

## UNIONE COLLINARE TERRE DI VIGNETI E PIETRA DA CANTONI

### ORGANIZZAZIONE UFFICI E SERVIZI. CRITERI GENERALI. *Allegato alla deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 8 del 21.12.2013*

#### **PREMESSA**

L'organizzazione degli Uffici e dei Servizi dovrà essere disciplinata attraverso regolamenti e atti di definiti secondo le specifiche esigenze dell'Unione nel rispetto dei seguenti principi:

- a. distinzione tra gli organi di governo e la struttura burocratica dell'ente, tra le funzioni di indirizzo e controllo e i compiti di attuazione degli indirizzi e di gestione;
- b. salvaguarda dell'autonomia organizzativa e gestionale di chi svolge funzioni dirigenziali, secondo principi di professionalità e responsabilità;
- c. integrazione, collaborazione e coordinamento tra l'Unione e i Comuni che ne fanno parte per garantire unitarietà di interventi, semplificazione delle procedure, sinergie operative e risparmi di risorse;
- d. responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'azione amministrativa;
- e. flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane volta a favorire lo sviluppo delle professionalità interne e il miglior apporto partecipativo dei singoli dipendenti;
- f. garanzia dei principi di parità e pari opportunità per l'accesso al lavoro, il trattamento giuridico ed economico e lo sviluppo professionale;
- g. trasparenza dell'attività amministrativa con la piena applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia;
- h. rispetto, in sede di trattamento dei dati personali, della legge 675/96 e successive modificazioni e integrazioni;
- i. rispetto in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, del D. Lgs. 09.04.2008 n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **PRINCIPI STRUTTURALI E ORGANIZZATIVI.**

La dotazione organica dell'Unione definisce il fabbisogno di risorse umane in relazione alle funzioni e ai servizi che si intendono attuare a livello di Unione ed evidenzia la suddivisione del personale per categorie.

La dotazione organica deve tenere conto di:

- rilevazione della situazione esistente presso i Comuni aderenti all'Unione
- analisi e progettazione delle nuove modalità di gestione associata di funzioni
- personale in servizio presso i Comuni e professionalità acquisita.

La Giunta dell'Unione procede alla definizione della dotazione organica e periodicamente, almeno ogni tre anni, alla sua ridefinizione, in funzione delle esigenze di flessibile adeguamento delle strutture organizzative alla progressiva individuazione di nuovi servizi e programmi dell'Amministrazione.

La struttura organizzativa è articolata in Aree, Servizi, Uffici.

L'Area è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, che comprende più servizi raggruppati per l'assolvimento di funzioni omogenee.

Il Servizio è l'articolazione dell'Area che opera in un ambito ben definito per fornire servizi sia rivolti all'esterno che all'interno dell'ente.

Ciascun Servizio può riunire una o più unità organizzative denominate Uffici, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo di una o più attività omogenee e strumentali o di supporto.

Con atti organizzativi assunti dalla Giunta e dal Presidente, per quanto di rispettiva competenza, saranno stabilite le modalità di conferimento degli incarichi alle figure apicali, con responsabilità di servizio.

I Responsabili di servizi provvedono agli atti di gestione dell'attività dell'Ente per l'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti negli atti di programmazione assunti dall'Amministrazione.

Deve essere prevista l'istituzione di un Nucleo/Organismo di Valutazione con il compito di verificare la realizzazione degli obiettivi da parte dei Responsabili di servizi.

Le esigenze di funzionamento dell'Unione possono essere soddisfatte mediante:

- a. personale trasferito dai Comuni costituenti l'Unione o distaccato o comandato totalmente o parzialmente dai medesimi
- b. personale proprio
- c. personale e collaboratori esterni alle strutture dell'Unione e dei Comuni associati.

#### **Personale dei comuni aderenti.**

L'Unione si avvale prioritariamente del personale dei Comuni aderenti, in distacco o comando o trasferito.

Il trasferimento del personale dai Comuni aderenti dovrà avvenire nel rispetto delle norme vigenti in materia di passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di funzioni e attività.

A norma dello Statuto dell'Unione in caso di scioglimento della medesima è garantito il riassorbimento nella dotazione organica dell'Ente di provenienza.

#### **Personale proprio.**

L'accesso dall'esterno avviene di norma mediante concorso pubblico o selezione pubblica.

Prima di procedere alle assunzioni con procedura concorsuale saranno esperite le procedure di mobilità esterna previste dalla legge.

L'assunzione di personale rimane comunque subordinato all'osservanza delle norme vigenti in materia, sia per quanto riguarda i limiti per le assunzioni che gravano sui singoli Comuni associati e vincolano di conseguenza la stessa Unione, sia per quanto riguarda il contenimento dei costi del personale, in quanto ciascun Comune associato deve sommare alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione; la finalità perseguita dal legislatore in materia di contenimento della spesa di personale deve essere realizzata anche in presenza di funzioni e servizi svolte dalle Unioni di Comuni.

L'Unione e i singoli Comuni devono, pertanto, operare in maniera congiunta e univoca per rispettare la disciplina vincolistica in materia di personale che impone che vengano considerate sia le spese di personale alle dirette dipendenze di ciascun Comune sia quelle del personale che svolge la propria attività a qualsiasi titolo nell'ambito dell'Unione.

#### **Collaboratori esterni.**

Il Regolamento può disciplinare il ricorso a collaborazioni esterne:

- a. con contratti a tempo determinato per dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva,
- b. con collaborazioni ad alto contenuto di professionalità per il raggiungimento di obiettivi determinati,
- c. con incarichi ad esperti di provata competenza,
- d. mediante convenzioni con altri Comuni o Enti ,
- e. mediante incarichi a personale dipendente di Comuni o altri Enti, previa autorizzazione di questi ultimi.

#### **INCENTIVAZIONE.**

Gli incentivi economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata sono destinati a:

- valorizzare la capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza e qualità dei servizi
- capacità di adattamento al nuovo contesto operativo, alle esigenze di flessibilità , ai cambiamenti organizzativi
- collaborazione all'interno del proprio Ufficio/Servizio, con gli altri Uffici e Servizi dell'Unione e dei Comuni che ne fanno parte
- capacità di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione e al miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Il distacco o comando o trasferimento presso l'Unione del personale dei Comuni aderenti che comporti l'assunzione di nuove, diverse o maggiori responsabilità dovrà essere preceduta da accordo con i medesimi per disciplinare gli incentivi economici da attribuire.

#### **FORMAZIONE.**

La formazione e l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti e di quelli dei Comuni associati sono assunti dall'Amministrazione come metodo fondamentale e costante per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate garantendo a tutti pari opportunità.