

**D.G.C. N. 061 DEL 22/12/2010**

**OGGETTO: MODIFICA AL REGOLAMENTO SULL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 26.05.2004 è stato approvato il Regolamento comunale per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi di questo Comune, modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 42 del 18.12.2006 e n. 29 del 19.05.2010;

**CONSIDERATO** che l'art. 48, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, attribuisce alla Giunta Comunale la competenza in ordine all'approvazione del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio, così come la loro modificazione;

**RICHIAMATA** la D.C.C. n. 19 del 26/04/2004 recante: "Criteri generali per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";

**ATTESO** altresì:

- che è volontà di questo Ente adeguarsi ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico e che il mancato adeguamento del Regolamento ai principi contenuti nel decreto comporta la totale applicazione delle disposizioni contenute nello stesso (art. 16, c. 3 e art. 31, c. 4);
- che i principi ispiratori della riforma sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati *standard* qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;
- che la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle performance;

**RILEVATO** che il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, in attuazione della delega conferita con legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce nell'ordinamento, in maniera organica, un sistema di valutazione e monitoraggio della *performance* organizzativa dell'ente in generale ed individuale, affidato ad un Organismo Indipendente, nominato dall'organo di indirizzo politico amministrativo per un periodo di tre anni, assoggettato a sua volta al monitoraggio e controllo di una Commissione nazionale per la valutazione, trasparenza e integrità delle amministrazioni pubbliche;

**ATTESO** altresì:

- che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, al comma 1, prevede che ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance e, al comma 2, che l'organismo in questione sostituisca i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed eserciti, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisca, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- che la deliberazione CIVIT (Commissione nazionale per la valutazione, trasparenza e integrità delle amministrazioni pubbliche) n. 121/2010 del 9.12.2010 esclude l'obbligatorietà per i Comuni di dotarsi dell'O.I.V.;
- che con l'abrogazione dell'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000, le funzioni che la legge assegna all'Organismo indipendente di valutazione saranno svolte dai nuclei di valutazione/organismi di

valutazione istituiti in forza delle disposizioni regolamentari di ciascun Comune;

- che il nucleo di valutazione/organismo di valutazione potrà operare anche in forma associata svolgendo le funzioni assegnate dal regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**RITENUTO** opportuno nelle more di elaborazione di un regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguato ai principi del D.Lgs. 150/2009 operare un'integrazione delle disposizioni regolamentari in vigore prevedendo il funzionamento di un nucleo di valutazione/organismo di valutazione, anche in forma associata, che svolga le funzioni attribuite dal D.Lgs. n. 150/2009 dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (O.I.V.), inserendo al Titolo II "Organizzazione degli uffici e dei servizi" il capo IV e nominarlo "Controlli interni" creando l'articolo 42 bis, 42 ter, 42 quater;

**RILEVATA** inoltre la necessità di adeguare gli art. 59, art. 55, e l'art. 49 del vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi per far fronte a specifiche esigenze venutesi a creare nel corso degli anni e nel rispetto delle competenze degli organi;

**APERTA** ampia discussione in merito;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Responsabile del Servizio 0102;

**CON** voti unanimi e favorevoli resi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

**DI APPROVARE**, per le motivazioni indicate in premessa, le seguenti modifiche al Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi:

- Art. 49 comma 1 inserimento dopo le parole "a corredo delle stesse" delle parole "Per le procedure per le assunzioni a tempo determinato l'avviso di selezione o bando di concorso verrà pubblicato per il tempo definito dall'avviso o bando stesso."
- Art. 49 comma 2 sostituzione del testo attuale con il seguente: "Le modalità di pubblicazione del diario di prove sono definite nel bando di concorso."
- Art. 55 viene sostituito:  
Costituzione e composizione della Commissione Esaminatrice
  1. La Commissione giudicatrice del concorso è nominata con determina del Responsabile del personale.
  2. La Commissione giudicatrice del concorso è presieduta dal Segretario Comunale o dal Vice Segretario se nominato.
  3. La Commissione giudicatrice del concorso è composta, oltre che dal Presidente da due esperti di provata competenza nelle materie oggetto delle prove concorsuali scelti tra dirigenti e funzionari delle Amministrazioni pubbliche, ovvero docenti ed esperti estranei alle Amministrazioni medesime.
  4. I membri delle Commissioni non devono essere componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, non devono ricoprire cariche politiche e non devono essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; in ordine all'insussistenza di tali condizioni dovrà essere sottoscritta autocertificazione da parte degli interessati.
  5. La composizione della Commissione rimane inalterata durante tutto lo svolgimento del concorso a meno di morte, dimissioni, forza maggiore od incompatibilità sopravvenuta in qualche

componente.

6. Qualora si verifichi quanto previsto al comma precedente il Responsabile del personale provvede con determina alla sostituzione dei commissari.
7. I componenti chiamati a far parte della Commissione Esaminatrice nonché il Segretario della Commissione medesima, possono continuare nell'incarico sino al termine delle operazioni concorsuali anche se, nel frattempo, vengono a cessare le speciali qualifiche o condizioni in base alle quali l'incarico stesso venne affidato, previa adozione di provvedimento confermativo da parte del Responsabile del servizio.
8. In caso di sostituzione "*medio tempore*" di un Commissario le operazioni di concorso già iniziate non debbono essere ripetute se il Commissario subentrato acconsente e fa propri, dopo averne preso cognizione, i criteri di massima già fissati e le decisioni in precedenza adottate.
9. Il componente che subentra successivamente ha l'obbligo di prendere conoscenza dei verbali di tutte le precedenti sedute e di tutti gli atti del procedimento concorsuale.
10. Dell'osservanza di tale obbligo deve essere fatta espressa menzione nel verbale della seduta.
11. Il Presidente ed i membri delle Commissioni Esaminatrici possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi sopra indicati.
12. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è consentita se il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza della cessazione dal servizio risalga ad oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso.
13. Il Responsabile del servizio, nel procedere alla costituzione della Commissione, può provvedere alla nomina di un numero di membri in qualità di supplenti i quali subentreranno, secondo l'ordine della designazione ai titolari nell'ipotesi di loro grave e documentato impedimento sostituendoli per tutte le operazioni concorsuali successive al verificarsi dell'impedimento.
14. Alle Commissioni per i concorsi ai profili professionali appartenenti alla categoria D possono essere aggregati membri aggiunti esclusivamente per gli esami di lingua straniera, ove previsti, e per materie speciali.
15. Di norma, nella scelta degli esperti e membri aggiunti esterni all'Amministrazione Comunale dovranno essere osservati i criteri della posizione funzionale rivestita in altri Enti pubblici o privati almeno pari a quella del posto messo a concorso ovvero dell'esperienza acquisita nell'esercizio di una professione nella medesima materia o in materie analoghe a quelle oggetto delle prove di esame.
16. Per la validità delle adunanze della Commissione è necessaria la presenza di tutti i membri effettivi e del segretario tranne quanto successivamente previsto per lo svolgimento delle prove scritte e pratiche.

- Art. 59 comma 4 abrogazione delle parole "e pubblicate sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte" e sostituzione delle parole "a mezzo lettera raccomandata A.R., almeno venti giorni prima di quella fissata per la prima prova in programma" con "a mezzo lettera raccomandata A.R. o pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e comunicazione all'indirizzo personale di posta elettronica, almeno dieci giorni prima dello svolgimento della gara."

**DI INSERIRE** al Titolo II "Organizzazione degli uffici e dei servizi" il capo IV e nominarlo "Controlli interni" creando l'articolo 42 bis, 42 ter, 42 quater per adeguarli alla nuova normativa in vigore prevista dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:

- Art. 42 bis - La valutazione delle performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità

organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
5. Il Piano delle Performance è adottato unitamente al P.E.G. entro il mese di gennaio di ogni anno.
6. In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.
7. Il sistema di valutazione, adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

- Art. 42 ter La trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle 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. L'Amministrazione comunale, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti presenti sul territorio, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:
  - a) un adeguato livello di trasparenza;
  - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
  - c) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione delle performance.
3. In caso di mancata adozione del Piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

- Art. 42 quater - Nucleo di valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione, costituito, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000 dal Segretario Comunale e da due esperti esterni, con competenze in tecniche di valutazione e sul controllo di gestione, assume tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. n. 150/2009 dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (O.I.V.). Il presidente viene designato dai componenti del nucleo stesso
2. Alla sua nomina provvede il Sindaco.
3. L'O.I.V., organo indipendente, al momento del suo insediamento, stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.
4. Compito dell'O.I.V. è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione. L'O.I.V. determina annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.
5. L'O.I.V. adotta le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, nonché alla graduazione dell'indennità di posizione dei titolari di P.O. e alla valutazione della retribuzione di risultato.

6. L'O.I.V. supporta i titolari di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori.
7. L'Organismo svolge inoltre le seguenti attività:
  - a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed Amministrazione, nonché alla Corte dei conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica
  - d) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
  - e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - f) propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale degli apicali e l'attribuzione ad essi dei premi;
  - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
8. L'O.I.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai titolari di P.O..
9. L'O.I.V. si avvale del sistema informativo del controllo di gestione per il monitoraggio delle performance e per la pubblicazione del Piano della trasparenza.
10. La durata dell'O.I.V. è di anni 3 rinnovabile una sola volta.
11. Il Responsabile del Servizio Personale assume le funzioni di Segretario dell'O.I.V.
12. I componenti dell'O.I.V. non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La presente deliberazione viene dichiarata, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, immediatamente eseguibile con il separato palese voto favorevole di tutti i presenti.