



# COMUNE DI POGGIORSINI

## PROVINCIA DI BARI

### DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

SESSIONE: STRAORDINARIA - SEDUTA: PUBBLICA

NUMERO DELIBERA: 13

DATA: 17/06/2015

**OGGETTO: APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER L'ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI AI PRINCIPI DEL D. LGS. N. 150/2009 (C.D. "DECRETO BRUNETTA").**

L'anno duemilaquindici il giorno diciassette del mese di giugno alle ore 19:45, nella sala consiliare di questo Comune, si è riunito il Consiglio Comunale, per trattare vari argomenti, compreso quello di cui all'oggetto. Alla prima convocazione della seduta odierna, partecipata ai Signori Consiglieri, a norma di legge risultano:

PRESENTI	ASSENTI
Michele ARMIENTI Giovanbattista SELVAGGI Filippo STANO Leonardo ANTONACCI Giovanni SICOLO Giuseppe BRUCOLI Rosa Bianca CIRASOLA Domenico PICERNO Giacomo DI BARTOLOMEO Walter CARULLI	Vita Maria LAGRECA

Presenti 10, Assenti 1

E' presente l'Assessore esterno DIPALO Dott.ssa Mariella

La Sig.ra CIRASOLA Rosa Bianca, Presidente della seduta, constatato il numero dei presenti a norma di legge, dichiara aperta la seduta e invita il Consiglio a deliberare sull'argomento sopra indicato.

Assiste il Segretario Comunale MASSARI Dott. Ettore

PARERI art. 49 del D.lgs 18 Agosto 2000, n. 267

REGOLARITA' TECNICA - PARERE: favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

f.to MASSARI Dott. Ettore

REGOLARITA' CONTABILE - PARERE: favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

f.to RAIMO Dott. Giovanni

Il presidente del Consiglio Comunale procede nella discussione del terzo punto posto all'o.d.g. e cede la parola al Responsabile del Settore I- AA.GG. che relaziona in merito.

Oggetto: Approvazione criteri generali per l'adeguamento del regolamento degli uffici e dei servizi ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 (c.d. "Decreto Brunetta").

## **IL CONSIGLIO COMUNALE**

**PREMESSO:**

CHE il D.Lgs n. 267/2000, quale Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, ed il D.Lgs n. 165/2001, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, stabiliscono che i regolamenti dell'ente, nell'ambito dei principi fissati dalla legge medesima e dallo Statuto comunale, debbono prevedere ed introdurre le regole operative per ogni singola Amministrazione locale.

CHE l'articolo 48 del D.Lgs n. 267/2000, prevede, al secondo comma, che: "È, altresì, di competenza della Giunta l'adozione del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio".

CHE il predetto regolamento viene concepito, dal Legislatore, come strumento di supporto all'organizzazione, come leva gestionale di cui dispone l'Amministrazione, la cui adozione deve servire a favorire il processo di cambiamento organizzativo e ad introdurre elementi di chiarezza sui ruoli decisionali e su alcune fondamentali procedure interne.

CHE è stato emanato il D.Lgs n. 150/2009 (cosiddetto "decreto Brunetta"), in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

**RILEVATO che:**

l'art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" individua nella Giunta l'organo competente per l'adozione ovvero per la modifica ed integrazione del Regolamento per l'ordinamento dei settori e dei servizi;

la Giunta Comunale con deliberazione n. 29 del 24.04.2002 ha approvato il Regolamento per l'ordinamento dei settori e dei servizi;

con deliberazione di G.C. n. 46 del 03.06.2004 è stato approvato il Regolamento per le procedure selettive per la progressione verticale;

con deliberazione di G.C. n. 80 del 15 luglio 2005 vi sono state apportate modifiche ed integrazioni al Regolamento per le procedure selettive per la progressione verticale approvato con la succitata deliberazione di G.C. n. 46 del 03.06.2004;

il Consiglio comunale, con deliberazione n. 22, in data 28.09.2011, ha stabilito i criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ex D. Lgs. n. 150/2009;

con deliberazione della G.C. n. 57 del 22.12.2011 vi è stato il recepimento delle norme contenute nel D. Lgs. 150/2009, attraverso l'introduzione della disciplina della performance ad integrazione del il Regolamento per l'ordinamento dei settori e dei servizi;

l'art. 5 del citato D.Lgs. n. 165/2001 precisa che le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione

organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa, nonché l'attuazione dei principi enunciati nell'art. 2 dello stesso;

l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 contempla, tra le fonti, i regolamenti per la disciplina dell'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, da adottarsi in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione, secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando le materie in cui può esercitarsi tale potestà regolamentare;

il citato regolamento può prevedere, altresì, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta, degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge;

l'art. 3, commi 56 e 57 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008) così come modificati dal D.L. n. 112/2008 prevede espressamente che "Con il regolamento di cui all'articolo 89 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono fissati, in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni vigenti, i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni. La violazione delle disposizioni regolamentari richiamate costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione è fissato nel bilancio preventivo degli enti territoriali. Le disposizioni di cui al presente comma sono trasmesse, per estratto, alla sezione regionale di controllo della Corte dei Conti, entro trenta giorni dalla loro adozione ....."; Con deliberazione di G.C. n. 68 del 04.11.2014 è stato nuovamente modificato il regolamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato quindi il D.lgs. n. 150/2009 t.v. che - nell'introdurre e sviluppare i principi di trasparenza, valutazione e merito nella pubblica amministrazione - ha chiesto agli enti locali un particolare adeguamento alle disposizioni ivi contenute in materia di:

- ciclo di gestione della performance;
- trasparenza ed integrità;
- sistemi di controllo;
- sistemi di valutazione e di performance organizzativa ed individuale;

EVIDENZIATO che:

Il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi - Dotazione Organica - Norme di accesso approvato con deliberazione di Giunta Comunale con n. 29 del 24.04.2002 non risulta più essere aggiornato e rispondente alla vigente normativa relativa all'organizzazione degli uffici e dei servizi secondo i criteri della efficacia, efficienza ed economicità della gestione amministrativa;

Le continue modifiche apportate al suddetto regolamento hanno parcellizzato le fonti regolamentare e, pertanto, vi è la necessità di addivenire nuovamente ad un testo sistematico che possa essere coerente con gli obiettivi dell'amministrazione;

È necessario introdurre una disciplina idonea per l'organizzazione degli uffici al fine di ottimizzare le attività degli stessi ed al tempo stesso provvedere ad una semplificazione delle fonti regolamentari;

Il D.Lgs n. 150/2009 è improntato alla crescita dell'efficienza, dell'economicità ed dell'efficacia dell'operato della Pubblica amministrazione, da realizzarsi, innanzitutto, attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza;

la responsabilizzazione della dirigenza pubblica passa attraverso il riconoscimento del suo ruolo manageriale, dell'autonomia decisionale nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale quali "datori di lavoro";

i principi ispiratori della riforma (D.Lgs n. 150/2009) sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione.

DATO ATTO che, ai sensi dell'articolo 16, comma 1°, del D.Lgs n. 150/2009, negli ordinamenti degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11 ("trasparenza e rendicontazione delle performance") commi 1°1 e 3°2.

DATO ATTO, invece, che, ai sensi dell'articolo 16, comma 2°, del D.Lgs n. 150/2009, gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi, relativi al "ciclo di gestione della performance", contenuti nei seguenti articoli del medesimo D.Lgs n. 150/2009:

3 ("principi generali")3;

4 ("ciclo di gestione della performance")4;

5, comma 2° ("obiettivi")5;

7 ("sistema di misurazione e valutazione della performance")°6;

9 ("Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale")7

15, comma 1° ("Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo")8

(1) Art. 11 - Comma 1°: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione".

(2) Art. 11 - Comma 3°: "Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance"

(3) Art. 3. 1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. 2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13. 3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. 4. Le amministrazioni pubbliche adottano 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 rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance. 6. Fermo quanto previsto dall' articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

(4) Art. 4 - comma 1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. 2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione 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 esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

(5) Art. 5, comma 2°: Gli obiettivi sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard

definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

(6) Art. 7 - 1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance. 2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo; b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo; c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto. 3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo: a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto; b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

(7) Art. 9 - 1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. 2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. 3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

(8) Art. 15 - 1. "L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità".

DATO ATTO, inoltre, che, ai sensi dell'articolo 31, comma 1°, del D.Lgs n. 150/2009, gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi, relativi al "merito e premi", contenuti nei seguenti articoli del medesimo D.Lgs n. 150/2009:

17, comma 2° ("Merito e premi - Oggetto e finalità")1;

18 ("Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance")2;

23, 1° e 2° comma ("Progressioni economiche")3;

24, 1° e 2° comma ("Progressioni di carriera")4;

25 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità")5;

26 ("Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale")6;

27, comma 1° ("Premio di efficienza")7.

DATO ATTO, infine, che gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi, relativi alle "progressioni", contenuti nell'articolo 62, commi 1-bis<sup>8</sup> ed 1-ter<sup>9</sup> del D.Lgs n. 150/2009:

RILEVATO che, così come previsto dall'articolo 16, comma 3° e dall'articolo 31 comma 4°, nelle more dell'adeguamento ai principi del D.Lgs n. 150/2009, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti. Decorso il termine ora indicato (31/12/2010) per l'adeguamento, si applicano le disposizioni previste nel D.Lgs n. 150/2009 fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

(9) ART. 17 - 2. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

- (10) ART. 18 - 1. "Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. 2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto".
- (11) Art. 23 - 1. "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. - 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".
- (12) ART. 24 - 1. "Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. 2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni".
- (13) ART. 25 - 1. "Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti. 2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici".
- (14) ART. 26 - 1. "Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini: a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali; b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali. - 2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione".
- (15) ART. 27 - 1. "Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa".
- (16) Comma 1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.
- (17) Comma 1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali è definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.».

**TENUTO CONTO** che occorre procedere all'elaborazione ed all'approvazione della disciplina regolamentare di adeguamento ai principi, al fine di evitare l'automatica sottoposizione alle disposizioni normative del D.Lgs n. 150/2009.

#### **PRESA VISIONE:**

Delle "Linee guida sul ciclo della performance per gli Enti Locali", elaborate dall'ANCI il 4 giugno 2010.  
Della deliberazione n. 121 del 9 dicembre 2010, emanata dalla CIVIT.

**RICORDATO** che, ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs n. 267/2000, il Consiglio Comunale deve approvare i "criteri generali", onde consentire alla Giunta di elaborare ed approvare la disciplina regolamentare di adeguamento agli indicati principi del D.Lgs n. 150/2009.

**RICHIAMATI :**

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

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

**RILEVATA** la necessità di definire gli indirizzi, che la Giunta Comunale dovrà rispettare nell'adeguamento del regolamento degli uffici e dei servizi ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 ("decreto brunetta").

**RITENUTA** la propria competenza, ai sensi dell'articolo 42 del D.Lgs. n. 267/2000.

**ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, dai Responsabili di Servizio, in relazione alla regolarità tecnico-contabile.

Con il seguente risultato della votazione espresso nei modi di legge e proclamato dal Presidente del Consiglio Comunale:

Consiglieri assegnati	n. 11
Consiglieri in carica	n. 11
Consiglieri presenti	n. 10
Consiglieri assenti	n. 1 (Vita Maria LAGRECA)
Consiglieri votanti	n. 10
Consiglieri favorevoli	n. 10
Consiglieri contrari	n. /
Consiglieri astenuti	n. /

**DELIBERA**

Di approvare per le motivazioni di cui in premessa e che si intendono qui integralmente riportate, i seguenti criteri generali per l'adozione del nuovo Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta):

1) Separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione con ampia responsabilizzazione della dirigenza, da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, esercitata nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici. In base al principio della separazione delle competenze, agli organi politici competono esclusivamente funzioni di indirizzo politico-amministrativo, la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, nonché le funzioni di controllo, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Gli organi politici hanno il compito di promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. Ai Responsabili degli uffici e dei servizi competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, di organizzazione e

gestione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, secondo criteri di autonomia, funzionalità, buon andamento, imparzialità, economicità, efficacia, efficienza, veridicità, rapidità e rispondenza al pubblico interesse, per il conseguimento della massima produttività.

- 2) Ampia trasparenza intesa come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno (anche da parte del cittadino). L'organizzazione della struttura che si rapporta con l'esterno deve agevolare quanto più possibile le relazioni con i cittadini in modo idoneo a dare risposta immediata, anche con l'ausilio dell'informatica.
- 3) Flessibilità organizzativa e gestionale nell'impiego del personale, nel rispetto delle categorie di appartenenza e delle specifiche professionalità, in modo da consentire risposte immediate ai bisogni della comunità locale.
- 4) Articolazione delle strutture per funzioni omogenee, collegate fra loro anche mediante strumenti informatici, il cui uso diffuso e sistematico, garantirà un'adeguata trasparenza rispetto all'ambiente circostante, favorendo la circolazione delle comunicazioni. Le strutture delle unità che compongono l'assetto organizzativo sono affidate alla responsabilità dei dipendenti cui il Sindaco ha attribuito le funzioni per la loro direzione. I dipendenti titolari delle funzioni di direzione, per la traduzione operativa delle linee programmatiche del Sindaco e degli indirizzi consiliari, coadiuvano la Giunta nella definizione dei programmi annuali e pluriennali diretti a realizzarli, fornendo analisi di fattibilità e proposte sull'impiego delle occorrenti risorse umane, reali e finanziarie.
- 5) Snellimento delle procedure per permettere risposte e servizi efficaci, rapidi e resi con l'utilizzo più efficiente delle risorse umane, finanziarie e strutturali.
- 6) Miglioramento della comunicazione interna e conseguente adozione di modelli strutturali idonei al collegamento unitario dell'organizzazione. La comunicazione è intesa come strumento di trasparenza e catalizzatore di un clima di leale collaborazione, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi.
- 7) Verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, al fine di valutare periodicamente l'attività prestata ad ogni livello per garantire un'incentivazione effettiva del sistema premiante, basata sulla qualità, efficienza della prestazione e con logiche meritocratiche.
- 8) Introduzione o perfezionamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative, prevedendo, in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e secondo i principi in esso contenuti, l'istituzione di Organismi indipendenti di valutazione.
- 9) Distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito (divieto di distribuzione incentivi basati su automatismi).
- 10) Ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi e al lavoro.
- 11) Armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici al pubblico in modo da renderli funzionali all'efficienza della gestione amministrativa e alle esigenze dell'utenza, tenuto conto anche degli orari delle amministrazioni pubbliche dei paesi dell'Unione Europea.
- 12) Gestione del rapporto di lavoro effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo.
- 13) Affermazione del principio concorsuale per l'accesso al lavoro pubblico, individuando una quota non superiore al 50% dei posti messi a concorso da destinare al personale interno.
- 14) Utilizzo dell'istituto della mobilità individuale secondo criteri oggettivi finalizzati ad evidenziare le scelte



operate.

15) Ridefinizione dei criteri di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, adeguando il Regolamento ai principi di cui al capo III del Titolo IV del D.Lgs. 267/2000 e del capo II Titolo II del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

16) 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.

### **IL CONSIGLIO COMUNALE**

Su proposta del Presidente, attesa l'urgenza di provvedere, con il seguente risultato della votazione espresso nei modi di legge e proclamato dal Presidente del Consiglio Comunale:

Consiglieri assegnati	n. 11
Consiglieri in carica	n. 11
Consiglieri presenti	n. 10
Consiglieri assenti	n. 1 (Vita Maria LAGRECA)
Consiglieri votanti	n. 10
Consiglieri favorevoli	n. 10
Consiglieri contrari	n. /
Consiglieri astenuti	n. /

dichiara la presente deliberazione consiliare immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 267/00.





---

## **SOTTOSCRIZIONE VERBALE**

---

Il presente verbale è stato sottoscritto come segue:

**IL PRESIDENTE**

f.to CIRASOLA Sig.ra Rosa Bianca

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to MASSARI Dott. Ettore

---

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni a partire da:

POGGIORSINI li, 23/06/2015

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

f.to MASSARI Dott. Ettore

---

## **ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE**

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Dichiarazione di immediata esecutività (art. 134 c. 4 Dlgs. 267/2000)

POGGIORSINI li, 23/06/2015

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to MASSARI Dott. Ettore

---

## **COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE**

---

POGGIORSINI li, 23/06/2015

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

MASSARI Dott. Ettore