



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

- **ai sensi del comma 1: incarichi a termine per la copertura di posti di funzione dirigenziale previsti in dotazione organica.** La quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato che non potrà essere superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Il soggetto da incaricare attraverso contratto come dirigente deve essere in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire e va individuato ricorrendo a selezione pubblica, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
- a) **ai sensi del comma 2: incarichi di funzioni dirigenziali o di alta specializzazione al di fuori della dotazione organica,** fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, ma «solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente». Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica, arrotondando il prodotto all'unità superiore o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.
- b) **ai sensi del comma 6: incarichi di collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.** Per obiettivi determinati e con Convenzioni a termine, il Sindaco può ricorrere a collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.
2. I contratti di cui al comma precedente non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco e sono risolti di diritto nel caso in cui il Comune dichiarerà il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie (commi 3 e 4 dell'art. 110 del TUEL).
 3. La procedura per l'individuazione dei soggetti idonei a ricoprire le funzioni di cui al comma 1 del presente articolo, assunti con contratto a tempo determinato, deve prevedere una adeguata pubblicizzazione, da effettuarsi attraverso avviso pubblico. Fra tutti coloro che hanno presentato domanda e sulla base dei *curricula*, il Sindaco, a suo insindacabile giudizio, individua il soggetto più idoneo.
 4. Per il periodo di durata degli incarichi, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.
 5. Il trattamento economico assegnato al suddetto personale assunto a tempo determinato è equivalente a quello previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Enti Locali relativamente alle posizioni organizzative.

ART. 31 - UFFICI DI SUPPORTO AL SINDACO, ALLA GIUNTA E AGLI ASSESSORI

1. Il Sindaco può istituire uffici posti alle dirette dipendenze proprie, della Giunta Municipale e degli Assessori per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo attribuite loro dalla legge, o del Segretario Generale, e con compiti di supporto e di collaborazione, avvalendosi di dipendenti dell'Ente.
2. L'attività gestionale relativa agli uffici istituiti ai sensi del comma 1 del presente articolo ricade nell'ambito delle funzioni della Segreteria Generale.



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

ART. 32 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI SETTORE

1. Ai dipendenti nominati Responsabili di Settore ai sensi del precedente art. 12 è attribuito, ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dipendenti del Comparto Enti Locali, un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, precisamente:
 - Per i dipendenti inquadrati in cat. D la retribuzione di posizione e di risultato è quella prevista all'art. 10 del CCNL 31.03.1999;
 - Per i dipendenti inquadrati in cat. C la retribuzione di posizione e di risultato è quella prevista all'art. 11, comma 3 del CCNL 31.03.1999
2. Tale trattamento accessorio assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti Contratti Collettivi di Lavoro.
3. La metodologia di valutazione delle posizioni e la metodologia di valutazione dei risultati saranno approvate con apposita delibera di Giunta Municipale, previo parere del Nucleo di Valutazione.
4. La retribuzione di posizione è attribuita mediante determina sindacale ed è commisurata al valore della posizione dello stesso, stabilita sulla base del sistema di valutazione della posizione secondo le previsioni del CCNL garantendo il minimo a tutti i Responsabili ed eventuali maggiorazioni mediante pesature.
5. La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo mediante determina sindacale a seguito della valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione.

ART. 33 - CONFERENZA DEI RESPONSABILI DI SETTORE

1. La Conferenza permanente dei Responsabili di Settore è lo strumento principale di esercizio delle attività di coordinamento dei Settori finalizzato alla traduzione operativa degli obiettivi di gestione individuati dal Consiglio Comunale e dalla Giunta Municipale.
2. Essa è composta dal Segretario Generale, che la presiede, la coordina e ne cura la convocazione e gli argomenti da trattare e dai Responsabili dei Settori.
3. Ai lavori della Conferenza possono partecipare, solo su esplicito invito di uno o più Responsabili di Settore, i Responsabili degli Uffici o delle Unità di Progetto eventualmente interessate, i consulenti incaricati di specifiche funzioni riguardanti gli oggetti da trattare e qualunque altro dipendente possa essere utile alla trattazione degli argomenti oggetto di discussione.
4. La Conferenza è appositamente convocata nei casi previsti dal presente Regolamento ed ogni qualvolta si determinino necessità di valutazione generale ed inter-settoriale di specifici argomenti.
5. Nella riserva delle competenze del Segretario Generale, le decisioni assunte in sede di Conferenza, appositamente verbalizzate e comunicate al Sindaco, rappresentano linee di indirizzo operativo per l'attività dei Responsabili di Settore e delle Unità di Progetto.



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

6. Gli avvisi di convocazione e gli ordini del giorno sono comunicati al Sindaco, il quale può disporre la presenza propria o degli Assessori competenti.

CAPO IV - AFFIDAMENTO INCARICHI DI STUDIO, DI RICERCA, DI CONSULENZA E DI COLLABORAZIONE

ART. 34 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Capo regola limiti, criteri, e modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione, di studio o di ricerca ovvero di consulenze a soggetti estranei all'Amministrazione.
2. L'affidamento degli incarichi di cui al comma 1 è finalizzato all'acquisizione di apporti professionali per il migliore perseguimento dei fini istituzionali dell'Amministrazione e riguardano:
 - gli incarichi di lavoro autonomo aventi natura occasionale;
 - gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa di alta specializzazione e a progetto;
 - gli incarichi di consulenza;
 - gli incarichi di studio e/o di ricerca;
 - gli incarichi di esperto ex L.R. 7/1992 art.14.

Non possono essere affidati incarichi, a persone fisiche esterne all'Ente, se gli incarichi medesimi non sono previsti nell'apposito programma approvato dal Consiglio dell'Ente ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. b) del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come previsto dall'art. 3 comma 55 legge 244/2007.

I provvedimenti di incarichi di studio, di ricerca, o di consulenza, devono contenere nelle premesse gli estremi della deliberazione di Consiglio che approva il programma avanti citato.

3. Il presente Capo non si applica per l'affidamento delle seguenti tipologie di incarichi in quanto disciplinate in modo specialistico da disposizioni di legge:
 - i provvedimenti di affidamento di incarichi esterni, occasionali, di collaborazione, di consulenza, studio, ricerca, a società, enti, cooperative, persone giuridiche e comunque a soggetti diversi dalle persone fisiche;
 - gli atti per il conferimento all'esterno della rappresentanza in giudizio;
 - gli atti di patrocinio dell'Amministrazione;
 - gli appalti, le esternalizzazioni dei servizi, ed il conferimento temporaneo di attività, funzioni, prestazioni, servizi dell'Ente;
 - le forme di collaborazione tra Amministrazione e singole persone fisiche fondate su rapporti di volontariato individuale, regolati dalle norme vigenti in materia;
 - gli incarichi per attività comportanti prestazioni di natura artistica, culturale o sociale non comparabili o assimilabili ad altre, in quanto strettamente connesse alle abilità del prestatore d'opera o a sue particolari interpretazioni o elaborazioni;



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

- le nomine dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e interni, le nomine dei componenti delle commissioni di gara, degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione;
- gli incarichi professionali conferiti a persone fisiche disciplinati dal Codice dei contratti delle Pubbliche Amministrazioni (D. Lgs 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni);
- sono esclusi dalle sole procedure comparative e dagli obblighi di pubblicità gli incarichi di natura meramente occasionale che si esauriscono in una prestazione episodica svolta dal collaboratore in maniera saltuaria, non riconducibile a fasi di piani o programmi del Comune ed assolta in maniera del tutto autonoma.

ART. 35 – CONDIZIONI DI AMMISSIBILITA'

1. Per esigenze cui non può far fronte con personale in servizio, il Sindaco può conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti dotati di comprovata specializzazione universitaria, in presenza dei seguenti presupposti:
 - l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'Amministrazione e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
 - l'Amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
 - la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
 - devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.
2. L'Amministrazione può istituire una o più liste di accreditamento di esperti esterni con requisiti professionali e di esperienza minimi da essa stabiliti, eventualmente suddivise per tipologie di settori di attività;
3. L'Amministrazione può ricorrere alle liste di accreditamento per invitare alle procedure comparative di selezione un numero di soggetti almeno sufficiente ad assicurare un efficace quadro di confronto.

ART. 36 – INCARICHI DI STUDIO, DI RICERCA DI CONSULENZA, DI COLLABORAZIONE

1. **Incarichi di studio:** A termini dell'art. 5 DPR n. 338/1994 che determina il contenuto di tali tipi di incarichi, essi si concludono sempre con la consegna di una relazione scritta finale, nella quale si illustrano i risultati dello studio e le soluzioni proposte.

Gli incarichi di studio e di ricerca hanno ad oggetto l'effettuazione di analisi, di indagini conoscitive, di approfondimenti o di verifiche e l'acquisizione di informazioni e di dati.

2. **Incarichi di ricerca:** Presuppongono la preventiva definizione del programma da parte dell'Amministrazione.
3. **Incarichi di consulenze:** Richiesta di un parere ad un esperto esterno il cui contenuto



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

coincide con contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229–2238 codice civile).

Valgono a titolo indicativo le seguenti esemplificazioni:

- studio e soluzione di questioni inerenti all'attività dell'Amministrazione committente;
- prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressione di giudizi;
- consulenze legali, al di fuori della rappresentanza processuale e del patrocinio dell'amministrazione;
- studi per l'elaborazione di schemi di atti amministrativi o normativi.

Gli incarichi di consulenza sono affidati per acquisire pareri e valutazioni tecniche, e per assicurare all'amministrazione supporti specialistici.

4. **Incarichi di collaborazione:** Con l'affidamento dei c.d. incarichi di collaborazione esterna si instaurano rapporti di lavoro autonomo. La disciplina giuridica di tali rapporti di lavoro va ricercata nel Titolo III del Libro V del c.c. relativo, da un lato, al contratto d'opera (artt. 2222-2228 c.c.) ovvero al contratto avente ad oggetto il compimento, a titolo oneroso, di un'opera o di un servizio "con lavoro prevalentemente proprio" e, dall'altro, al contratto d'opera intellettuale (artt. 2229-2238 c.c.) ovvero al contratto svolto "personalmente" da coloro che esercitano "attività professionali", vale a dire attività il cui esercizio è condizionato all'iscrizione in Albi e/o Elenchi (es.: avvocati, ingegneri, architetti, geometri, medici, etc.).

Sono tali a titolo esemplificativo anche i "rapporti di collaborazione coordinata e continuativa", "e i rapporti di "lavoro occasionale".

Gli incarichi di collaborazione esterna, proprio perché trattasi di forme di lavoro autonomo, non possono riguardare compiti e/o funzioni istituzionali dell'Ente, consistenti nell'esercizio di attività di gestione o di rappresentanza dell'Ente stesso, che possono essere svolti dal solo personale dipendente, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o con contratti a termine.

ART. 37 – AFFIDATARI

1. Gli incarichi di studio, ricerca e consulenza possono essere affidati a:
 - università o loro strutture organizzative;
 - società, enti e altri istituti a partecipazione pubblica;
 - società, fondazioni e persone giuridiche private;
 - professionisti, anche associati, e soggetti cui è notoriamente riconosciuta una specifica esperienza o competenza, anche nell'ambito di professioni non regolamentate;
 - docenti universitari;
 - soggetti esterni di particolare e comprovata specializzazione universitaria.
2. Se gli incarichi sono affidati a professionisti che operano in forma associata, è individuato il responsabile dello svolgimento dell'incarico.



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

ART. 38 – DESTINATARI DEGLI ATTI DI INCARICO

1. I destinatari di provvedimenti di incarico di devono possedere una “specializzazione universitaria”, consistente nel possesso della laurea del vecchio ordinamento o di secondo livello dell’attuale ordinamento.
2. E’ ammesso il possesso di laurea triennale accompagnato da master universitari coerenti con la professionalità richiesta.
3. E’ ammessa una comprovata esperienza relativamente a quelle attività professionali per il cui svolgimento non è previsto alcun titolo scolastico.
4. E’ fatto salvo quanto previsto, in termini di requisiti richiesti per particolari categorie di professionisti, da specifiche disposizioni di legge.
5. E’ fatto salvo altresì quanto previsto nell’art. 14 comma 3 L.R. 7/1992 per la nomina di esperto del Sindaco.

ART. 39 – INCOMPATIBILITA’ E DURATA

1. Gli incarichi di studio, ricerca e consulenza non possono essere affidati:
 - a) a soggetti in conflitto di interesse con l’amministrazione;
 - b) a componenti di comitati e organismi collegiali già costituiti presso l’Ente, comunque denominati, per lo svolgimento di attività di studio, ricerca e consulenza rientranti nei loro compiti.
2. Gli incarichi possono essere affidati per una durata massima di un anno, assicurando la loro rotazione. Il provvedimento di affidamento dell’incarico, tuttavia, può motivatamente disporre l’attribuzione di un nuovo incarico allo stesso soggetto o la previsione di una durata superiore all’anno, in ragione delle caratteristiche della prestazione richiesta.

ART. 40 – CORRISPETTIVI INCARICHI STUDI, RICERCHE E CONSULENZE

1. Il compenso per gli incarichi di studio, ricerca e consulenza è commisurato alla professionalità posseduta dal soggetto affidatario, all’impegno richiesto, alla complessità della prestazione e alla sua durata;
2. Il compenso può essere corrisposto in modo frazionato, a scadenze predeterminate, durante l’espletamento dell’incarico.

ART. 41 – INCARICHI DI COLLABORAZIONE

1. Nei limiti delle vigenti disposizioni di legge, qualora non sia possibile utilizzare personale dipendente per lo svolgimento di attività anche ordinarie, possono essere motivatamente affidati incarichi di collaborazione a soggetti esterni, nel rispetto delle



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

disposizioni in materia di lavoro.

2. Il corrispettivo della prestazione è stabilito in funzione dell'attività oggetto dell'incarico, della quantità e qualità dell'attività, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, facendo anche riferimento ai valori remunerativi di mercato o, in assenza di questi, ai compensi corrisposti dall'Ente per prestazioni riconducibili a quelle oggetto del contratto, tenendo conto anche degli oneri previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro, ferma restando la necessità che sia proporzionato all'attività da svolgere nonché alle utilità conseguite dall'Amministrazione.
3. La liquidazione del corrispettivo avviene, di norma, al termine dello svolgimento dell'incarico, salvo diversa pattuizione del disciplinare in relazione alle eventuali fasi di sviluppo del progetto o dell'attività oggetto dell'incarico.

ART. 42 – LIMITI DELLA SPESA ANNUA PER GLI INCARICHI, LE CONSULENZE E LE COLLABORAZIONI

1. L'Amministrazione approva annualmente, contestualmente al bilancio di Previsione, il Programma degli incarichi su base annuale, fissando il limite massimo della spesa per gli incarichi di cui in epigrafe nella misura del 2,5% della spesa complessiva di personale sostenuta nell'esercizio precedente.

CAPO V – CICLO DI GESTIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 43 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il Comune, per sviluppare la propria capacità di rispondere alle esigenze della collettività e del territorio amministrati, attiva procedure di valutazione dei risultati, dei costi, dei rendimenti dell'attività amministrativa, attraverso un sistema di controlli e monitoraggio della correttezza delle scelte compiute, conformemente all'art. 4 del D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, che definisce il ciclo della performance. Tale attività si prefigge di:
 - agire sulla corretta gestione dei processi e sulla individuazione del personale; analisi delle risorse umane che dovrebbe passare attraverso le fasi della valutazione, valorizzazione, formazione personalizzata;
 - infondere la cultura della collaborazione;
 - definire un sistema premiante che si fonda su criteri oggettivi;
 - valutare le *performance* collettiva ed individuale che saranno influenzate dal grado di raggiungimento degli obiettivi pianificati e dagli scostamenti tra il pianificato ed il consuntivo.
2. Le attività di misurazione e valutazione della *performance*, insieme all'attività di controllo e verifica della gestione, hanno la finalità di favorire il processo di cambiamento organizzativo e di aumentare il controllo sociale sull'operato delle amministrazioni pubbliche. Assicurano,



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

altresì, la qualità delle prestazioni erogate nell'ambito di un corretto processo di programmazione dei risultati attesi.

ART. 44 – DEFINIZIONE DI *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA

La *performance* organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) all'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) alla modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

ART. 45 - DEFINIZIONE DI *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di 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 delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* 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;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.



Regolamento organizzazione Uffici e Servizi del Comune di Partinico

ART.46 - FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

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;
- 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 esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 47 - VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*.
4. L'Ente adotta, altresì, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
5. Il Piano delle *performance* è adottato dalla Giunta Municipale.
6. Il sistema di valutazione conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

ART. 48 – SISTEMA INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

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 i seguenti strumenti di programmazione: