



COMUNE DI CAMPOMORONE

(Città Metropolitana di Genova)

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 51, in data 10/05/2011; pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 13/05/2011.

Divenuto esecutivo il 10/05/2011 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 122, in data 22/11/2011; pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 30/11/2011.

Divenuto esecutivo il 22/11/2011 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Modificato con deliberazione della Giunta Municipale n. 123, in data 18/12/2012; pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 27/12/2012.

Divenuto esecutivo il 18/12/2012 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Modificato con deliberazione della Giunta Municipale n. 11, in data 28/01/2014; pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 03/02/2014.

Divenuto esecutivo il 28/01/2014 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Modificato con deliberazione della Giunta Municipale n. 66, in data 29/07/2014; pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 04/08/2014.

Divenuto esecutivo il 29/07/2014 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Modificato con deliberazione della Giunta Municipale n. 123, in data 28/12/2017; pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 04/01/2018.

Divenuto esecutivo il 28/12/2017 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Modificato con deliberazione della Giunta Municipale n. 34, in data 28/02/2019; pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 11/03/2019.

Divenuto esecutivo il 28/02/2019 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Modificato con deliberazione della Giunta Municipale n. 82, in data 17/08/2023, pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 01/09/2023.

Divenuto esecutivo il 17/08/2023 ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267.

Campomorone, 17/08/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott.ssa Laura Fasano

Sommario

PARTE I.....	4
PRINCIPI GENERALI.....	4
Art. 1 - OGGETTO.....	4
Art. 2- CRITERI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE.....	4
Art. 3 - AMBITO D' APPLICAZIONE.....	5
Art. 4 - USO DELLA TELEMATICA.....	5
PARTE II.....	7
STRUTTURA DELL'ENTE.....	7
Art. 5 - DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA.....	7
Art. 6 AREE, SERVIZI ED UFFICI.....	7
Art.7 - ATTI DI GESTIONE.....	7
Art. 8 - L'ATTO DI ORGANIZZAZIONE.....	8
Art. 9 - L'ORDINE DI SERVIZIO.....	8
Art. 10 - POTERI SURROGATORI.....	8
Art.11 - RESPONSABILITA'.....	9
PARTE III.....	10
FUNZIONI DI DIREZIONE E COMPETENZE.....	10
Art.12 - I TITOLARI DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFCAZIONE.....	10
Art. 13 - INCARICO DI POSIZIONE ELEVATA QUALIFCAZIONE.....	11
Art. 14 - REVOCA DELL'INCARICO DI-EQ.....	12
Art. 15 - SOSTITUZIONE DELLE POSIZIONI ELEVATA QUALIFCAZIONE.....	13
Art. 16 - UFFICIO DI SUPPORTO AL SINDACO (STAFF).....	13
Art. 17 - SEGRETARIO COMUNALE.....	13
Art. 18 - CONFLITTI DI COMPETENZA.....	14
Art. 19 - CONVENZIONE PER IL SERVIZIO DI SEGRETERIA COMUNALE.....	15
Art. 20 - VICE SEGRETARIO.....	15
Art. 21 - SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI CON APPLICAZIONI TELEMATICHE ..	15
Art. 22 - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI.....	15
Art. 23 - FORMAZIONE.....	15
Art. 24 - PARI OPPORTUNITÀ.....	16
Art. 25 - MISSIONI ESTERNE.....	16
Art. 26 QUADRO NORMATIVO-E-CODICE DI COMPORTAMENTO.....	16
Art. 27 LAVORO AGILE.....	16
PARTE IV.....	17
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.....	17
CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE.....	17
Art. 28 - PRINCIPI E FINALITA'.....	17
Art. 29 -FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	17
Art. 30 - LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.....	17
Art. 31 - P.I.A.O. SEZIONE PERFORMANCE.....	18
Art. 32 - MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI.....	18
Art. 33- SISTEMA PREMIANTE.....	18
Art. 34 - RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI.....	18
Art. 35 - LA TRASPARENZA.....	19
Art. 36 -, NUCLEO DI VALUTAZIONE.....	19
PARTE V.....	21
MANSIONI E COMPETENZE IN MATERIA DI GESTIONE DEL PERSONALE.....	21
Art. 37 MANSIONI DEL PERSONALE.....	21
Art. 38- COMPETENZE DEI RESPONSABILI DI AREA IN MATERIA DI AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE.....	21

Art. 39 COMPETENZE DEL SINDACO IN MATERIA DI PERSONALE	22
Art. 40 - FASCICOLO PERSONALE.....	22
PARTE VI.....	23
PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE	23
Art. 41- DOTAZIONE ORGANICA.....	23
Art. 42- MOBILITA'.....	23
Art. 43- MOBILITA' INTERNA	23
PARTE VII	25
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	25
ORARIO, FERIE	25
Art. 44- ORARIO DI SERVIZIO E ORARIO DI LAVORO	25
Art. 45- PART-TIME.....	25
Art. 46 - FERIE, PERMESSI, RECUPERI	25
PARTE VIII.....	27
DIPENDENTI: CUMULO DI IMPIEGHI, INCARICHI, INCOMPATIBILITA'	27
Art. 47 – INCOMPATIBILITÀ.....	27
Art. 48 – INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE	27
Art. 49 - VIOLAZIONE DEI DIVIETI	27
Art. 50 REGIME DELLA INCOMPATIBILITA'	28
Art 51 ESCLUSIONI E LIMITAZIONI.....	28
Art. 52- ATTIVITA' COMPATIBILI	28
Art. 53 - PROCEDURA AUTORIZZATIVA.	29
PARTE IX.....	29
TUTELA LEGALE E DIRITTI SINDACALI	29
Art. 54 - PATROCINIO LEGALE	29
Art. 55 - LIBERTA' DI OPINIONI E LIBERTA' SINDACALI.....	29
Art. 56 - DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	30
Art. 57 - UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	30
PARTE X.....	31
COLLABORAZIONI ESTERNE.....	31
Art. 58 - Presupposti per l'attivazione delle collaborazioni esterne	31
Art. 59 - PROGRAMMAZIONE DEGLI INCARICHI.....	31
Art. 60 - LIMITI DI SPESA	31
Art. 61-- PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	31
Art. 62 - DISCIPLINARE INCARICO	32
Art. 63 - PUBBLICITA' DEGLI INCARICHI	32
Art. 64 - CONTROLLI DELL'ORGANO DI REVISIONE E DELLA CORTE DEI CONTI	32
Art. 65 - ESCLUSIONI.....	33
PARTE XI.....	34
DISPOSIZIONI FINALI	34
Art. 66 ABROGAZIONI	34
Art. 67 - ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE REGOLAMENTO.....	34
Allegato A).....	35

PARTE I

PRINCIPI GENERALI

ART. 1 - OGGETTO

- 1) Il presente Regolamento, perseguendo i principi costituzionali dell'imparzialità, del buon andamento dell'azione amministrativa e dell'autonomia istituzionale, disciplina gli aspetti fondamentali che guidano l'organizzazione amministrativa dell'Ente, i metodi per la sua gestione operativa, l'assetto delle strutture organizzative, per garantire la piena realizzazione degli obiettivi programmatici e la soddisfazione dei bisogni dell'Ente secondo i principi indicati nel D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.
- 2) L'organo di indirizzo politico amministrativo promuove la cultura della responsabilità attraverso la programmazione e il miglioramento delle performance.
- 3) Titolari di P.O sono responsabili del risultato della programmazione attraverso la gestione delle strutture e delle risorse assegnate.
- 4) I rapporti di lavoro dei dipendenti della Amministrazione sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 165/2001 e s.m.i., che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.
- 5) Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
- 6) La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici

ART.2- CRITERI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE

L'organizzazione ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali ed ai programmi di governo. Essa si uniforma ai seguenti criteri:

- a) buon andamento dell'azione amministrativa, di cui sono espressione la sua trasparenza, la sua imparzialità e la sua funzionalizzazione al pubblico interesse;
- b) separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione, demandate, la prima agli organi di governo nel rispetto della distribuzione delle rispettive competenze e la seconda alla struttura burocratica a vario titolo organizzata;
- c) formazione del PIAO secondo il principio di adeguatezza, distinguendo al suo interno, Settori funzionali di linea (cliente esterno) e Settori funzionali di staff (cliente interno), a ciascuna delle quali è preposto un Responsabile;
- d) presidio della legittimità e della liceità dell'azione amministrativa;
- e) efficacia, efficienza, intese quale espressione della cultura del miglior risultato e dell'attuazione dell'attività gestionale secondo il modello della gestione per obiettivi e budgeting;
- f) standardizzazione dell'attività degli uffici comunali ottenuta anche monitorando costantemente il rapporto fra impiego delle risorse umane e creazione di valore aggiunto nei processi di erogazione dei servizi alla collettività (cliente esterno) e agli uffici interni serviti da elementi dell'organizzazione (cliente interno);
- g) superamento della cultura dell'adempimento e affermazione e presidio della cultura del processo operativo, del flusso di attività, delle informazioni e del risultato finale;
- h) verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, ispirato a criteri standard di verifica sia della prestazione sia del ruolo;

- i) valutazione e misurazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale, con valorizzazione e pubblicizzazione di tutto il ciclo di gestione, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla rendicontazione dei risultati;
- l) distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito e dell'effettiva utilità prestazionale, prodotta ed accertata in relazione sia agli obiettivi assegnati ("fare" e "saper fare") sia al ruolo ricoperto nell'organizzazione ("essere", "saper essere");
- m) gestione del rapporto lavorativo effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;
- n) valorizzazione della risorsa rappresentata dal personale dipendente, attraverso anche mirate azioni di formazione professionale, tenendo conto che della sua crescita professionale sono espressione sia la sua formazione, sia la flessibilità del suo impiego;
- o) affermazione del principio di flessibilità organizzativa e di flessibilità prestazionale da parte dei dipendenti dell'Ente nel rispetto dell'imparzialità e della parità di trattamento;
- p) affermazione e consolidamento, accanto alla cultura del risultato, della cultura della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione;
- q) armonizzazione delle modalità procedurali inerenti la possibilità di affidamento di incarichi di collaborazione autonoma a soggetti estranei all'Amministrazione con le indicazioni normative vigenti in materia.

Art. 3 - AMBITO D' APPLICAZIONE

1. Le norme del presente regolamento si applicano a tutto il personale, di ruolo e non di ruolo, che intrattiene rapporto di lavoro con il Comune.
2. Il presente regolamento **non disciplina** i rapporti riguardanti prestazioni d'opera, di servizi o l'esercizio di professioni intellettuali, utilizzate dall'ente, che sono regolate dalle norme dello speciale regolamento comunale dei contratti e, per quanto non ivi previsto, da quelle del libro quinto, titolo terzo del Codice Civile.

Art. - 4 - USO DELLA TELEMATICA

1. E' promosso l'uso della telematica nei rapporti interni, con le altre amministrazioni e con i privati.
2. Con il loro consenso le comunicazioni con i privati possono compiersi tramite posta elettronica, messaggistica telefonica o altri modi di comunicazione offerti dall'evoluzione tecnologica.
3. In questa prospettiva il Segretario ed i responsabili di Area adottano ogni determinazione organizzativa diretta a semplificare i procedimenti amministrativi, le attività gestionali, i documenti, la modulistica, i modi d'accesso e di partecipazione da parte dei cittadini, degli enti e delle imprese. In particolare, i moduli e i formulari previsti per i procedimenti amministrativi sono resi disponibili anche in via telematica con pubblicazione sul sito Internet del Comune.
3. Chi conduce l'attività istruttoria è tenuto ad avvalersi di tutti quegli strumenti o applicazioni che gli consentono di verificare in modo automatico il possesso dei requisiti, lo stato dei luoghi, le situazioni e le condizioni inerenti all'attività amministrativa, al fine di limitare gli adempimenti istruttori a carico del cittadino e di semplificare quelli gravanti sull'amministrazione.
4. In ogni caso il cittadino ha la facoltà di richiedere all'amministrazione che le comunicazioni gli siano inoltrate in maniera tradizionale, ossia senza l'utilizzo di strumentazioni informatiche;
5. Per la concreta applicazione della precedente disposizione, l'amministrazione, compatibilmente alle risorse disponibili e alle priorità da essa fissate, deve:
 - Assicurarsi che il personale sia idoneo e preparato a gestire le applicazioni informatiche;
 - Promuovere l'aggiornamento del personale;
 - Individuare figure idonee alla gestione dei server, degli hardware e dei software e alla gestione del sito internet;

- Promuovere i pagamenti on line.
- Promuovere i servizi digitali online;

PARTE II

STRUTTURA DELL'ENTE

Art. 5 - DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA

1. La struttura organizzativa del Comune è articolata per aree, servizi e uffici, assumendo i seguenti criteri organizzativi:
 - a) Suddivisione degli uffici per funzioni omogenee nel limite delle possibilità offerte dalle dimensioni dell'Ente;
 - b) Collegamento delle diverse attività attraverso il dovere di comunicazione sia interna che esterna agli uffici;
 - c) Trasparenza dell'attività amministrativa con la piena applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, ed in particolare attraverso l'individuazione dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi;
 - d) Responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato di tutta l'azione amministrativa, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - e) Rispetto, in sede di trattamento dei dati personali, delle prescrizioni contenute nel Regolamento Europeo 2016/679;
2. I responsabili delle Aree curano l'organizzazione delle stesse nell'ambito delle direttive e degli indirizzi politici espressi dagli organi di governo, assumendo tutti i necessari atti di gestione.

Art.- 6 AREE, SERVIZI ED UFFICI

1. Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione dell'ente, e alle stesse è preposto un dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione al quale può essere affidata la titolarità delle posizioni organizzative ai sensi del nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni locali del 16/11/2022 ha operato nell'ambito del rinnovo complessivo dell'Ordinamento professionale, cui è dedicato il suo Titolo III (articoli da 11 a 23).
2. I servizi rappresentano le unità organizzative di secondo livello alle quali fanno riferimento le specifiche materie rientranti nelle funzioni dei servizi di cui all'allegato "A" al presente regolamento.
3. La tabella A ha valore esemplificativo. Essa è suscettibile di modificazioni in base agli atti macro organizzativi adottati dalla Giunta comunale.
4. Gli uffici rappresentano le unità organizzative di terzo livello alle quali fanno riferimento le specifiche materie rientranti nelle funzioni degli uffici di cui all'allegato "A" al presente regolamento;

Art.7 - ATTI DI GESTIONE

1. Il Segretario Comunale e i responsabili delle aree adottano atti di gestione che assumono la denominazione di determinazioni.
2. Elementi essenziali delle determinazioni sono:
 - a. l'intestazione;
 - b. il numero progressivo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno;
 - c. la data;
 - d. l'oggetto;

- e. la motivazione del provvedimento;
 - f. il dispositivo;
 - g. il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, di cui all'art. 151 del D.Lgs.267/2000, ove necessario, reso dal responsabile del servizio finanziario;
 - h. la firma.
3. Copie di tutte le determinazioni, eccettuate le determinazioni di liquidazione, devono essere conservate in apposita raccolta per la consultazione.
- Le determinazioni adottate dal Responsabile dei Servizi Sociali attinenti a esenzioni da pagamenti, erogazione di provvidenze, sussidi in denaro o in natura e prestazioni di tipo sociale o assistenziale in genere a persone o categorie di persone determinate saranno inserite nella raccolta avendo cura di omettere i riferimenti personali.
4. Sulle determinazioni non deve essere apposto preventivamente alcun parere. Le sole determinazioni comportanti impegni di spesa, sono esecutive con l'apposizione del visto di regolarità contabile, mentre, le altre determinazioni sono esecutive fin dal momento della loro sottoscrizione.
5. Le determinazioni dovranno essere repertorate digitalmente, in apposito registro annuale con numerazione progressiva, in ordine cronologico conservate in originale agli atti e depositate presso un conservatore accreditato ai sensi della normativa vigente
6. Per la visione e il rilascio di copie delle determinazioni, si applicano le norme vigenti per l'accesso alla documentazione amministrativa previste dall'apposito regolamento.

Art. 8 - L'ATTO DI ORGANIZZAZIONE

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, il Segretario Comunale, ed i responsabili dei servizi adottano propri atti di organizzazione, che vengono trasmessi al Sindaco per la dovuta conoscenza.
2. Gli atti di organizzazione hanno natura privatistica e, vengono adottati in conformità ai principi del codice civile, delle leggi in materia di lavoro subordinato e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

ART. 9 - L'ORDINE DI SERVIZIO

1. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo previste dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti, il Segretario Comunale, ed i responsabili dei servizi adottano propri "ordini di servizio".
2. Gli ordini di servizio sono sottoposti alle seguenti norme procedurali di adozione:
 - l'ordine di servizio viene predisposto e sottoscritto dal Segretario Comunale o dal Responsabile del servizio, secondo le rispettive competenze;
 - l'ordine di servizio viene numerato (con autonoma numerazione per ogni articolazione organizzativa), datato, inserito nell'apposito registro di Servizio e portato a conoscenza del personale interessato attraverso i mezzi ritenuti più idonei;
 - copia dell'ordine di servizio è inviata all'Ufficio Personale ed agli altri Servizi eventualmente interessati.

ART. 10 - POTERI SURROGATORI

1. In caso di inerzia od inadempimento del Responsabile del servizio competente, il Segretario Comunale può diffidarlo ad adempiere, assegnandogli un congruo termine, anche in relazione all'urgenza dell'atto.
2. Decorso il termine assegnato, il Segretario comunale può sostituirsi al Responsabile del servizio inadempiente, con atto motivato.

3. L'atto rimane assoggettato al regime ordinariamente proprio dello stesso.
4. La sostituzione non è consentita quando una determinata attribuzione è prevista per legge alla competenza specifica di un organo.
5. In presenza di atti invalidi, inopportuni o comunque non più rispondenti all'interesse pubblico, il soggetto che ha emanato l'atto può procedere in sede di autotutela all'annullamento o alla revoca dell'atto stesso dandone preventiva comunicazione al Sindaco e al Segretario Comunale.

Art.11 - RESPONSABILITA'

1. Il Responsabile di Area o, in mancanza, il Responsabile di Servizio risponde nei confronti degli organi di direzione politica dell'attività svolta ed in particolare:
 - a. del perseguimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta;
 - b. della validità e correttezza tecnico amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti adottati e resi;
 - c. della funzionalità dei servizi, degli uffici o unità operative cui sono preposti e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;
 - d. del buon andamento e della economicità della gestione.

PARTE III

FUNZIONI DI DIREZIONE E COMPETENZE

ART.12 - I TITOLARI DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Sono di competenza del titolare di posizione di elevata qualificazione l'organizzazione delle strutture di massimo livello (Aree) e la gestione delle relative risorse umane, tecniche e finanziarie nonché l'adozione di tutti gli atti e i provvedimenti, ivi compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, che non siano espressamente attribuiti agli altri organi dell'Ente. I titolari di Posizione Organizzativa sono responsabili della gestione della struttura cui sono preposti, dei relativi risultati e della realizzazione dei progetti loro affidati.
2. Spettano ai Titolari di posizione di elevata qualificazione tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico tra i quali, in particolare, i compiti di gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa.
3. Ai Titolari di posizione di elevata qualificazione sono attribuite a titolo esemplificativo le seguenti funzioni:
 - a) espressione sulle proposte di deliberazione dei pareri di regolarità tecnica e contabile previsti dalla legge;
 - b) adozione delle determinazioni di spettanza, ivi comprese quelle concernenti la gestione finanziaria, sia sotto l'aspetto dell'entrata, per l'accertamento contabile della stessa, che sotto l'aspetto della spesa, per l'impegno, unitamente a tutti gli atti consequenziali;
 - c) partecipazione attiva alla definizione di obiettivi ed indirizzi programmatici, sviluppando proposte di intervento nei momenti di impostazione e di coordinamento delle politiche nell'ambito dell'Ente, anche con svolgimento di prodromiche attività di approfondito studio ed analisi delle problematiche scaturenti dalle responsabilità attribuite;
 - d) adozione dei provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura tecnico - discrezionale, nel rispetto dei criteri predeterminati dalle leggi, dai Regolamenti, da atti generali in indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
 - e) adozione ed elaborazione dei seguenti atti: relazioni, valutazioni, attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
 - f) approvazione dei progetti definitivi, esecutivi e delle relative varianti, nonché l'approvazione dei capitolati tecnici di lavori, di forniture di beni e di servizi;
 - g) presidenza delle commissioni di gara e di concorso e responsabilità delle relative procedure di appalto e di concorso;
 - h) stipulazione dei contratti e delle convenzioni attinenti l'attività e le funzioni dei propri uffici, ivi compresi i contratti individuali del personale dipendente appartenente ai propri servizi/uffici, e dei contratti individuali di lavoro autonomo;
 - i) adozione degli atti di natura gestionale per l'affidamento di incarichi a soggetti esterni;
 - j) controllo, verifica e reporting dell'andamento e dei risultati dell'attività della propria struttura, da effettuarsi con la periodicità e il grado di approfondimento richiesto dal competente Ufficio/Servizio Controllo di gestione, con la metodologia indicata nel presente Regolamento;
 - k) emanazione di direttive, ordini e circolari nell'ambito delle proprie attribuzioni, nonché di istruzioni e disposizioni per l'applicazione di leggi e regolamenti, nell'ottica della razionalizzazione standardizzazione e semplificazione delle procedure e delle metodologie di lavoro;
 - l) concorso in collegialità con gli altri titolari di posizione di elevata qualificazione, ma ognuno per la propria Area, sotto il coordinamento del Segretario Comunale/Generale, alla predisposizione degli strumenti programmatici;

- m) adozione degli atti di gestione del personale assegnato all'Area, nell'ambito dei poteri e delle prerogative riconosciuti dalla legge, dai regolamenti e dal C.C.N.L. vigenti, come la concessione di permessi, congedi ordinari, autorizzazione all'effettuazione di prestazioni straordinarie, attribuzione dei trattamenti economici accessori, assegnazione di mansioni superiori e articolazione di orari differenti di lavoro per esigenze di servizio;
 - n) individuazione e nomina dei Responsabili di Servizio e degli Uffici nel rispetto di quanto previsto dal presente Regolamento;
 - o) individuazione e nomina dei Responsabili dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241 del 1990;
 - p) irrogazione delle sanzioni disciplinari di competenza nonché potere di iniziativa in ordine ai procedimenti disciplinari per le sanzioni superiori;
 - q) valutazione della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito e del criterio di differenziazione, con la frequenza e la periodicità stabilite nel Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente;
 - r) proposta delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'Area cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione dei documenti del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) relativi alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, e del piano annuale delle assunzioni;
 - s) responsabilità per eventuali eccedenze di unità di personale che si dovessero presentare nei servizi di competenza;
 - t) espressione del nulla-osta, preventivo all'atto dispositivo del Segretario Comunale, per la concessione di mobilità esterna in uscita del personale assegnato, anche non prevista negli atti di pianificazione;
 - u) concorso alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'Area cui sono preposti;
 - v) cura dell'osservanza delle disposizioni in materia di assenze del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le eventuali condotte assenteistiche;
 - w) avocazione degli atti o sostituzione in caso di inadempienze, intempestività o inefficienza del personale assegnato alla propria struttura organizzativa, previa adozione di apposita diffida motivata;
 - x) ogni altro atto di gestione, che non comporti l'esercizio di poteri discrezionali, nonché atti di natura vincolata o impicanti mera discrezionalità tecnica;
 - y) atti ad essi attribuiti dallo Statuto e dai Regolamenti o, in base a questi, delegati dal Sindaco.
4. L'orario di lavoro del Titolare di posizione di elevata qualificazione è strettamente correlato, in modo flessibile, alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dei compiti affidati alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare, nel rispetto del limite delle 36 ore settimanale, e dell'orario di apertura al pubblico.

ART. 13 - INCARICO DI POSIZIONE ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'individuazione delle Aree delle posizioni di elevata qualificazione è effettuata, sentito il Segretario Comunale/Generale, dalla Giunta Comunale, sulla base dell'analisi del fabbisogno, considerate le esigenze organizzative ed in coerenza con gli obiettivi definiti nel programma politico dell'Ente, del Documento Unico di Programmazione e nel Piano Esecutivo di Gestione annuale.
2. La posizione di elevata qualificazione può essere individuata:
 - nell'ambito dei dipendenti dell'ente inquadrati nella categoria più elevata presente nel Comune area funzionari e EQ a tempo pieno e indeterminato ;
 - in un dipendente di altro ente locale autorizzato a fornire la propria prestazione con il Comune con convenzione o con scavalco d'eccedenza;
 - in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 del D.,Lgs 267/2000).
3. L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di posizione di elevata qualificazione è effettuata dal Sindaco, prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, con atto motivato, e verificato il possesso dei seguenti requisiti:

- a) esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
 - b) adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
 - c) attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.
4. La durata degli incarichi di posizione di elevata qualificazione non può essere superiore a tre anni. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco e le nuove nomine, continua a svolgere le funzioni in regime di "prorogatio".
 5. Ai titolari di posizione di elevata qualificazione è attribuita dal Sindaco un'indennità di posizione, nei limiti definiti dal vigente CCNL, previa graduazione delle posizioni effettuata su proposta del Nucleo di Valutazione, secondo il relativo regolamento.
 6. Il Sindaco può attribuire motivatamente e "ad interim" la titolarità di una posizione di elevata qualificazione per un periodo transitorio e limitato nel tempo, secondo quanto previsto dal contratto integrativo decentrato, nei casi di copertura di una posizione scoperta per un periodo non inferiore a sei mesi, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, nel rispetto del contratto collettivo vigente.
 7. Nel caso di gestione convenzionata di funzioni o servizi è rinviata ai relativi atti costitutivi la regolamentazione sulla nomina delle posizioni di elevata qualificazione, nonché ai regolamenti in materia di graduazione della posizione.
 8. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
 9. La dotazione organica prevede la copertura dei posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
 10. Il comune può avvalersi di tale facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
 11. Le modalità di conferimento e i criteri per l'attribuzione delle posizioni di EQ sono definite da apposito regolamento.

ART. -14 REVOCA-DELL'INCARICO D'EQ

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della naturale scadenza con atto scritto e motivato in relazione a:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi, funzionali alle priorità dei programmi degli organi di governo;

- b) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, intendendosi per tale il risultato conseguito al di sotto della soglia individuata nel sistema di valutazione della performance;
 - c) inosservanza delle direttive ricevute, conformi alla legislazione vigente, che ha provocato grave nocumento all'Ente;
 - d) venuta meno del rapporto fiduciario, con il Sindaco, a seguito di reiterate violazioni dei compiti e funzioni di cui alle precedenti lettere b) e c);
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
 3. Il provvedimento è di competenza del Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione.
 4. La revoca dell'incarico e le misure ad essa conseguenti, quali – a seconda dei casi – l'affidamento di altro incarico, anche con trattamento economico inferiore, o la perdita della retribuzione di risultato, sono disposte, con provvedimento motivato dal Sindaco, previa contestazione scritta, alla quale l'interessato può rispondere, presentando le proprie osservazioni, nei termini temporali stabiliti dal Sindaco, nell'atto di contestazione.

ART. 15 - SOSTITUZIONE DELLE POSIZIONI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. In caso di assenza della Posizione elevata qualificazione le sue funzioni sono esercitate in via prioritaria da altra posizione EQ individuata dal Sindaco nel decreto di nomina e in via secondaria dal Segretario Comunale/Generale.
2. In caso di assenza continuativa e non programmata, effettuata a qualsiasi titolo per un periodo superiore a 3 mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa), l'incarico viene sospeso in relazione all'impossibilità di esercitare le funzioni di coordinamento tipiche dell'incarico. In tale caso le funzioni sono svolte da altra posizione EQ individuata dal Sindaco.
- 3.

ART. 16 - UFFICIO DI SUPPORTO AL SINDACO (STAFF)

1. Il Sindaco, per l'esercizio dei compiti di indirizzo e controllo a esso attribuiti dalla Legge, può avvalersi dell'"ufficio di staff", posto alle sue dirette dipendenze funzionali.
2. Tale ufficio può essere costituito da
 - dipendenti dell'Ente;
 - qualora l'Ente non sia dissestato o strutturalmente deficitario, da soggetti esterni assunti con contratto a tempo determinato, cui si applica la contrattazione collettiva nazionale di lavoro del personale degli enti locali. Nel caso che tali soggetti siano dipendenti da una pubblica amministrazione, essi sono collocati in aspettativa senza assegni.
3. Ad essi la Giunta Comunale, con proprio provvedimento motivato, può riconoscere, in sostituzione del trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva, un unico emolumento comprensivo dei compensi per lavoro straordinario, produttività collettiva e qualità della prestazione individuale.
4. La composizione dell'ufficio è determinata dal Sindaco con proprio decreto, per una durata non superiore al proprio mandato elettivo, previa pubblicazione avviso in cui vengono individuate le competenze, la categoria, la durata e le ore.

Art. 17 - SEGRETARIO COMUNALE

1. Il Comune ha un Segretario Comunale titolare, ai sensi dell'articolo 31, comma ter, del Decreto legge n.78/2010, convertito in legge 30 luglio 2010 n.122, egli è un dipendente del Ministero dell'Interno, nominato dal Sindaco dal quale dipende funzionalmente con le modalità stabilite dalla Legge.

2. Oltre all'attività di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi politici del Comune in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti, al Segretario Comunale spetta:
- Partecipare con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e ne cura la verbalizzazione;
 - Sottoscrivere le deliberazioni adottate dagli Organi collegiali dell'ente e ne rilascia attestazione di esecutività;
 - Rogare i contratti nei quali il Comune è parte ed autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
 - Emanare direttive generali e circolari in ordine alla conformazione di atti e procedure a normative legislative e regolamentari;
 - Esprimere pareri, su richiesta degli organi politici, in merito alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo stato ed ai regolamenti;
 - Verificare la corrispondenza delle proposte di deliberazione alla normativa giuridica Amministrativa;
 - Presiedere le commissioni di Concorso riguardanti gli apicali di area;
 - Presiedere l'Ufficio Comunale per le Elezioni in occasione delle consultazioni popolari e dei referendum;
 - Ricevere le dimissioni del Sindaco, degli Assessori o dei Consiglieri, e le proposte di revoca e la mozione di sfiducia;
 - Adottare gli atti organizzativi e di coordinamento del personale dipendente;
 - Sovrintendere, coordina e controlla l'attività dei Responsabili di Area, ivi compresa l'autorizzazione a missioni, ferie, permessi;
 - Adottare gli atti di amministrazione e gestione concernenti i Responsabili di Area; avere la responsabilità di Aree o Servizi comunali se conferita dal Sindaco;
 - Disporre della mobilità interna, ai sensi del successivo art.29;
 - Disporre della cessione del contratto di lavoro;
 - Rilasciare ai Responsabili di area l'autorizzazione allo svolgimento di attività non incompatibili con il rapporto di impiego;
 - Esercitare le ulteriori funzioni previste dallo Statuto, da regolamenti o conferite dal Sindaco;
 - Essere preposto all'organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 150/2009;
 - Presiedere e dirige l'Ufficio per i procedimenti disciplinari e adotta i provvedimenti di irrogazione delle sanzioni superiori alla censura nonché promuove i procedimenti disciplinari nei confronti dei Responsabili di Area ed irroga la censura nei confronti di quest'ultimi;
 - Diffidare il responsabile dell'Area ad adempiere in caso di sua inerzia, fino all'adozione del provvedimento se l'inerzia sia immotivata.
3. Il Segretario Comunale può in qualsiasi momento rinunciare all'incarico, previa comunicazione scritta al Sindaco e alla Giunta Comunale.

Art. 18 - CONFLITTI DI COMPETENZA

1. Se **esistono** obiettive condizioni d'**incertezza sull'individuazione dell'Ufficio competente a istruire una determinata pratica e/o** adottare il provvedimento finale:
1. Se ricorrono ragioni d'urgenza e occorre assumere una decisione per non pregiudicare gli interessi dell'Amministrazione o diritti dei cittadini, il segretario comunale può adottare il provvedimento finale;
 2. In assenza di ragioni d'urgenza, il segretario comunale individua l'ufficio competente e rimette gli atti al responsabile dell'Area;
 3. Nel caso due o più responsabili di Area si ritengano competenti, il Segretario comunale individua l'Ufficio competente;
 4. Se, invece, due o più responsabili di Area ritengano di non essere competenti, il Segretario comunale può assumere la competenza, se ricorrono ragioni d'urgenza o occorra assumere

una decisione per non pregiudicare gli interessi dell'Amministrazione o diritti dei cittadini, oppure egli devolve la competenza a uno dei responsabili interessati.

2. Nel rispetto della separazione delle tra organi di governo e struttura amministrativa, la Giunta comunale, sentito il Segretario comunale, definisce le questioni dubbie in ordine alla ripartizione delle attribuzioni e delle competenze tra le strutture coinvolte.

Art. 19 - CONVENZIONE PER IL SERVIZIO DI SEGRETERIA COMUNALE

1. L'Ente può stipulare una convenzione con uno o più Comuni per la gestione del servizio di segreteria comunale.
2. I criteri per la nomina del Segretario sono stabiliti in sede di convenzione.
3. La convenzione è deliberata dai rispettivi Consigli Comunali.

Art. 20 - VICE SEGRETARIO

1. Il Sindaco può nominare un Vice Segretario, inquadrato —nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, il quale sostituisce il segretario titolare in caso di sua assenza o di suo impedimento.
2. Il Vice Segretario del Comune svolge compiti sussidiari, strumentali e di ausilio del Segretario Comunale anche per specifici settori di attività, serie di atti o tipi di procedure.

Art. 21 - SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI CON APPLICAZIONI TELEMATICHE

1. Esclusa ogni funzione che richiede per legge la presenza materiale del pubblico ufficiale al precipuo fine legale di attribuzione di fede privilegiata (attività contrattuale, autenticazione sottoscrizioni, levata protesti ecc) o di assistenza e documentazione con valore probatorio, quale pubblico ufficiale delegato dall'autorità dello Stato, delle sedute degli organi collegiali, delle commissioni di gara, di concorso ecc.. attività (direzione e coordinamento Responsabili di Area, organizzazione ufficio segreteria affari generali, ecc) le altre competenze possono essere esercitate mediante un idoneo sistema di "presenza" virtuale (video conferenze, chat, sistema di mail certificate, ecc), ivi compresa la sottoscrizione, mediante utilizzazione della firma digitale a distanza, di atti e provvedimenti che non richiedano a pena di nullità, la contestuale presenza di uno o più soggetti intervenienti.

Art. 22 - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI

1. La Giunta determina (a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione) su proposta dei Responsabili dei servizi e del Segretario comunale il P.I.A.O.
2. Il P.I.A.O. contiene la programmazione triennale delle assunzioni e tutti gli altri documenti che vi sono confluiti.
3. La Giunta, in particolare, dovrà indicare quali posti vacanti intenda ricoprire, ricorrendo:
 - alla mobilità esterna, ove possibile;
 - utilizzo di graduatorie di altri enti e /o elenchi di idonei
 - a procedure selettive pubbliche con eventuale riserva al personale interno, ove consentito e in relazione alla specificità dell'incarico;
 - a convenzioni con altri Enti pubblici, anche con scavalco d'eccedenza;
 - a progressioni verticali tra aree nei limiti della normativa di legge.
4. La scelta sulle diverse modalità verrà determinata sulla base di criteri di efficienza.

ART. 23 - FORMAZIONE

1. La formazione, l'aggiornamento e il perfezionamento professionale del personale sono assicurati garantendo un adeguato stanziamento nel bilancio di previsione annuale nei limiti previsti dalla legge.
2. Sono esclusi da qualunque limitazione i corsi obbligatori per legge.
3. L'Amministrazione Comunale, se ritenuto necessario, dispone corsi di riqualificazione e/o di aggiornamento per i dipendenti che siano stati oggetto di provvedimenti di mobilità interna.

ART. 24 - PARI OPPORTUNITÀ

1. Ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125 è garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
2. Il Comune promuove attività informative e di formazione per favorire il mantenimento e lo sviluppo del livello di professionalità dei lavoratori assenti per maternità e garantisce alla dipendente al rientro dall'astensione per maternità il pieno reintegro nelle stesse mansioni ed incarichi, sia dal punto di vista economico che professionale a quelli conseguiti prima del collocamento in astensione.
3. L'Ente si è dotato di piano triennale delle azioni positive che viene aggiornato annualmente.

ART. 25 - MISSIONI ESTERNE

1. Il personale dipendente per le missioni esterne utilizza l'auto di servizio o messa a disposizione o i mezzi pubblici.
2. Al dipendente spetterà il rimborso del costo del biglietto del mezzo di trasporto o del parcheggio a pagamento o pedaggio.
3. Qualora non siano disponibili i mezzi pubblici per la tratta interessata, o sia anti-economico il loro utilizzo, il responsabile del servizio può autorizzare il dipendente all'utilizzo dell'auto propria, utilizzando la modulistica appositamente predisposta.
4. Al dipendente spetterà il rimborso del costo del biglietto dei mezzi pubblici per tratta analoga oppure il rimborso di 1/5 del costo di un litro di benzina al km.

ART. 26 QUADRO NORMATIVO-E-CODICE DI COMPORTAMENTO

1. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
La responsabilità disciplinare è regolata secondo principi e norme contenute nella Legge, nei Contratti Collettivi Nazionali Quadro e nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, che in questa sede si intendono integralmente richiamati nei loro contenuti.
La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
Il codice di comportamento dell'Ente viene allegato al Piano triennale lotta anticorruzione e può essere rivisto con le procedure nello stesso previste.

ART. 27 LAVORO AGILE

1. Le modalità di svolgimento del lavoro agile sono oggetto di apposito regolamento previo confronto sindacale, con la possibilità di istituzione in modalità sperimentale andando ad individuare i servizi che possono essere oggetto di attività che possono essere svolte da remoto.

PARTE IV

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 28 - PRINCIPI E FINALITA'

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. Il Comune di Campomorone valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e riconosce il merito attraverso il Sistema di misurazione e di valutazione delle Performance.
3. La crescita professionale e l'erogazione al personale dipendente e dirigente di premi ed incentivi legati alla performance individuale e alla performance organizzativa costituiscono strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività.

ART. 29 - FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 30 - LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale attraverso il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, 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 e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La misurazione e la valutazione della performance è fatta con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta dal Nucleo di Valutazione, dai Dirigenti, dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione.

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 sistema di valutazione, validato dal Nucleo e adottato dalla Giunta, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, in coerenza con le disposizioni di cui al vigente CCNL.

Art. 31- P.I.A.O. SEZIONE PERFORMANCE

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il PIAO, il quale viene deliberato annualmente entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione in coerenza con lo stesso bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione.
2. Il PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nelle opportune sezioni di Amministrazione Trasparente.
3. In caso di mancata adozione della Programmazione della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

ART. 32 - MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato periodicamente dalla struttura deputata dell'Ente attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 33- SISTEMA PREMIANTE

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

Art. 34 - RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. La Relazione sulla performance di cui al comma 1, approvata dalla Giunta Comunale e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione, può essere unificata al Rendiconto di gestione: deve comunque essere approvata entro il 30/6 di ciascun anno.
3. La Relazione sulla performance è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata in Amministrazione Trasparente>Performance>Relazione sulla Performance.

ART. 35 - LA TRASPARENZA

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.
2. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.
3. L'Ente, all'interno del proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, confluito nel PIAO da aggiornare annualmente, 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.
4. In caso di mancata adozione della Programmazione Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.
5. L'ente avendo meno di 50 dipendenti si avvale della facoltà di redazione del piano anticorruzione semplificato, con possibilità di conferma del piano triennale di corruzione, nel caso non siano verificati eventi corruttivi.

ART. 36 - NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Campomorone, costituito ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000 ed in coerenza al D.Lgs. 150/2009 con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009 alle autonomie territoriali, è costituito in forma monocratica.
2. Il Nucleo di Valutazione è composto da un membro esterno, nominato dal Sindaco sulla base della valutazione del curriculum e dell'esperienza maturata nel campo della valutazione. Non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001.
3. Il Nucleo di Valutazione, nello spirito del D.Lgs. 150/09, applica nel processo di valutazione quanto previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 74, derogando da quanto non espressamente previsto, in applicazione degli artt. 16 e 31 del citato decreto.
4. Il Nucleo di Valutazione, organo indipendente, al momento del suo insediamento stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.
5. Compito del Nucleo di Valutazione 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. Il Nucleo di Valutazione 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 sia al termine dello stesso.
6. Il Nucleo di Valutazione contribuisce, attraverso il proprio parere vincolante, all'adozione delle metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, nonché alla graduazione dell'indennità di posizione dei posizioni EQ e alla valutazione della retribuzione di risultato.
7. Il Nucleo di Valutazione svolge inoltre le seguenti attività:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni;
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;

- c) valida la Relazione sulla performance approvata dalla Giunta, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; è condizione vincolante per la validazione che Relazione sia redatta in forma sintetica e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone al Sindaco la valutazione annuale di posizioni EQ e del Segretario Comunale e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione e verifica il collegamento tra la programmazione delle Performance e la programmazione Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza contenute nel PIAO;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) collabora con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente;
8. Il Nucleo di Valutazione, per l'espletamento della sua attività, ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni delle posizioni EQ.
 9. Il Nucleo di Valutazione si avvale del sistema informativo del Controllo di Gestione, qualora istituito, per il monitoraggio delle performance ed opera la consultazione della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale per la verifica delle pubblicazioni obbligatorie.
 10. La durata del Nucleo di Valutazione coincide con il mandato del Sindaco che lo ha nominato ed è rinnovabile, salvo revoca motivata.
 11. Il Responsabile del Servizio Personale, o altro dipendente a ciò nominato, assume le funzioni di Segretario del Nucleo di Valutazione.
 12. Il Nucleo non può essere nominato 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 abbia rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbia rivestito simili incarichi o cariche o che abbia avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
 13. Non può altresì essere designato Nucleo di Valutazione:
 - a) il coniuge, gli ascendenti, i discendenti, i parenti ed affini fino al terzo grado, rispettivamente del Sindaco, dei componenti della Giunta e del Consiglio, dei Revisori dei Conti e del Segretario Generale;
 - b) il Revisore dei Conti.

PARTE V

MANSIONI E COMPETENZE IN MATERIA DI GESTIONE DEL PERSONALE

Art. 37 MANSIONI DEL PERSONALE

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a), del decreto legislativo Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 52 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come completato dall'art. 8 del C.C.N.L. siglato il 14 settembre 2000, il dipendente, per obiettive esigenze di servizio, può essere adibito a svolgere mansioni superiori nei seguenti casi:
 - nel caso di vacanza di posto in organico per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici esclusivamente qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti, anche mediante le progressioni di carriera previste dall'art. 24 del d.lgs. 150/2009;
 - nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
4. Nei casi di cui al comma due, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Chi ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
6. L'affidamento di mansioni superiori, che deve essere comunicato per iscritto al dipendente incaricato, corrispondenti a posizioni apicali è disposta con provvedimento del Sindaco. Negli altri casi provvede, con propria determinazione, il Responsabile dell'Area interessato.
7. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti, previa concertazione con le competenti organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1° aprile 1999.

Art. 38 - COMPETENZE DEI RESPONSABILI DI AREA IN MATERIA DI AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

1. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n.165/2001. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dei responsabili di area le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.
2. Per l'esercizio delle funzioni riguardanti la gestione del personale, sono esercitate dall'Area Amministrativa e Finanziaria le seguenti competenze:
 - I procedimenti di selezione del personale a tempo determinato o a tempo indeterminato;

- La stipulazione dei contratti individuali di lavoro;
- L'inquadramento giuridico ed economico del personale;
- La tenuta dei fascicoli personali dei dipendenti del Comune nel rispetto del diritto alla riservatezza di ciascun dipendente;
- L'attuazione dei provvedimenti di inquadramento economico.
- L'attuazione dei provvedimenti di inquadramento economico.
- La predisposizione degli atti connessi alla cessazione del rapporto di lavoro;
- Ogni altro adempimento di natura economica.

Art.- 39 COMPETENZE DEL SINDACO IN MATERIA DI PERSONALE

1. Competono al Sindaco:
 - a) La nomina, la revoca, la conferma o la mancata conferma del Segretario Comunale;
 - b) L'organizzazione delle competenze ai sensi dell'articolo 7 del presente regolamento;
 - c) La nomina e la revoca dei responsabili dei servizi e degli uffici;
 - d) L'attribuzione e definizione degli incarichi di Responsabili di Area;
 - e) L'attribuzione e definizione degli incarichi di collaborazione esterna;
 - f) L'attribuzione delle mansioni superiori per la copertura dei posti apicali;
 - g) La nomina del coordinatore unico dei lavori pubblici;
 - h) La nomina dei responsabili della gestione e dell'organizzazione dei vari tributi comunali;
 - i) La nomina del responsabile dell'ufficio relazioni con il pubblico;
 - j) La nomina del responsabile del servizio di protezione civile.
2. Gli atti di competenza del Sindaco, assunti con decreto sindacale, qualora prevedano assunzione di impegno di spesa sono seguiti da determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa – Finanziaria, per la parte gestionale contabile.

Art. 40 - FASCICOLO PERSONALE

1. Per ciascun dipendente è tenuto un fascicolo personale, in forma digitale.
2. Nel fascicolo personale devono essere conservati tutti i documenti inerenti lo stato giuridico, il trattamento economico e l'attività di servizio del singolo dipendente.
3. Il personale ha diritto di prendere visione, in ogni momento, degli atti o documenti contenuti nel proprio fascicolo personale e di ottenere a sue spese copia degli stessi, quali i provvedimenti disciplinari annullati, revocati o riformati d'ufficio o su ricorso del dipendente e quelli revocati o riformati a seguito di revisione del procedimento disciplinare, i provvedimenti di destituzione revocati a seguito d'assoluzione nel giudizio penale di revisione, i provvedimenti di sospensione cautelare revocati e quelli divenuti inefficaci, i provvedimenti d'esclusione del dipendente da concorsi e da scrutini quando, venuta meno la causa che li ha determinati, siano intervenuti provvedimenti definitivi che scagionano il dipendente stesso, ovvero il dipendente può chiedere l'inserzione nello stesso fascicolo personale d'atti o documenti o provvedimenti che lo riguardano.

PARTE VI

PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Art. 41- DOTAZIONE ORGANICA

1. La dotazione organica è la quantificazione e qualificazione delle risorse umane a tempo indeterminato necessarie nell'ente, strettamente correlata agli obiettivi e alle strategie d'azione del Comune e viene modificata e adeguata di conseguenza.
2. La dotazione organica si articola esclusivamente per categorie e profili professionali. La consistenza numerica complessiva della dotazione organica tiene conto PIAO e delle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti.
3. La dotazione organica e le sue variazioni sono deliberate dalla Giunta Comunale nelle forme di legge ai sensi del 3 comma dell'art.48 del D.Lgs.267/2000, previa informazione alle rappresentanze sindacali, in conformità alle disposizioni e all'organizzazione dei servizi e degli uffici prevista nel presente regolamento.
4. La Giunta Comunale, in sede di adozione del PIAO ove ne ravvisi le condizioni, determina annualmente per ogni categoria il numero dei posti da destinarsi all'accesso dall'esterno con l'eventuale riserva destinata al personale interno.

Art. 42- MOBILITA'

1. La mobilità del personale deve rispondere a esigenze di servizio ed è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - a) la razionalizzazione dell'impiego del personale;
 - b) l'accelerazione delle procedure per la copertura dei posti vacanti;
 - c) il reciproco interesse dell'ente di provenienza, dell'ente di nuova destinazione e del dipendente;
 - d) la riorganizzazione e trasferimento dei servizi.

Art. 43- MOBILITA' INTERNA

1. La mobilità soddisfa al contempo le esigenze organizzative e/o di servizio dell'ente per un uso flessibile delle risorse umane e l'esigenza di consentire al dipendente di sviluppare una preparazione professionale eterogenea e interdisciplinare, anche ai fini dell'acquisizione del credito professionale.
2. Le istanze di mobilità presentate dai dipendenti sono trasmesse al Servizio Personale previa valutazione del responsabile di area di appartenenza circa la compatibilità con le esigenze di organizzazione e di lavoro interni.
3. All'interno di ciascun'area, nell'ambito della stessa area professionale, vige il principio della piena mobilità, salvo che il ruolo e i compiti assegnati escludano l'intercambiabilità per i titoli professionali che specificatamente sono richiesti.
4. Il dipendente interessato alla mobilità è soggetto ad un periodo di verifica di almeno sei mesi nella nuova figura professionale, prima di procedere al formale inquadramento.
5. Spetta al Responsabile del Servizio Personale, sentito il parere dei responsabili di area interessati, provvedere alla mobilità temporanea del personale tra diversi servizi appartenenti ad aree diverse.
6. In caso di parere negativo da parte di uno dei responsabili di area provvederà il Segretario Comunale.

7. Spetta al responsabile dell'area provvedere alla mobilità temporanea del personale tra i diversi uffici/servizi della stessa area. Il relativo provvedimento deve essere comunicato contestualmente al responsabile del Servizio Personale per l'aggiornamento del ruolo del personale.
8. La mobilità temporanea di cui al presente articolo può essere attivata anche per far fronte ad obiettive esigenze organizzative o a particolari punte di carichi di lavoro anche in relazione alla stagionalità del servizio e alla straordinarietà di particolari adempimenti.

PARTE VII

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ORARIO, FERIE

ART. 44 - ORARIO DI SERVIZIO E ORARIO DI LAVORO

1. Il Sindaco impartisce direttive generali in materia di orario di servizio, articolazione dell'orario di lavoro e orario di apertura al pubblico degli uffici.
2. In ogni caso l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
3. Si applicano, in materia di orario di servizio, orario di lavoro ed orario di apertura dei servizi al pubblico, le disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti.
4. In ogni fase del rapporto, anche per periodi limitati, è possibile concordare variazioni soggettive dell'orario di lavoro. La variazione deve assumere la veste di accordo scritto, sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile dell'Area.
5. L'eventuale rifiuto non rappresenta un giustificato motivo di licenziamento.

Art. 45- PART-TIME

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.
2. Il rapporto di lavoro del dipendente comunale è automaticamente trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, entro sessanta giorni dalla presentazione della relativa richiesta, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina prevista dagli Art. 58 CCNL 21.05.2018
3. In ogni caso, ai sensi dell'articolo 12 *bis* del D.L.vo 25 febbraio 2000, n. 61, l'Amministrazione è tenuta a concedere il tempo parziale ai dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita

Art. 46 - Ferie, permessi, recuperi

1. Le ferie spettano al personale, a tempo determinato e indeterminato;
2. Il lavoratore a tempo parziale orizzontale ha diritto a un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Il dipendente a tempo parziale verticale, al contrario, ha diritto a un numero di giorni di ferie per anno solare proporzionato ai giorni lavorativi prestati in tale periodo e, quindi, ridotto rispetto al lavoratore a tempo pieno.
3. Il dipendente ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie retribuito di 32, ovvero di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art.1 L. n. 937/1977, a seconda che l'orario del Settore/Servizio presso cui lo stesso è assegnato sia articolato, rispettivamente, in sei o cinque giornate lavorative.
4. Il personale neo assunto, ossia che instaura per la prima volta un rapporto di pubblico impiego ha diritto, per i primi tre anni di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 30 o 26 giorni lavorativi, anche in tal caso in relazione all'articolazione della settimana lavorativa adottata nella struttura di assegnazione, comprensivi delle due giornate previste dall'art.1 L. n. 937/1977.
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato, assumendo a base di calcolo il periodo di ferie intero di 32 o 28 giorni lavorativi o - se trattasi di nuovo assunto e per i primi tre anni di servizio - di 30 o 26 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale della struttura di assegnazione (sei o cinque giorni).
6. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero (art. 18, c. 7, CCNL 6 luglio 1995).

7. Le ferie sono contabilizzate ad ore, qualora previsto dalla contrattazione collettiva.
8. In base all'articolo 24 del CCNL 14 settembre 2000 il personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno), presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), ha diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo;
9. Il diritto alle ferie e al riposo compensativo non sono monetizzabili se non all'atto della cessazione del rapporto di lavoro quando non siano fruiti per esigenze di servizio congruamente motivate dal responsabile del servizio stesso.
10. Per conciliare i diritti dei lavoratori con le esigenze di funzionalità dell'ente:
 - a) Entro il 30 aprile di ciascun anno, i responsabili dei servizi devono presentare al Segretario comunale, all'Area Amministrativa e Finanziaria una programmazione per servizio;
 - b) Ogni dipendente deve comunque poter fruire di due settimane consecutive di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre;
 - c) In caso di motivate esigenze di carattere personale che impediscano la fruizione delle ferie entro l'anno, il dipendente potrà, previa richiesta da presentarsi entro il 31 dicembre e compatibilmente con le esigenze di servizio, fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo;
 - d) In caso d'indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile l'autorizzazione a godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie residue dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo. In questo caso però i responsabili dei servizi dovranno comunicare, con nota scritta, al segretario comunale e all'ufficio del personale, entro il 31 dicembre dell'anno di spettanza, l'elenco di coloro che rientrano in questa casistica e le motivazioni per cui non si è resa possibile la concessione delle ferie;
 - e) Il personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno), presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), ha diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

PARTE VIII

DIPENDENTI: CUMULO DI IMPIEGHI, INCARICHI, INCOMPATIBILITÀ

ART. 47 - INCOMPATIBILITÀ

1. Il dipendente non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata all'Amministrazione e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Segretario.
2. Nei casi stabiliti dalla legge o quando ne sia autorizzato con provvedimento del Segretario, sentito il funzionario EQ l'area interessata, il dipendente può partecipare all'amministrazione o far parte di collegi sindacali in società o enti ai quali il Comune partecipi o comunque contribuisca, in quelli che siano concessionari dell'amministrazione di appartenenza o che siano sottoposti alla vigilanza di questa.
3. Il funzionario EQ è tenuto a denunciare al Segretario casi di incompatibilità dei quali sia venuto comunque a conoscenza.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

ART. 48 - INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE

1. Sono incompatibili gli incarichi o le cariche che generano conflitto di interessi con le funzioni svolte dal dipendente o dal servizio di assegnazione o dall'Amministrazione in genere. In particolare sono incompatibili:
 - a) gli incarichi o le collaborazioni che vengano effettuati a favore di soggetti anche privati, nei confronti dei quali il dipendente ovvero il settore di assegnazione svolgano funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni comunali;
 - b) gli incarichi o le collaborazioni che vengano svolti a favore di soggetti che siano fornitori di beni o servizi per l'Amministrazione, relativamente a quei dipendenti che abbiano partecipato a qualunque titolo al procedimento amministrativo di individuazione del fornitore;
 - c) gli incarichi di collaudo, di progettazione, di direzione lavori o di componente di commissioni preposte all'aggiudicazione di appalti concorso che il dipendente chieda di svolgere a favore di soggetti privati, cui l'Amministrazione abbia conferito tali incarichi.
2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno

ART. 49 - VIOLAZIONE DEI DIVIETI

1. La violazione dei divieti sopra indicati costituisce giusta causa di recesso, sempre che le prestazioni di lavoro subordinato o autonomo, svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza, non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio assistenziale senza scopo di lucro.
2. Il dipendente che contravvenga ai divieti posti viene diffidato dal Segretario Generale a cessare dalla situazione di incompatibilità. La circostanza che abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare. Decorsi quindici giorni dalla diffida, senza che l'incompatibilità sia cessata, si attiva il procedimento disciplinare.

3. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'Amministrazione per essere destinato ad incremento del fondo di produttività.

Art. 50 REGIME DELLA INCOMPATIBILITA'

1. Nessun dipendente può ricoprire cariche, né svolgere alcun incarico o seconda attività di lavoro subordinato o autonomo se non sia espressamente autorizzato dal Comune alle condizioni e nei modi previsti dai successivi articoli.
2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time al 50%, iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale, non possono essere conferiti incarichi professionali dall'Amministrazione. Agli stessi è invece possibile svolgere attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni previa autorizzazione.

Art. 51- ESCLUSIONI E LIMITAZIONI

1. Non è soggetto ad autorizzazione lo svolgimento di attività rese a titolo gratuito esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative di carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.
2. Non necessitano di autorizzazione gli incarichi retribuiti:
 - Espressamente conferiti dall'Ente;
 - gli incarichi retribuiti derivanti da collaborazione giornalistica;
 - Utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
 - Partecipazioni a convegni incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso di spese documentate;
 - Incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
 - Incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
 - Le attività che siano espressione di diritti costituzionalmente garantiti, quali la libertà di pensiero ed associazione (ad esempio la partecipazione ad associazioni, comitati scientifici, le pubblicazioni, le relazioni per convegni, le collaborazioni giornalistiche), qualora svolte a titolo gratuito non necessitano di autorizzazione.
4. In ogni caso il dipendente ha il dovere di curare che ogni attività sia svolta in modo che non arrechi pregiudizio alle sue funzioni, al prestigio e al buon andamento del comune.
5. Gli incarichi autorizzati devono essere svolti al di fuori dell'orario di servizio.

Art. 52- ATTIVITA' COMPATIBILI

1. Ai fini dell'autorizzazione il Responsabile dell'area valuta la natura e il tipo dell'incarico, la compatibilità con l'attività istituzionale del Comune e con le esigenze d'ufficio, anche sotto il profilo della durata e della frequenza degli incarichi stessi e degli impegni richiesti, avendo speciale riguardo agli incarichi in corso di svolgimento.
2. Il giudizio sulla compatibilità dell'attività autorizzabile, riguardo alla natura e al tipo dell'incarico, deve essere riferita:
 - a) Alle specifiche funzioni svolte presso l'ufficio dall'interessato e al tipo di impegno richiesto per lo svolgimento delle stesse;
 - b) All'orario e alle peculiarità di esercizio propri dell'attività secondaria;
 - c) All'ambito di esercizio dell'attività secondaria;
 - d) Agli strumenti e alle informazioni necessari per esercitarla (che non devono coincidere con quelle di proprietà del Comune);

- e) Ai soggetti cui l'attività si rivolge;
- f) Alla possibilità che l'attività arrechi dei pregiudizi al prestigio e al patrimonio del Comune.

Art. 53 - PROCEDURA AUTORIZZATIVA.

1. Il dipendente comunale che intenda svolgere un incarico deve presentare domanda scritta al proprio Responsabile di area e al Responsabile dell'Ufficio personale e, per conoscenza, al Sindaco.
2. Nella richiesta deve in ogni caso essere previsto che il dipendente indichi:
 - a) L'oggetto dell'incarico;
 - b) Il soggetto a favore del quale svolge l'incarico;
 - c) Le modalità di svolgimento;
 - d) La quantificazione, in modo anche approssimativo, del tempo e dell'impegno richiesto;
 - e) il compenso.

Nel modulo stesso il dipendente deve inoltre dichiarare:

- che non sussistono motivi di incompatibilità secondo le normative vigenti;
 - che l'incarico verrà svolto fuori dall'orario di lavoro, senza utilizzare beni, mezzi e attrezzature dell'Amministrazione;
 - che egli assicurerà in ogni caso il tempestivo, puntuale e corretto svolgimento dei compiti di ufficio.
3. Il Responsabile dell'Area deve verificare inoltre che non vi sia incompatibilità sotto il profilo organizzativo, vale a dire che non vi siano esigenze organizzative che rendano inopportuna la concessione dell'autorizzazione richiesta, tenuto conto delle esigenze del Servizio da un lato, e dell'impegno richiesto dall'incarico dall'altro.
 4. Il procedimento di autorizzazione deve essere concluso entro il termine massimo di 30 giorni e comunicato all'interessato e per conoscenza all'Ufficio personale ed al Sindaco. Se la richiesta di autorizzazione è presentata da un Responsabile di area, la determinazione è adottata dal Segretario comunale.
 5. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata, in ogni altro caso si intende negata.

PARTE -IX

TUTELA LEGALE E DIRITTI SINDACALI

Art. 54 - PATROCINIO LEGALE

1. Nel caso in cui si apra un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, a condizione che ciò non determini situazioni di conflitto di interessi.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

Art. 55 - LIBERTA' DI OPINIONI E LIBERTA' SINDACALI

1. Il personale senza distinzioni di opinioni politiche, sindacali, e di fede religiosa, ha diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero nel rispetto dei principi della Costituzione, di organizzarsi liberamente in sindacati ed esercitare ogni conseguente diritto a tutela dei propri interessi.
2. L'esercizio dei diritti sindacali è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
 - I principi generali su cui si fonda il sistema delle relazioni sindacali sono:
 - principio di reciproco comportamento, nel senso di rendere coerenti gli interessi rappresentati dalle parti e cioè l'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati alla collettività da un lato e, dall'altro, il miglioramento delle condizioni di lavoro e lo sviluppo professionale dei dipendenti
 - principio dell'autonomia negoziale, inteso come considerazione dei rispettivi ruoli e responsabilità delle parti che si confrontano
 - principio di correttezza, buona fede e trasparenza, quale ispiratore del comportamento nel sistema delle relazioni sindacali, al fine di perseguire costantemente la prevenzione dei conflitti e per sviluppare l'innovazione organizzativa utilizzando le diverse leve gestionali
 - principio di leale cooperazione nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze.

Art. 56 - DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

1. La delegazione di parte pubblica di cui al contratto collettivo nazionale di comparto è formata, dal Segretario Comunale e dal Responsabile dell'area Amministrativa - Finanziaria.
2. La delegazione di parte pubblica è presieduta dal Segretario Comunale e può essere integrata con provvedimento del Sindaco o di chi legalmente lo sostituisce con dipendenti comunali scelti in relazione alle specifiche competenze d'ufficio.

Art. 57 - UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Il Segretario è l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti del Comune.
2. UPD può essere costituito anche in forma associata

PARTE X

COLLABORAZIONI ESTERNE

Art. 58 - Presupposti per l'attivazione delle collaborazioni esterne

1. E' consentito affidare incarichi professionali esterni soltanto per le prestazioni e le attività:
 - a) Che non possano essere assegnate al personale dipendente per inesistenza di specifiche figure professionali;
 - b) Che non possano essere compiute dal personale dipendente per coincidenza ed indifferibilità di altri impegni di lavoro;
 - c) Che riguardino oggetti e materie di particolare ed eccezionale complessità, specificità, rilevanza pubblica, o che richiedano l'apporto di competenze altamente specializzate;
2. In particolare, durante la fase istruttoria occorre:
 - a) Specificare l'oggetto della prestazione e verificare che esso corrisponda alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
 - b) Accertare l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno. A tale riguardo la motivazione può riguardare sia l'assenza delle competenze richieste sia l'impossibilità concreta e contingente dovuta ai carichi di lavoro;
 - c) La prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
 - d) Devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Art. 59 - PROGRAMMAZIONE DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di collaborazione autonoma di cui al presente Regolamento possono essere affidati solo per lo svolgimento di attività istituzionali stabilite dalla legge o previste in un programma approvato dal Consiglio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 55, della legge n. 244/2007, come sostituito dall'art. 46, comma 2, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.
2. La Delibera di approvazione del programma indicato al comma precedente costituisce allegato al bilancio di previsione, ai sensi dell'art. 172 del T.U. n. 267/2001 e successive modificazioni e deve trovare riscontro nel bilancio preventivo annuale, nella Relazione previsionale e programmatica e nel bilancio pluriennale, secondo le disposizioni degli articoli 165, comma 7, 170, comma 3, e 171, comma 3, del sopra citato T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni.

Art. 60 - LIMITI DI SPESA

1. Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione di cui al presente Regolamento è fissato nel bilancio di previsione, ai sensi dell'art. 3, comma 56, della legge n. 244/2007, come sostituito dall'art. 46 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.

Art. 61- PROCEDURE DI AFFIDAMENTO

1. Gli incarichi sono conferiti dal responsabile del servizio interessato all'incarico, previa verifica dei presupposti di cui all'art. 32 e nel rispetto dei limiti di spesa fissati nel bilancio di previsione.

2. I provvedimenti di incarico devono indicare i requisiti di professionalità posseduti dal soggetto proposto per l'incarico, secondo le disposizioni di legge e del presente Regolamento.
3. Gli incarichi devono essere affidati mediante il ricorso a procedure comparative ad evidenza pubblica. Si può prescindere da dette procedure solo in circostanze del tutto particolari e cioè:
4. Se il corrispettivo stimato non è superiore a € 10.000,00 (Esclusa IVA ed eventuale contributi previdenziali)
 - procedura concorsuale andata deserta;
 - Unicità della prestazione sotto il profilo soggettivo;
 - Assoluta urgenza determinata dalla imprevedibile necessità della consulenza in relazione ad un termine prefissato o ad un evento eccezionale.
5. Si prescinde, in ogni caso, dal requisito della comprovata specializzazione universitaria nell'ipotesi di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.
6. Per il conferimento di più incarichi che superino il limite massimo nel medesimo anno allo stesso soggetto si applicano le disposizioni previste dall'art. 21, comma 2, della legge n. 69/2009.

Art. 62 - DISCIPLINARE INCARICO

1. I rapporti di collaborazione di cui all'art. 1 sono formalizzati con apposito disciplinare di incarico, approvato con apposita determinazione del responsabile del servizio.
2. I contratti sono stipulati in forma scritta, e devono contenere i seguenti elementi:
 - Durata della collaborazione;
 - Luogo di svolgimento della collaborazione;
 - Oggetto della prestazione;
 - Compenso della collaborazione.
3. Il pagamento del compenso avviene, di regola, al termine dello svolgimento dell'incarico, salvo quanto diversamente pattuito nel disciplinare. In ogni caso, il collaboratore è tenuto alla presentazione di una relazione finale illustrante le attività svolte.
4. Ai fini dell'applicazione o meno su tali compensi delle disposizioni previste per i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, così come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con circolare n. 105/E del 12 dicembre 2001, ove le attività di collaborazione risultino eccezionalmente rientranti nell'attività artistica o professionale esercitata dal contribuente abitualmente, in quanto implicano la necessità di attingere a conoscenze direttamente collegate a tali attività abituali, le stesse saranno attratte nella sfera del predetto lavoro autonomo.

Art. 63 - PUBBLICITA' DEGLI INCARICHI

1. I provvedimenti per il conferimento di incarichi di cui al presente Regolamento, con l'indicazione per ciascun incarico del soggetto incaricato, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato, devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente. In assenza della pubblicazione sul sito la liquidazione del corrispettivo costituisce illecito disciplinare.

Art. 64 - CONTROLLI DELL'ORGANO DI REVISIONE E DELLA CORTE DEI CONTI

1. Gli atti di spesa per gli incarichi di cui alla presente sezione sono sottoposti al preventivo controllo dell'Organo di revisione. Quelli di importo superiore a 5.000 euro, Iva esclusa, devono essere sottoposti al controllo della Sezione regionale della Corte dei Conti.
2. Le modifiche al regolamento di questa sezione vengono trasmesse alla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti entro 30 giorni dall'adozione.

Art. 65 - ESCLUSIONI

1. Sono escluse dalla disciplina del presente Regolamento:
 - a) Le progettazioni e le attività ad esse connesse, relative a lavori pubblici di cui agli artt. 90 e 91 del D.Lgs. n.163/2006, come modificato dal D.Lgs. n.113/2007 e dal D. Lgs n. 152/2008, secondo la disposizione contenuta all'art. 1, comma 42, della legge n. 311/2004;
 - b) le attività obbligatorie per Legge in mancanza di uffici a ciò deputati;
 - c) la rappresentanza in giudizio in mancanza di ufficio legale interno;
 - d) Incarichi a notai per la rogazione degli atti;
 - e) Gli incarichi di formazione.

PARTE XI
DISPOSIZIONI FINALI

ART. 66 ABROGAZIONI

1. E' abrogata ogni altra disposizione regolamentare in materia di organizzazione contenuta in altri Regolamenti del Comune nonché ogni altra disposizione contrastante con il presente Regolamento.
2. Le norme previste nel presente regolamento, che sono espressione della autonomia regolamentare, incontrano il limite delle norme posto dal CCNL, pertanto ogni norma regolamentare in contrasto con il CCNL deve intendersi superata dal contratto stesso.

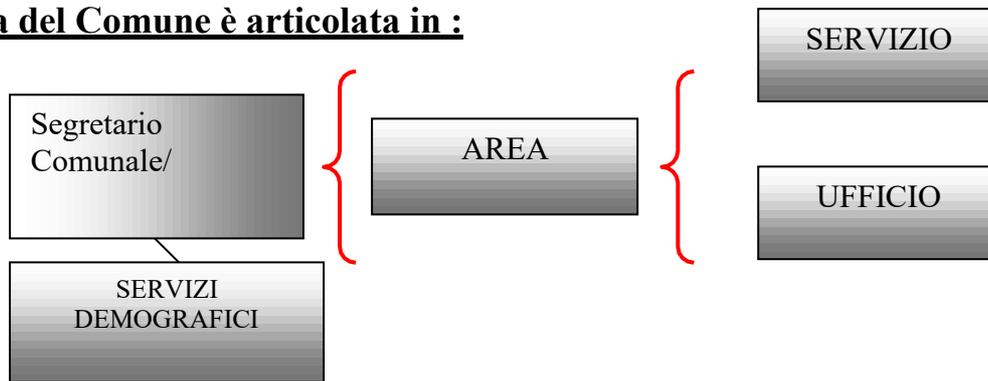
Art. 67 - ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento entrerà in vigore decorsi 15 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio.

COMUNE DI CAMPOMORONE

Città Metropolitana di Genova

La struttura del Comune è articolata in :



SEGRETARIO COMUNALE

Responsabile: il Segretario comunale

Funzioni: ex decreto legislativo n.267/2000

Servizi demografici

Servizi demografici

Anagrafe

Tenuta registro della popolazione residente:

- schedario storico e gestione pratiche di variazione della residenza,
- aggiornamento di ANPR ed allineamento con anagrafe locale;
- registrazione convivenze di fatto;
- tenuta schedario cittadini extracomunitari e procedimenti conseguenti alla scadenza del permesso di soggiorno;
- tenuta schedario cittadini comunitari e adempimenti relativi alla regolarità del soggiorno;
- certificazioni, attestazioni, autenticazioni e dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà;
- autenticazione di firme per passaggi di proprietà dei beni mobili registrati;
- rilascio carta d'identità;
- allineamento codici fiscali;

Stato Civile

Tenuta registri di nascita, matrimonio, cittadinanza, morte e gestione pratiche:

- pubblicazioni di matrimonio;
- celebrazione matrimoni civili;
- unioni civili;
- separazione e divorzio davanti all'Ufficiale di stato civile;
- giuramenti per acquisto cittadinanza; riconoscimento del possesso dello status civitatis italiano
- rilascio autorizzazioni al trasporto e alla cremazione di salme e all'affido e alla dispersione diceneri;
- certificazione;
- testamento biologico;

Elettorale

- Tenuta ed aggiornamento delle liste elettorali;
- tessere elettorali;
- gestione dei procedimenti elettorali;
- aggiornamento dell'albo dei presidenti di seggio
- tenuta ed aggiornamento dell'albo degli scrutatori;
- tenuta ed aggiornamento degli albi dei giudici popolari;
- certificazione.

Leva

- Formazione delle liste di leva;
- tenuta dei ruoli matricolari;certificazione.

Statistica e Censimento

- Censimenti;
- Revisione ed aggiornamento delle basi territoriali
- indagini statistiche.

Toponomastica

- Aggiornamenti toponomastica e numerazione civica;
- Aggiornamento ed allineamento Archivio nazionale dei numeri civici delle strade urbane.

Anagrafe Italiani residenti all'estero

- Tenuta registro della popolazione residente all'estero e gestione pratiche di variazione della residenza e del recapito all'estero.
- Gestione delle procedure d'appalto ed affidamento forniture di servizi e/o beni di competenza del Servizio.

AREA 1 – AREA AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA

Ufficio Finanziario

Bilancio preventivo ed atti di programmazione

Rendiconto

Controllo regolarità contabile

Rapporti con Organo di Revisione

Adempimenti Fiscali e Tributari

Rapporti Istituti finanziari/Banche

Contabilità e bilancio

Gestione Impegni, liquidazione, mandati

Accertamenti e reversali

Rendicontazione elettorali

Mutui

Ufficio Tributi

Imposte e Tasse

Pubblicità e Pubbliche Affissioni

Anagrafe Tributaria

Entrate tributarie

Concessioni

Patrimonio

Gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare

4 Personale e Stipendi

Assunzioni

Contrattazione collettiva

Contratti di lavoro individuali

Procedura informatizzata SARE

Anagrafe delle prestazioni

Gestione Certificati medici on line

Fascicoli personali

Formazione

Rilevamento presenze

Gestione rapporto di lavoro

Incentivi

Mobilità interna ed esterna

Pari opportunità

Statistica Valutazione

Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti

Emissione Listini personale dipendente

Pratiche pensione

Pratiche infortuni sul lavoro

Gestione collaborazioni esterne

CUD e certificati di imposta

Stipendi

Servizio Affari Generali

Segreteria generale e del Sindaco

Protocollo

Relazioni Esterne

Trasporti

Edilizia residenziale pubblica

Pari Opportunità

Gestione Contratti e Convenzioni

Repertorio

Informatizzazione

Servizio Economato

Gestione delle procedure di affidamento forniture di servizi e/o dibeni di competenza dell'Area

Servizi sociali

Ambito Territoriale Sociale 39

Segretario sociale, servizio sociale professionale, assistenza domiciliare, contributi economici, sostegno alle fasce fragili, centro sociale anziani e socializzazione ad esso collegato, sostegno genitorialità, accompagnamento centro diurni, centro riabilitazione e socio educativi

Contributi e locazioni

Sportello Informativo per il lavoro

Polo Sociale

Asilo nido ed attività prima infanzia 0-3

Scuola di musica

Polo educativo “CAI DI CAMPORA”

Progetti di accoglienza richiedenti asilo e titolari protezione internazionale

Relazioni con il volontariato ed espressioni comunità locale

Servizio minori

Rapporti con la scuola e terzo settore

Affidi educativi

Pratiche Tribunale dei minori

Referente strutture minori

Gestione delle procedure di affidamento forniture di servizi e/o dibeni di competenza dell'Area

Servizio Lavori pubblici

Manutenzione del patrimonio immobiliare (Cimiteri - Strade – Scuole – Immobili comunali);

Coordinamento e gestione del personale addetto alla manutenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Gestione pratiche cimiteriali

Lavori pubblici (progettazione, gestione delle procedure d'appalto ed esecuzione lavori);

Gestione portali monitoraggio OO.PP. e finanziamenti PNRR;

Verde pubblico ed arredo urbano;

Gestione Case dell'Acqua e Mangia-plastica;

Difesa suolo: gestione emergenza eventi straordinari meteorici

Gestione servizio illuminazione pubblica

Gestione servizio raccolta rifiuti solidi urbani e differenziata

Gestione utenze

Servizio Urbanistica Edilizia privata

Strumenti urbanistici e pianificazione territoriale Edilizia privata e pubblica

Procedure per attività rumorose Igiene e Sanità

SUAP attività produttive

Attività insalubri

Allacci fognature, scarichi in suolo ed in rio

Rapporti con A.T.O.

Tutela Ambientale

Vincoli idrogeologico-paesaggistico

Difesa Suolo: istruttorie e riscontri danni privati

Istruttoria pratiche agibilità

Infrastrutture viarie e standard urbanistici a scomuto oneri

Gestione denunce cemento armato

Ufficio industria, artigianato e agricoltura

Attività legate al cantiere Terzo Valico

Servizio attività economiche

Commercio

- Commercio in sede fissa- Istruttoria per esercizi di vicinato
- Commercio in sede fissa per medie e grandi strutture di vendita
- Commercio ambulante
- Pratiche amministrative del mercato settimanale
- Publici esercizi
- Circoli
- Rilascio autorizzazioni per giochi leciti
- Lavanderie
- Distributori di carburante
- Edicole
- Attività acconciatore o estetista
- Rilascio di autorizzazioni per noleggio con conducente autovetture (Taxi)
- Rilascio autorizzazioni per esercizio attività di fochino
- Somministrazione alimenti e bevande per svolgimento manifestazioni temporanee

Altro

- Bed e Breakfast e strutture ricettive in genere
- Agriturismo
- Vendita prodotti agricoli e fitosanitari

Mercati

- Forte dei Marmi, Mercatino di Natale, Mercato del Contadino

Gestione delle procedure di affidamento forniture di servizi e/o di beni di competenza dell'Area.

Servizio vigilanza

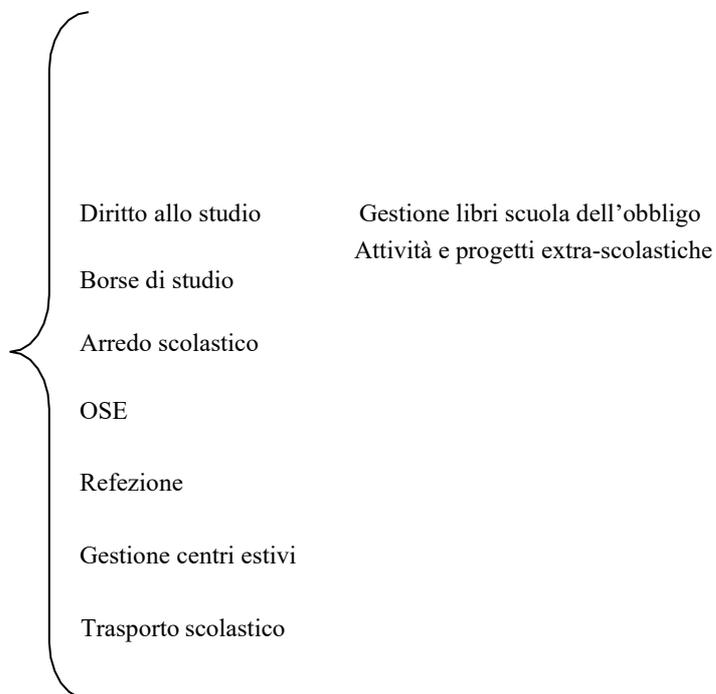
Controllo attività codice della strada
Sanzioni e ricorsi
Segnalazioni, disservizi ed esposti da parte di privati o AG
Infortunistica stradale: rilevazione incidenti, rapporti con l’Autorità giudiziaria
Protezione civile (presenza su allerta meteo)

Servizi d’ordine e vigilanza per:

Pubbliche manifestazioni
Segnaletica stradale e viabilità
Pareri rottura suolo pubblico
Contrassegni sosta riservata
Comunicazioni guasti servizi pubblici
Sopralluoghi e verifiche su variazioni anagrafiche
Gestione oggetti smarriti
Affissioni e certificazioni albo pretorio
Benessere animale
Zooprofilassi
Gestione parcometri
Attività supporto per T.S.O.
Videosorveglianza
Gestione armi in dotazione
Deposito atti giudiziari Informatizzazione degli uffici comunali

Gestione delle procedure di affidamento forniture di servizi e/o di beni di competenza dell’Area

Servizio politiche scolastiche



Attività culturali

- Commemorazioni e celebrazioni
 - Eventi culturali e ricreativi
 - Concessione spazi ed attrezzature per attività culturali
 - Concessione ed erogazioni contributi
 - Concessione sale comunali
 - Gestione dei musei comunali
 - Biblioteca civica
 - Ufficio stampa
 - Ufficio per la Pace
 - Sport ed attività per il tempo libero, caccia e pesca
 - Gestione Archivio
 - Promozione Turistica e del Territorio
 - Sito Web
 - Pulizia edifici comunali
- { Patrocinio e collaborazione
manifestazioni
- { Gestione palestre ed
impianti sportivi

Gestione delle procedure di affidamento forniture di servizi e/o di beni di competenza dell'Area.

ORGANIGRAMMA

