenze specifiche possono essere accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, anche mediante un colloquio.

### **Articolo 7 – Struttura di controllo interno**

1. Nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente è prevista l'istituzione di apposita struttura di controllo interno e programmazione, che svolge le seguenti funzioni istruttorie e di supporto:
  - a) svolge funzioni di supporto al Segretario nella predisposizione degli atti di programmazione economico finanziaria in stretto raccordo con il servizio finanziario e in particolare nella predisposizione della relazione previsionale e programmatica, del *(PEG, PRO, ...)* nonché nel loro raccordo nell'ambito del piano della performance.
  - b) collabora con i Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza nella definizione delle proposte di obiettivi e nell'identificazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - c) procede alla rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi, compatibilmente con i sistemi di rilevazione contabile in uso nell'Ente, nonché alla rilevazione dei risultati raggiunti;
  - d) svolge le funzioni di struttura di supporto all'Organismo di valutazione.

### ***Articolo 8 – Il sistema di valutazione e incentivazione***

1. La Giunta Comunale adotta il sistema di valutazione e incentivazione definito in sede di prima applicazione dall'Organismo di valutazione.
2. Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.

### ***Articolo 9 – Gestione associata dell'Organismo di Valutazione***

1. L'Ente promuove o aderisce a forme di gestione associata dell'Organismo di Valutazione, ivi comprese quelle predisposte dalle Associazioni di rappresentanza degli enti locali.
2. In tale evenienza, le norme del presente regolamento sono lette ed interpretate alla luce delle decisioni comunemente assunte in sede di definizione delle forme associative stesse.

### ***Articolo 10 – Valutazione delle prestazioni del Segretario comunale***

1. Su specifica richiesta del Sindaco, l'Organismo di Valutazione, attraverso l'opera dei soli componenti esterni, provvede a formulare la proposta di valutazione delle prestazioni del Segretario comunale.
2. La proposta, definita in applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente, è sottoposta all'approvazione del Sindaco.
3. La struttura di cui all'articolo 7 fornisce all'Organismo tutti gli elementi indispensabili per procedere alla valutazione delle prestazioni del Segretario.

### ***Articolo 11 - Entrata in vigore***

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno dopo la pubblicazione.