



COMUNE di CASALEONE

Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. 15 DEL 29/01/2018

OGGETTO:

Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000

L'anno 2018, addì 29 del mese di gennaio alle ore 20:00 nella Sala delle adunanze consiliari, premesse le formalità di legge si è riunito in sessione Ordinaria in seduta pubblica il CONSIGLIO COMUNALE.

Sono presenti al momento della trattazione della deliberazione i Consiglieri:

COGNOME E NOME	CARICA	(P) PRESENTE (A) ASSENTE (G)GIUSTIFICATO
GENNARI ANDREA	SINDACO	P
CAGALLI STEFANO	CONSIGLIERE	P
FAZIONI MONICA	CONSIGLIERE	P
BIANCHI ALESSANDRO	CONSIGLIERE	P
PERAZZINI MARCO ANDREA	CONSIGLIERE	P
GALLO VERONICA	CONSIGLIERE	P
CONTARELLI LUCIANA	CONSIGLIERE	P
GOBBI LARA	CONSIGLIERE	P
LEARDINI NICOLA	CONSIGLIERE	P
FABEN MARICA	CONSIGLIERE	P
GIULIETTI CARLO	CONSIGLIERE	P
TOSCO NICOLETTA	CONSIGLIERE	P
ROSESTOLATO ANGELICA	CONSIGLIERE	P

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale Dott. CHIARA MAZZOCCO.

Il Sindaco-Presidente GENNARI ANDREA chiede al Consiglio di deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000.

Sindaco cede la parola al **Vice Sindaco Cagalli Stefano** il quale: *“esprimo i miei complimenti all’Assessore Bianchi Alessandro anche se per alcuni può essere un comportamento infantile. Mi rammarico per chi l’ha detto perché penso che l’Assessore sia una persona, come l’Assessore prima di lui, adatta per questo lavoro e se il Comune va bene la prima cosa da vedere è proprio il Bilancio, come in una casa, e quando ci sono le persone esperte che capiscono e leggono bene il Bilancio, io non sono alla sua altezza, penso che prima di fare delle domande devono informarsi e studiarlo bene”*. Procedo quindi ad illustrare l’argomento in oggetto e dà lettura della nota allegata (**allegato A**).

Il Sindaco pone dunque in votazione la proposta di deliberazione con il seguente esito:

I Consiglieri presenti in aula sono n. 13.

Votanti: n. 13

Voti favorevoli n. 13 (Gennari Andrea, Cagalli Stefano, Fazioni Monica, Bianchi Alessandro, Perazzini Marco Andrea, Gallo Veronica, Contarelli Luciana, Gobbi Lara, Leardini Nicola, Faben Marica, Giulietti Carlo, Tosco Nicoletta, Rosestolato Angelica)

Voti contrari n. //

Astenuti: //

Il Sindaco pone in votazione l'immediata eseguibilità con il seguente esito:

I Consiglieri presenti in aula sono n. 13.

Votanti: n. 13

Voti favorevoli n. 13 (Gennari Andrea, Cagalli Stefano, Fazioni Monica, Bianchi Alessandro, Perazzini Marco Andrea, Gallo Veronica, Contarelli Luciana, Gobbi Lara, Leardini Nicola, Faben Marica, Giulietti Carlo, Tosco Nicoletta, Rosestolato Angelica)

Voti contrari n. //

Astenuti: //

Il Sindaco proclama dunque l'esito della votazione

La seduta termina alle ore 20.45

OGGETTO: Decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75. Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000

IL CONSIGLIO COMUNALE

Premesso che con legge 7 agosto 2015 n. 124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* il Governo è stato delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge medesima, uno o più decreti legislativi in materia di dirigenza pubblica e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici (art. 11 *“Dirigenza pubblica”*) e decreti legislativi, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge, per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa (art. 17 *“Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*), nel rispetto dei principi e criteri direttivi ivi rispettivamente riportati;

Visti i decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 *“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”*, e n. 75 *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b) e c) ed e) e 17, comma 1 lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicati in G.U. Serie Generale n. 130 del 07/06/2017;

Dato atto che ai sensi dell'art. 18 *“Disposizioni transitorie e finali”*, comma 2, del D. Lgs. n. 74/2017 le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal decreto 74, entro sei mesi dall'entrata in vigore del medesimo – pubblicato in Gazzetta Ufficiale 7 giugno 2017 n. 130 – (termine ordinatorio) e che nelle more del predetto adeguamento, applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto, mentre, decorso il termine fissato per l'adeguamento, si applicano le disposizioni previste nel decreto 74/2017 fino all'emanazione della disciplina regionale e locale, secondo un principio di *“cedevolezza”* della disciplina statale rispetto alla eventuale disciplina regionale e locale, come già previsto con riferimento all'entrata in vigore del Decreto legislativo 150/2009;

Visti

- l'art. 16 *“Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale”*, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, per la parte non abrogata: *“2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata.”*;

relativamente al Titolo II *“Misurazione, valutazione e trasparenza delle performance”*

- l'art. 31 *“Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale”* comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, per la parte non abrogata: *“1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.”*;

relativamente al Titolo III *“Merito e premi”*

Evidenziate dunque in dettaglio le disposizioni del *Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74, ai cui principi deve adeguarsi l'ordinamento degli enti locali:

relativamente ai profili della misurazione, valutazione e trasparenza delle performance

- art. 3 "*Principi generali*":

- funzionalizzazione dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance 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;
- misurazione e valutazione della performance da riferire all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti; adozione di 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;
- rispetto delle disposizioni generali in materia di performance quale condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rilevanza ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- rilevanza della valutazione negativa dei risultati ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 [*f-quinquies*) *insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio*];
- attuazione della riforma ad invarianza degli oneri per la finanza pubblica;

- art. 4 "*Ciclo di gestione delle performance*"

- sviluppo del ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio;
- articolazione del ciclo di gestione della performance 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. 5 "*Obiettivi ed indicatori*" comma 2

- definizione di obiettivi
 - 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;

- art. 7 *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"*

- valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, con adozione ed aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- soggetti della funzione di misurazione e valutazione delle performance
 - a) Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, per la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché per la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - b) dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9 (ambiti di misurazione della performance organizzativa ed individuale);
 - c) cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, mediante partecipazione alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009.
- adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ed in raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

- articolo 9 *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"*

- misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione:
 - g) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - h) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - i) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - j) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - k) al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale;
- misurazione e valutazione della performance individuale del personale da parte dei dirigenti secondo le modalità indicate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione:
 - 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;

con esclusione dei periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale;

- articolo 15. "*Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo*"
- promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità da parte dell'organo di indirizzo politico;
- articolo 17 "*Oggetto e finalità*" comma 2 – principio dell'invarianza di spesa nell'attuazione della riforma
- articolo 18 "*Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*"
 - interdipendenza funzionale tra sistema della performance ed incentivazione - promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
 - divieto di 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;
- articolo 19 "*Criteri per la differenziazione delle valutazioni*"
 - riserva di contrattazione collettiva nazionale per la definizione della quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale;
 - definizione di criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati/retribuzione di risultato;
- articolo 23 "*Progressioni economiche*" commi 1 e 2
 - riconoscimento selettivo delle progressioni economiche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
 - attribuzione delle progressioni economiche 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;
- articolo 24 "*Progressioni di carriera*"
 - copertura dei posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
 - attribuzione dei posti riservati al personale interno finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni;

- articolo 25 *"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*

- promozione della crescita professionale e della responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti;
- assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici, tra cui lo sviluppo di professionalità attestato dal sistema di misurazione e valutazione;

- articolo 26 *"Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale"*

- riconoscimento e valorizzazione dei contributi individuali e delle professionalità sviluppate dai dipendenti mediante promozione accesso a percorsi formativi/esperienze di lavoro presso altre istituzioni pubbliche o private;

- articolo 27 *"Premio di efficienza"* comma 1

- destinazione di una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni, in misura fino a due terzi, per premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incremento delle somme disponibili per la contrattazione stessa;

Dato atto che in attuazione della legge delega 4 marzo 2009 n. 15 e dell'art. 16 "Norme per gli enti territoriali ed il Servizio Sanitario Nazionale" del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recanti, rispettivamente, i principi guida e le disposizioni attuative della riforma finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni l'ordinamento comunale degli uffici e dei servizi era stato adeguato come segue:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 20/12/2010, sono stati adottati "Criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Legge Brunetta)", esecutiva ai sensi di legge;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010, è stato integrato e modificato il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 58 del 20 dicembre 2010, istituendo l'Organismo Indipendente di Valutazione in luogo del Nucleo di Valutazione;

- con provvedimento n. 71 del 06/04/2011, esecutivo, la Giunta Comunale ha approvato il Regolamento di disciplina dell'attività dell'OIV dell'Ente;

Dato atto che ai sensi del decreto legislativo 1 agosto 2011 n. 141 ad oggetto "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15*" è stato modificato l'art. 19 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009, prevedendo che il sistema di valutazione basato sulla graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale con articolazione dei livelli di performance in fascia di merito alta (25% del personale a fronte del 50% delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale), intermedia (50% del personale a fronte del 50% delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale) e bassa (25% del personale cui non corrisponde alcun trattamento accessorio), non si applichi al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio non è superiore a quindici e se il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a cinque, fermo restando che, in ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento

economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente;

Visto in merito l'art. 40 comma 3bis del D. Lgs. n. 165/2001 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la destinazione di una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3 per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, prevedendo che tale quota sia collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento;

Considerato che il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, in attuazione della legge delega n. 124/2015, ha apportato modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Richiamati gli istituti oggetto di modifica nell'ambito dell'ordinamento del lavoro pubblico:

- disciplina delle fonti – art. 2 (rapporto tra fonte normativa – Testo unico del Pubblico Impiego – codice civile – leggi in materia di lavoro subordinato nell'impresa e fonte contrattuale - contratti collettivi nazionali di lavoro; potere di deroga nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 40 comma 1);
- potere di organizzazione – art. 5 (assunzione in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici, delle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro e della direzione e dell'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei contratti collettivi di cui all'articolo 9; rispetto del principio di pari opportunità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione dei rapporti di lavoro);
- passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse – art. 30 (riserva ai contratti collettivi nazionali di integrazione delle procedure e dei criteri generali per l'attuazione dell'istituto della mobilità volontaria);
- fabbisogni – artt. 6 – 6bis e 6ter (previsione, in sostituzione del programma triennale dei fabbisogni di personale, del **piano triennale dei fabbisogni di personale**, da adottare **in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance**, nonché **con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali** da approvare con decreti dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata; comunicazione dei piani entro 30 gg. dalla loro adozione al Dipartimento della funzione pubblica; diverso approccio alla dotazione organica - **il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente**; piano dei fabbisogni finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili ed al perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini)
- divieto di collaborazioni coordinate e continuative con decorrenza dal 1° gennaio 2018 – art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001 ed art. 22 “Disposizioni di coordinamento e transitorie” comma 8 del D. Lgs. n. 75/2017 – possibilità di conferire incarichi esterni per specifiche esigenze cui non si possa far fronte con personale in servizio, esclusivamente mediante incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei presupposti di legittimità indicati dalla norma;
- reclutamento del personale (art. 35) - facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al 20% dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore e di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove

pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso - linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli (*da emanare dal Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, previo accordo in sede di Conferenza Unificata*) – accertamento della conoscenza di lingue straniere;

- lavoro flessibile (art. 36) - contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, **soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35** (procedure selettive, avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo) – **termine di durata non superiore a trentasei mesi**, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali (art. 19 D. Lgs. 15.06.2015 n. 81 “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”)
- disposizioni in materia di assunzioni delle categorie protette con disposizioni per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, ad eccezione della figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità prevista solo nelle amministrazioni con più di 200 dipendenti (articoli da 39 a 39quater del D. Lgs. n. 165/2001);
- contrattazione collettiva nazionale e integrativa – art. 40 ss. D. Lgs. n. 165/2001 – conferma della destinazione di una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'[articolo 45](#), comma 3, collegata alle risorse variabili dell'anno di riferimento, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali; diverso meccanismo per il superamento delle criticità per la soluzione di un accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, con possibilità di provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e proseguendo le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, fatte salve le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis; **definizione nei contratti collettivi nazionali di un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo**; previsione, in caso di recupero di somme indebitamente erogate, di una quota di recupero non eccedente il 25% delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e per un numero di annualità corrispondentemente incrementato, previa certificazione degli organi di controllo, al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa, in alternativa proroga del termine per il recupero per un periodo non superiore a cinque anni, condizionato all'adozione di misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1 del D.l. 06/03/2014 n. 16, alla dimostrazione dell'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero;
- incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (art. 53) – semplificazione della comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in caso di conferimento od autorizzazione di incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti – coordinamento con gli obblighi informativi di cui al D. lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.;
- procedimento disciplinare e procedure conciliative (art. 55-55sexies) – previsione di illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti all'applicazione delle disposizioni degli artt. 55bis-

55octies del D. Lgs. n. 165/2001 in caso di loro violazione dolosa o colposa; **procedimento disciplinare in caso di infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente; possibilità di previsione, mediante convenzione, della gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari**, senza maggiori oneri per la finanza pubblica; previsione di 120 giorni (anziché 60) dalla contestazione dell'addebito per la conclusione del procedimento; comunicazione per via telematica all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione, degli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché dell'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente; **tutela della riservatezza del dipendente mediante sostituzione del nominativo con un codice identificativo**; riserva all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'acquisizione di informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento da altre amministrazioni pubbliche; **nullità delle disposizioni di regolamento, clausole contrattuali o disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nell'art. 55bis o che comunque aggravino il procedimento disciplinare**; violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare non determinanti decadenza dall'azione disciplinare né invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività; **perentorietà dei termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter** [*falsa attestazione della presenza in servizio*]; integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione del procedimento disciplinare in caso di ripresa o riapertura, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura; **integrazione delle fattispecie per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare**

- **f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento**, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
- **f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3** [*mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare*];
- **f-quater) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio**;
- **f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio**, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2000;
- rinvio alla contrattazione collettiva nazionale dell'individuazione delle condotte e delle corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza;
- progressione tra aree - art. 22 "Disposizioni di coordinamento e transitorie" comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017 – attivazione per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, di **procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, in misura non superiore al 20% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria e con corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno**, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree, **fermo restando la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché**

L'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, quali titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore;

Ritenuto ora di adeguare i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. a) del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

Ritenuto di recepire, in sede di adeguamento del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, le indicazioni impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 200 del 30 dicembre 2013, in merito alla composizione monocratica dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), procedendo alla sua nomina secondo le indicazioni vigenti e salvo diverse disposizioni del Dipartimento della funzione pubblica;

Dato atto che l'art. 35 comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001 ha previsto che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplini le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dalla legge;

Rilevata la competenza della Giunta Comunale a disporre in merito all'adozione del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi in conformità ai criteri approvati dal Consiglio Comunale secondo il combinato disposto dell'art. 42 comma 2 lett. a) e 48 comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che, in materia di relazioni sindacali sugli atti di valenza generale concernenti l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, le disposizioni dell'ordinamento legislativo e dei contratti collettivi nazionali vigenti richiamano l'istituto dell'informazione sindacale e, precisamente:

- l'art. 5 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, applicabile anche agli enti locali in virtù del richiamo di cui all'art. 88 del D. Lgs. n. 267/2000, stabilisce che "Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'[articolo 2](#) comma 1, *le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro*, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare *la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'[articolo 9](#)*.", con rinvio dunque ai contratti collettivi nazionali di lavoro;

- l'art. 7, comma 1, del C.c.n.l. 1/04/1999 prevede che l'Ente è tenuto ad informare, periodicamente e tempestivamente, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali e le R.s.u. sugli atti di valenza generale concernenti l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane (art. 7, comma 1, del C.c.n.l. 1/04/1999);

Richiamato il vigente Statuto Comunale;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti _____, resi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto
2. Di approvare, ai sensi degli artt. 3 comma 4, 7, 42, comma 2, lett. a) ed 88 ss. del decreto legislativo n. 267/2000, i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi come in premessa riportati, al fine di dare adeguata attuazione all'art. 18 "Disposizioni transitorie e finali", comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 ed agli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009 in materia di *ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici*, ed alle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 di modifica ed integrazione al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*;
3. Di indirizzare pertanto la Giunta Comunale all'approvazione di un nuovo Regolamento in materia di

ordinamento degli uffici e dei servizi comunali in conformità ai criteri generali adottati con il presente atto, in ragione della competenza attribuita dal combinato disposto dell'art. 42 comma 2 lett. a) e 48 comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000;

4. Di informare del presente provvedimento le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali e le rappresentanze sindacali unitarie (R.s.u.), con riserva di trasmissione dello schema di Regolamento in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi comunali prima della sua formale approvazione, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 5 e 9 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e dell'art. 7 del C.c.n.l. 01.04.1999;
5. Di pubblicare il presente provvedimento nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente– sotto-sezione di 1° livello "Disposizioni generali", "Atti amministrativi generali", secondo quanto previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*".



COMUNE di CASALEONE

Provincia di Verona

Parere di regolarità tecnica

Oggetto: Il Responsabile di settore interessato, essendo state eseguite tutte le procedure di legge previste per la fattispecie, esprime, per quanto concerne la regolarità TECNICA, parere: FAVOREVOLE.

**Il Segretario Comunale
Mazzocco**

dott.ssa Chiara

Firmato digitalmente Decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75. Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000

Visto l'art 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m. ei. , si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

Casaleone, 24/01/2018

Firmato digitalmente
MAZZOCCO CHIARA



COMUNE di CASALEONE

Provincia di Verona

Parere di regolarità contabile

Oggetto: Il Responsabile di settore interessato, essendo state eseguite tutte le procedure di legge previste per la fattispecie, esprime, per quanto concerne la regolarità **TECNICA**, parere: **FAVOREVOLE.**

Il Segretario Comunale
Mazzocco

dott.ssa Chiara

Firmato digitalmente Decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75. Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000

Visto l'art.49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n.267, si esprime parere Non dovuto in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

P. IL RESPONSABILE DI SETTORE T.A.IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA CHIARA MAZZOCCO

Casaleone, 24/01/2018

Firmato digitalmente
DOTT.SSA CHIARA MAZZOCCO

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
GENNARI ANDREA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
CHIARA MAZZOCCO

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

viene oggi pubblicata all'albo pretorio on line, ai sensi del D.Lgs n.267 del 18/08/2000 e ss. mm. e secondo la normativa vigente, per 15 giorni consecutivi a partire dal 27/02/2018.

Data, 27/02/2018

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Firmato digitalmente
Lucia Bonfante

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diventerà esecutiva in data 29/01/2018 decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del d.lgs. 267/2000

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 267/2000

Data 27/02/2018

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Firmato digitalmente
Lucia Bonfante