

**CRITERI GENERALI PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI DEL
COMUNE DI CAMPOFIORITO**

Art. 1

Ordinamento interno del Comune

L'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune deve ispirarsi a sani principi di funzionamento, che devono assicurare:

- a) Il buon andamento, la trasparenza, l'imparzialità, l'efficacia interna ed esterna, l'efficienza, la speditezza e la economicità dell'azione amministrativa, nonché la responsabilità e la flessibilità nel servizio;
- b) La separazione delle competenze tra apparato burocratico e organi politici, nel quadro di un'armonica collaborazione tesa al raggiungimento degli obiettivi programmati, secondo le disposizioni in proposito emanate dalla Regione e dallo Stato.

Art. 2

Dotazione organica

La dotazione organica del Comune deve rispondere a oggettivi criteri di fungibilità e di strumentalità, al fine di assicurare speditezza all'esercizio delle funzioni istituzionali e alla realizzazione dei programmi;

Essa è soggetta a variazioni in funzione del raggiungimento delle finalità di cui all'art.1 del D.Lgs. 29/93 e successive modifiche, previa verifica, in ogni caso, degli effettivi fabbisogni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della L. 449/97.

Art. 3

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa deve essere organizzata in modo da mirare ai seguenti obiettivi:

- a) massima flessibilità nella gestione delle risorse umane anche attraverso la più ampia mobilità interna e l'allargamento delle attività lavorative omogenee;
- b) autonomia dell'assetto organizzativo rispetto allo stato giuridico ed economico dei dipendenti.
- c) articolazione della struttura organizzativa per funzioni omogenee, distinguendo tra funzioni finali e funzioni strumentali o di supporto;
- d) articolazione strutturale per aree e sezioni;
- e) possibilità di istituire unità organizzative autonome per il conseguimento di obiettivi specifici inter-settoriali o di supporto all'attività del Sindaco per l'assolvimento delle attribuzioni di indirizzo e controllo attribuite dalla legge

Art. 4

Assegnazione delle responsabilità

L'Amministrazione Comunale provvederà allo:

- a) affidamento degli incarichi di responsabilità con provvedimento motivato, a tempo determinato, secondo rigidi criteri di competenza professionale.
- b) affidamento della responsabilità di aree a dipendenti apicali con funzioni di coordinamento, direzione e gestione, con carico anche di emanare atti e provvedimenti che impegnano il Comune verso l'esterno.
- c) affidamento di funzioni istruttorie per giungere al completamento dell'iter amministrativo per assicurare la correttezza giuridica e di merito, e/o per l'emanazione del provvedimento finale, ai sensi dell'art. 6 della Legge 241/90, recepito dalla L.R.10/91.

A tal fine, tutto il personale è tenuto al raggiungimento dei risultati delle attività di competenza, rispetto agli obiettivi programmati ed assegnati dall'Amministrazione Comunale, la quale introdurrà un sistema di valutazione da connettersi alle posizioni organizzative con funzioni direttive ed assunzione di responsabilità di risultato ai fini dell'erogazione dell'indennità di posizione e di risultato, nel limite della disponibilità di bilancio. A tale sistema provvederà il nucleo di valutazione di cui al successivo art. 10, al fine della verifica dei risultati e della conseguente attribuzione di trattamenti economici accessori.

Resta salvo il potere del Sindaco di rivedere le singole posizioni determinate per la rimovibilità dagli incarichi, in caso di mancato conseguimento degli obiettivi programmati e assegnati.

Art. 5

Accesso agli impieghi

Il regolamento deve prevedere e disciplinare, nel rispetto della normativa vigente, che:

I concorsi pubblici e quelli riservati al personale dipendente di cui alla Legge 127/97, art. 6, comma 12, garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno, individuando quei particolari profili o figure professionali, che presuppongono il riconoscimento di una professionalità acquisita, esclusivamente all'interno dell'Ente, secondo criteri oggettivi.

A tal fine, le selezioni interne per la progressione economico – orizzontale e verticale dei dipendenti comunali, devono consentire l'apprezzamento pratico delle capacità professionali richieste.

La garanzia dell'accesso agli impieghi anche dall'esterno.

La possibilità di stipulare - al di fuori della dotazione organica e nei limiti di legge – contratti a tempo determinato di alte specializzazioni o di funzionari esterni, a riposo,

aventi durata non superiore al mandato elettorale del sindaco e, comunque, in assenza di professionalità adeguate, all'interno dell'Ente.

La possibilità di stipulare - al di fuori della dotazione organica e nei limiti di legge - contratti a tempo determinato per la costituzione degli uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco di cui al precedente comma, aventi durata non superiore al mandato elettorale del sindaco.

Art. 6

Funzione di indirizzo degli organi politici

Le funzioni di indirizzo politico amministrativo devono farsi rientrare nella competenza specifica degli organi politici che stabiliranno la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, secondo le rispettive competenze come previsto dalle leggi vigenti.

Pertanto spettano ad essi, in particolare, le seguenti competenze su:

- atti di normazione, indirizzo e interpretazione.
- definizione di obiettivi, priorità, programmi per l'azione amministrativa. e per la gestione
- individuazione delle risorse umane, materiali, economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e loro ripartizione agli uffici.
- definizione di criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e determinazione di tariffe, canoni e oneri a carico di terzi.
- nomine e designazioni
- richieste di pareri
- ogni altro atto previsto dalle leggi.

Art. 7

Responsabilità gestionali

In base al principio della separazione dei poteri di indirizzo e di controllo da quelli meramente gestionali, l'adottando regolamento dovrà prevedere l'assegnazione, di tutti i compiti e le attività rientranti in queste ultime funzioni ai responsabili delle aree.

A tal fine, si demanda alla Giunta il compito di predisporre altro regolamento per la valutazione dei risultati raggiunti, dal personale così individuato, sull'attività svolta, sulla realizzazione dei rispettivi programmi e progetti affidati, sulla gestione del personale e sulle risorse finanziarie e strumentali loro assegnate, anche ai fini dell'eventuale corresponsione dell'indennità di risultato.

La valutazione dei risultati sarà effettuata dal nucleo di valutazione di cui al successivo art.10, per cui dovranno prevedersi, nel regolamento specifico, forme di tutela dei dipendenti, certamente, nei casi in cui è escluso ogni conflitto di interessi tra gli stessi dipendenti e l'Amministrazione.

Art. 8

Organizzazione e gestione del personale

Il regolamento può prevedere che al Segretario comunale venga affidata la funzione di direzione generale, ai sensi dell'art. 51 bis della L. 142/90.

Il Segretario-direttore è competente per l'adozione di tutti gli atti organizzativi generali, in osservanza agli indirizzi e direttive contenute nei programmi adottati dal Sindaco e dalla Giunta, nonché per il coordinamento di tutti i settori e servizi, secondo le modalità stabilite dal regolamento, in coerenza con i principi stabiliti dalle leggi.

Compete, in ogni caso, ai responsabili delle Aree l'adozione di atti di gestione organizzativi relativi alle rispettive aree, in osservanza agli atti organizzativi generali del segretario-direttore, nonché agli indirizzi e direttive contenuti nei programmi adottati dal Sindaco e dalla Giunta.

Art. 9

Convenzioni o consorzi con altri comuni

L'ente è facultato a stipulare, per esigenze di efficienza, di efficacia e di economicità, nonché di funzionalità dei servizi, convenzioni e consorzi con altri comuni, nei limiti delle disposizioni di legge.

Art. 10

Controllo interno sulla gestione

L'ente provvede al controllo interno di gestione secondo quanto previsto dal capo VI° del vigente regolamento di contabilità ed in particolare ai sensi dell'art. 53 per quanto attiene alla struttura e al responsabile del servizio di controllo.

Commento [U1]:

A tal'uopo dovrà istituirsi il cosiddetto "Nucleo di Valutazione" che sarà composto da un esperto designato dal Sindaco, di provata capacità ed esperienza in campo amministrativo, che lo presiede, dal Segretario comunale e da un dipendente di altro Comune avente qualifica non inferiore alla 7^a.

Si richiama, a tal proposito, quanto previsto al 2° comma dell'art. 7 circa l'adozione del regolamento sul funzionamento del nucleo di valutazione, che potrà anche costituirsi in convenzione con altri Comuni.

Quest'ultimo opererà al fine di verificare il funzionamento dei servizi, il raggiungimento dei risultati programmati, il contenimento dei costi, con particolare riferimento all'attività svolta dai responsabili di servizio, ed in attuazione del nuovo CCNL.