



Comune di Antey-Saint-André

Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

(marzo 2006)

TITOLO I - FINALITA' E OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Art. 1 – Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento, nel rispetto dei principi dettati dalla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54 (Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta) e successive modificazioni e dallo statuto comunale, disciplina l'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune e l'organizzazione amministrativa con particolare riguardo:
 - a) ai metodi per la gestione operativa;
 - b) all'assetto delle strutture organizzative¹;
 - c) alle modalità di acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane.
2. Il presente regolamento costituisce norma di riferimento per tutti gli altri regolamenti comunali per quanto attiene alla disciplina dell'organizzazione dell'ente.

Art. 2 – Principi generali

1. L'azione dell'amministrazione si svolge in modo da:
 - a) attuare e rendere concreto il principio della distinzione tra gli organi di direzione politica e quelli di direzione amministrativa dell'ente, tra le funzioni di indirizzo e controllo e i compiti di attuazione degli indirizzi e di gestione;
 - b) salvaguardare l'autonomia organizzativa e gestionale di chi svolge funzioni dirigenziali, secondo principi di professionalità e responsabilità.
2. L'attività amministrativa del Comune è improntata a criteri di autonomia, imparzialità, funzionalità ed economicità, assumendo quale obiettivo l'efficacia e l'efficienza per conseguire i più elevati livelli di rispondenza dell'azione amministrativa al pubblico interesse e al soddisfacimento dei bisogni del cittadino.

Art. 3 – Funzioni della direzione politica

1. Gli organi di direzione politica dell'ente definiscono, secondo le rispettive competenze, gli obiettivi ed i programmi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite².
2. In materia di organizzazione spetta alla Giunta:

¹ Per strutture organizzative dell'ente si intendono aree, dipartimenti, servizi, uffici, unità operative, ecc. qualunque sia la loro denominazione.

² Vedi anche art. 42 (L'attività di controllo interno).

- a) l'eventuale articolazione dell'assetto organizzativo in assessorati e la conseguente definizione delle relative competenze, in modo funzionale alla realizzazione degli obiettivi stabiliti dal programma di governo;
 - b) l'individuazione delle strutture comunali, l'assegnazione alle stesse delle risorse umane, finanziarie e strumentali e l'approvazione della dotazione organica;
 - c) la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione delle strutture agli obiettivi e al programma di governo.
3. Alla Giunta spetta l'adozione degli atti di programmazione delle risorse umane nell'ambito degli indirizzi programmatici adottati dal Consiglio comunale, ed in particolare:
- a) la programmazione delle assunzioni;
 - b) la nomina della delegazione di parte pubblica e l'approvazione degli accordi di contrattazione collettiva decentrata³;
 - c) la formulazione di proposte di direttiva cui la delegazione di parte pubblica deve attenersi in fase di negoziazione del contratto collettivo decentrato;
 - d) il conferimento degli incarichi di collaborazione o di consulenza di cui all'articolo 18, compresa la nomina dei progettisti di opere pubbliche.

Art. 4 – Funzioni della direzione amministrativa

1. La direzione amministrativa consiste nella gestione delle attività necessarie per la realizzazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica del Comune. Essa si concretizza, sotto il profilo finanziario, tecnico e amministrativo, nella gestione delle risorse finanziarie, umane e strumentali e nel relativo esercizio dei poteri di direzione, vigilanza e controllo, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano il Comune verso l'esterno.
2. La direzione amministrativa spetta alla Giunta ed al segretario comunale.

Art. 5 – Criteri di organizzazione

1. L'organizzazione del Comune deve garantire in modo effettivo e concreto la piena trasparenza dell'azione amministrativa, la semplificazione delle procedure, la qualità dei servizi erogati, l'accesso ai documenti e la partecipazione all'attività amministrativa.
2. La Giunta definisce l'organizzazione degli uffici e dei servizi in base ai seguenti criteri:
 - a) articolazione delle strutture per funzioni omogenee nel limite delle possibilità offerte dalle dimensioni dell'ente;
 - b) distinzione nella loro suddivisione tra funzioni finali, rivolte all'utenza, e funzioni strumentali e di supporto;
 - c) riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi attraverso una sistematica ricerca di semplificazione delle procedure interne⁴;
 - d) responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'azione amministrativa, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - e) garanzia di crescita professionale e miglioramento dell'attività amministrativa attraverso la formazione e l'aggiornamento del personale⁵ ed un uso diffuso e sistematico della tecnologia;

³. Vedi anche art. 13 (Segretario comunale), comma 3, lettera k).

⁴. Vedi anche art. 30 (Sistema informativo comunale).

⁵. Vedi anche art. 28 (Formazione del personale).

- f) collegamento delle diverse attività attraverso il dovere di comunicazione sia interna che esterna agli uffici grazie anche a un sempre maggiore sviluppo di sistemi di interconnessione e comunicazione informatici⁶;
 - g) armonizzazione dell'orario di servizio e degli orari di apertura al pubblico con le esigenze dell'utenza, attraverso la coesistenza di orari differenziati tali da consentire di ampliare l'arco temporale di utilizzazione dei servizi resi dal Comune ai cittadini;
 - h) flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane volta a favorire lo sviluppo delle professionalità interne ed il miglior apporto partecipativo dei singoli dipendenti, valorizzando la collegialità come strumento di coordinamento tra uffici comunali;
 - i) impiego flessibile del personale compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, favorendo in modo prioritario le situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e di dipendenti impegnati in attività di volontariato previste dalla leggi vigenti.
3. L'organizzazione delle strutture comunali è in funzione del programma di governo ed è definita all'inizio della legislatura. Può essere aggiornata periodicamente e quando siano in atto modifiche rilevanti riguardanti le funzioni comunali, i compiti delle strutture comunali, la distribuzione delle responsabilità e l'assegnazione delle risorse, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, comma 2.

Art. 6 – Coordinamento con la disciplina contrattuale

1. La potestà regolamentare dell'ente e gli atti emanati nell'ambito dell'autonomia organizzativa dalla Giunta, dal segretario comunale e dai responsabili dei servizi, qualora determinino immediate ricadute sullo svolgimento del rapporto di lavoro dei dipendenti, sono improntate al rispetto della normativa contrattuale vigente in materia.

TITOLO II - ORGANIZZAZIONE - CAPO I - STRUTTURA ORGANIZZATIVA
--

Art. 7 – Relazioni con il pubblico

1. L'amministrazione comunale assume come obiettivo fondamentale il miglioramento delle relazioni con il pubblico da realizzarsi nel modo più adeguato, tempestivo ed efficace da parte delle sue strutture operative.
2. In particolare la Giunta realizza iniziative e interventi diretti a:
- a) garantire l'informazione sulle strutture e sui servizi dell'amministrazione comunale;
 - b) favorire l'informazione relativa agli atti e allo stato dei procedimenti e relativa modulistica;
 - c) favorire il miglioramento della logistica relativamente ai locali adibiti al ricevimento del pubblico, anche adottando soluzioni atte a facilitare l'accesso ai servizi di persone portatrici di handicap;
 - d) garantire l'esercizio del diritto di accesso agli atti disciplinato dallo specifico regolamento comunale;

⁶ Vedi anche art. 30 (Sistema informativo comunale).

- e) elaborare, in modo coordinato, strumenti di comunicazione, valorizzazione e promozione dell'attività, finalizzati allo sviluppo dei rapporti con l'utenza ed al miglioramento della qualità dei servizi.
- 3. Ogni responsabile dei servizi, in modo omogeneo all'interno dell'ente, ha il dovere di agevolare le relazioni tra l'ente e gli utenti e, in particolare di:
 - a) verificare che i documenti e gli atti dell'ente siano redatti con un linguaggio semplice e chiaro;
 - b) agevolare le modalità di accesso degli utenti ai servizi, supportando a tale scopo, con opportuni interventi di carattere organizzativo e strumenti di carattere gestionale, gli operatori a diretto contatto con gli utenti.
- 4. L'attenzione ai rapporti con l'utenza ed alla qualità dei servizi costituisce fattore di valutazione dei responsabili dei servizi.

Art. 8 – Articolazione della struttura organizzativa

- 1. L'amministrazione comunale è organizzata in:
 - a) strutture permanenti, per funzioni e attività di carattere continuativo;
 - b) strutture temporanee, per la realizzazione di specifici progetti.
- 2. L'istituzione di strutture temporanee è effettuata con provvedimento della Giunta che ne determina gli obiettivi e i risultati, i tempi, le modalità, il personale e il responsabile.
- 3. L'articolazione delle strutture organizzative deve rispondere a criteri di efficienza ed efficacia ed il loro presidio deve essere caratterizzato da principi di professionalità e di responsabilità.

Art. 9 – Individuazione delle strutture

- 1. La Giunta, sulla base dei criteri organizzativi di cui all'articolo 5 e su proposta del segretario comunale, definisce la struttura organizzativa del Comune con apposito provvedimento in cui sono descritte:
 - a) i compiti e le funzioni delle strutture;
 - b) l'articolazione delle posizioni dei responsabili dei servizi in relazione alle strutture comunali;
 - c) la determinazione della dotazione organica per ogni struttura comunale di primo livello, a sua volta distinta per categorie e profilo professionale.
- 2. La Giunta procede periodicamente, ed almeno ogni tre anni, dando informazione alle rappresentanze sindacali dei lavoratori, alla ridefinizione della dotazione organica dell'ente, in funzione delle esigenze di flessibile adeguamento delle strutture organizzative ai compiti istituzionali e ai programmi dell'Amministrazione comunale.⁷ L'attribuzione di nuove competenze a strutture già esistenti e il trasferimento di competenze da una struttura ad un'altra sono proposte dal segretario comunale sulla base di apposite analisi tecniche ed organizzative finalizzate, tra l'altro, alla verifica della disponibilità di risorse umane, tecnologiche e finanziarie, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi.
- 3. La struttura organizzativa dell'ente è definita con apposito provvedimento di Giunta.

⁷ Vedi anche art. 5 (Criteri di organizzazione), comma 3.

Art. 10 – Disposizioni particolari concernenti alcuni servizi comunali

1. Ai sensi e per gli effetti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 (Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE e 2001/45/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro) è istituito il servizio di prevenzione e protezione. Il soggetto individuato quale datore di lavoro nomina il responsabile in materia di prevenzione e protezione, anche avvalendosi di professionalità esterne all'ente, ai sensi dell'articolo 18.
2. L'ufficio di riferimento per i procedimenti disciplinari è costituito presso l'ufficio di segreteria, sotto la direzione del segretario comunale⁸.
3. Il Sindaco può delegare le funzioni di ufficiale di stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale, oltre ai soggetti individuati nel rispetto della normativa vigente, al personale dell'ente in possesso di idonea qualificazione professionale.
4. Per quanto riguarda il servizio di polizia locale si rinvia alla normativa regionale e comunale vigente in materia.

Art. 11 – Convenzioni per l'esercizio di funzioni e/o servizi⁹

1. Fermo restando quanto previsto dal titolo I della parte IV della legge regionale 54/1998, il Consiglio comunale, tenuto conto delle dimensioni dell'ente, di criteri di economicità, e di assenza di personale del Comune, può decidere l'esercizio in forma associata con altri enti locali:
 - a) di uno o più servizi;
 - b) di una o più funzioni;
 - c) sia di funzioni che di servizi.
2. La convenzione, approvata dal Consiglio, oltre ai contenuti eventualmente obbligatori per legge o regolamento, deve indicare, in particolare:
 - a) le funzioni e/o i servizi oggetto della convenzione da determinare in modo specifico;
 - b) le modalità di espletamento delle funzioni e/o dei servizi;
 - c) la possibilità o meno di recesso da parte di uno o più enti partecipanti;
 - d) le forme di consultazione.
3. La convenzione può anche prevedere la costituzione di un ufficio Comune tra gli enti contraenti, con l'utilizzazione presso di essi di personale dipendente dai diversi enti. La convenzione può prevedere:
 - a) l'affidamento all'ufficio Comune dell'esercizio di funzioni; in tal caso si ha l'istituzione di un ufficio unico per la gestione di una o più funzioni o servizi tra una pluralità di enti;

⁸ Vedi anche art. 13 (Segretario comunale), comma 3, lettera o).

⁹ Le convenzioni previste per legge o regolamento regionale attualmente sono le seguenti:

- a) funzioni comunali esercitate dalla comunità montana (art. 86 lr. 54/1998);
- b) attuazione di programmi e progetti speciali da parte delle comunità montane (art. 91 lr. 54/1998);
- c) delega di funzioni di rilevanza sovracomunale al BIM (art. 100 lr. 54/1998);
- d) erogazione di servizi o realizzazione di progetti di sviluppo che non necessitino della costituzione di un soggetto dotato di personalità giuridica (art. 104 lr. 54/1998);
- e) espletamento del servizio del segretario comunale (art. 9 rr. 4/1999);
- f) nomina del nucleo di valutazione dei segretari (art. 23 rr. 4/1999);
- g) cooperazione per l'esercizio delle funzioni in materia di opere e lavori pubblici (art. 5 lr. 12/1996);
- h) convenzione di concessione di lavori pubblici (art. 35 lr. 12/1996);
- i) conferimento di consulenze (art. 23 lr. 18/1998);
- j) servizio di sostegno al controllo di gestione (art. 33 rr. 1/1999);
- k) prestazione di garanzia fideiussoria (art. 47 rr. 1/1999);
- l) servizio di tesoreria (artt. 50 e 52 rr. 1/1999);
- m) gestione associata di servizi di polizia locale (art. 6 lr. 11/2005).

- b) la delega di funzioni da parte degli enti contraenti ad uno di essi, che opera in luogo e per conto degli altri; in tal caso un ente opera, sulla base di una delega, anche per conto degli altri e gli atti assunti sono imputati all'ente delegato.

TITOLO II - ORGANIZZAZIONE - CAPO II - DIREZIONE DEI SERVIZI

Art. 12 - Posizioni organizzative nell'ambito della direzione dei servizi

1. Nell'ambito della direzione dei servizi comunali sono individuate le seguenti posizioni organizzative:
 - a) segretario comunale;
 - b) responsabile dei servizi.
2. La responsabilità di ciascun servizio è affidata, secondo principi di competenza e professionalità, a dipendenti dell'Ente ovvero anche a singoli membri della Giunta od alla Giunta nel suo complesso, secondo le modalità di cui al presente regolamento.
3. Altre posizioni sono:
 - a) il responsabile di programma e progetto, cui spettano le funzioni previste dal regolamento regionale 3 febbraio 1999, n. 1 (Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali della Valle d'Aosta) e dal regolamento comunale di contabilità;
 - b) il responsabile del procedimento;
 - c) il coordinatore del ciclo di realizzazione del lavoro pubblico di cui all'articolo 4 della legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 (Legge regionale in materia di lavori pubblici) e successive modificazioni e all'apposito regolamento comunale sull'attività contrattuale¹⁰;
 - d) il referente del personale, ai sensi del decreto legislativo 626/1994.

Art. 13 – Segretario comunale

1. Il segretario comunale provvede a dare attuazione agli indirizzi e agli obiettivi stabiliti dagli organi dell'ente. A tal fine sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi e ne coordina e controlla l'attività, anche mediante l'esercizio del potere di avocazione o di sostituzione in caso di inerzia degli stessi.
2. Il segretario comunale svolge ogni attività necessaria a coadiuvare il processo decisionale degli organi dell'ente, partecipando alle riunioni del Consiglio e della Giunta comunale e fornendo pareri e consulenze.
3. Il segretario comunale, oltre alle competenze attribuitegli dalla normativa regionale e statale vigente, dallo statuto e dai regolamenti, o conferitegli dal Sindaco, esercita, in particolare, le seguenti funzioni:
 - a) predispone e attua proposte in materia di organizzazione dell'ente, ai sensi dell'articolo 9, assicurando le condizioni di funzionamento dell'ente e il costante sviluppo dei servizi;
 - b) può proporre la nomina dei responsabili dei servizi;
 - c) svolge opera di impulso e supervisione dei progetti di rilevanza strategica per l'ente;

¹⁰. Vedi anche testo dell'accordo del 04/04/2002 e testo interpretativo del 17/2/2002 per dare attuazione all'articolo 19, comma 4 bis, ed all'art. 45, comma 7, della legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 e successive modificazioni e integrazioni.

- d) compie gli atti di amministrazione e gestione del personale con riferimento alle unità di organico assegnate e ai responsabili dei servizi, anche per la parte inerente la valutazione e il trattamento economico accessorio;
- e) in qualità di vertice della struttura amministrativa, può emanare con proprio atto disposizioni per disciplinare dettagliatamente le fasi dei procedimenti amministrativi e la forma degli atti connessi;
- f) definisce gli orari di lavoro e formula proposte per la determinazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico;
- g) può provvedere alle assunzioni di tutto il personale e sottoscrivere i relativi contratti individuali di lavoro¹¹;
- h) procede alla valutazione del personale e alla verifica delle prestazioni e dei risultati in collaborazione con i responsabili dei servizi¹²;
- i) esprime i pareri nei limiti della propria competenza, in caso avocazione, assenza o impedimento dei responsabili dei servizi;
- j) fa parte della delegazione di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata;
- k) dispone la mobilità interna, in esecuzione delle decisioni di Giunta;
- l) può formulare la proposta relativa alla programmazione delle assunzioni;
- m) nomina le commissioni per i concorsi, le selezioni pubbliche e le selezioni interne;
- n) può nominare le commissioni per le gare d'appalto;
- o) ha la responsabilità dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Art. 14 – Funzioni dei responsabili dei servizi

1. Il responsabile dei servizi, esercita le seguenti funzioni:
 - a) cura l'organizzazione e la gestione del servizio cui è preposto in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità, finalizzando gli interventi al raggiungimento degli obiettivi individuati nel PEG;
 - b) esercita il potere di spesa per le risorse eventualmente allo stesso assegnate, in conformità agli atti di indirizzo degli organi dell'ente e del PEG, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento di contabilità e delle disposizioni di Giunta;
 - c) svolge attività di impulso e di stimolo per il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'ente e di cui è responsabile¹³.
2. Spettano al responsabile dei servizi tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi dell'ente.

Art. 15 – Conferimento degli incarichi di responsabile dei servizi

1. All'inizio di ogni anno finanziario la Giunta provvede a definire il numero dei posti di responsabile dei servizi necessari per il perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi relativi al programma di governo, tenuto conto del livello di complessità delle strutture da presidiare di cui all'articolo 8.
2. Gli incarichi di responsabile dei servizi sono conferiti, ai dipendenti inquadrati nella categoria contrattuale D, dal Sindaco con provvedimento motivato, su eventuale proposta del segretario comunale, secondo criteri di competenza e professionalità, fatta salva la disciplina contrattuale in materia.

¹¹. Solo nel caso in cui è considerato datore di lavoro.

¹². Vedi anche art. 37 (Valutazione del personale).

¹³. Vedi anche art. 7 (Relazioni con il pubblico), comma 4.

3. La durata degli incarichi di responsabile dei servizi è stabilita nell'atto di nomina e non può essere inferiore a un anno. Gli incarichi sono rinnovabili. Il rinnovo è comunque subordinato all'esito positivo della valutazione del precedente incarico.
4. La quantificazione dell'indennità dovuta ai responsabili dei servizi è annualmente determinata dalla Giunta nel rispetto della normativa contrattuale vigente in materia.
5. Il dipendente cui è conferito un incarico di responsabile dei servizi non può rifiutare l'incarico.
6. Al segretario comunale compete la responsabilità di almeno uno dei servizi nei quali è ripartita la struttura dell'ente.

Art. 16 – Assenza e impedimento dei responsabili dei servizi

1. In caso di assenza o impedimento del responsabile dei servizi, le funzioni allo stesso attribuite dal presente regolamento sono esercitate:
 - a) per periodi di assenza sino a trenta¹⁴ giorni dal segretario comunale o altro responsabile dei servizi individuato dal Sindaco;
 - b) per periodi di assenza superiori a trenta¹⁵ giorni dal segretario o altro dipendente della categoria D dell'ente specificamente incaricato dal Sindaco per il periodo corrispondente all'assenza del responsabile sostituito.

Art. 17 - Collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità e consulenze¹⁶

1. La Giunta può conferire incarichi di collaborazione o di consulenza a esperti di comprovata competenza professionale, esterni all'Amministrazione comunale, nei seguenti casi:
 - a) qualora manchino le corrispondenti professionalità nell'ambito della struttura amministrativa comunale, ossia nel caso in cui il contenuto della collaborazione abbia natura di specifica specializzazione professionale, con esclusione della possibilità di conferire incarichi per compiti coincidenti con funzioni amministrative elementari e generiche;
 - b) qualora le attività oggetto dell'incarico, avente contenuto di specializzazione, benché astrattamente compreso nei compiti d'istituto del personale, non possano essere espletate da detto personale senza che venga arrecato grave danno ad altri compiti di istituto, parimenti essenziali, in presenza di specifiche, eccezionali e transitorie circostanze di fatto, collegate a carenza di organico.
2. Gli incarichi sono di natura professionale e possono avere per oggetto consulenze, studi e indagini, collaborazioni tecniche di alta qualificazione.¹⁷
3. Il provvedimento di conferimento dell'incarico deve dare espressamente atto in sede di motivazione della ricorrenza dei presupposti di cui al comma 1.

¹⁴. Questo periodo di trenta giorni è puramente indicativo; ogni ente può decidere in modo autonomo la durata dell'assenza, che legittima la sostituzione.

¹⁵. Questo termine è puramente indicativo; ogni ente può decidere in modo autonomo la durata dell'assenza, che legittima la sostituzione. La disciplina contenuta nel presente articolo si applica anche agli incarichi di progettazione.

¹⁷. Agli effetti di quanto previsto dal comma 1 si intendono ad alto contenuto di professionalità gli incarichi che implicano il possesso di almeno uno dei seguenti requisiti in capo alla persona da incaricare:

- a) approfondita conoscenza di una disciplina tecnica o amministrativa di contenuto complesso che presupponga aggiornamento e formazione continui e qualificata esperienza professionale di apprezzabile durata;
- b) approfondita conoscenza di una disciplina tecnica o amministrativa di contenuto complesso, unita a esperienza gestionale e organizzativa maturata in specifico ambito funzionale della pubblica amministrazione;
- c) possesso di particolare qualificazione tecnica non agevolmente reperibile nel mercato del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

4. Gli incarichi sono conferiti, con motivato provvedimento di Giunta, a soggetti dotati di specifica e comprovata competenza in materia, che forniscono adeguate garanzie sullo svolgimento dei compiti da affidare.
5. In ogni caso l'incarico non può configurarsi come rapporto di lavoro dipendente, bensì di natura libero-professionale, regolato dagli articoli 2229 e seguenti del codice civile e dalla normativa vigente.
6. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere conferiti a personale di altra amministrazione pubblica, purché per mansioni diverse rispetto a quelle espletate nell'ente di appartenenza e previa acquisizione dell'autorizzazione dell'ente di appartenenza, ai sensi dell'articolo 51 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale) e successive modificazioni.
7. Non possono essere conferiti incarichi a coloro che si trovino in situazione di conflitto di interessi con l'Amministrazione comunale nella materia oggetto dell'incarico.

Art. 18 – Criteri e modalità per il conferimento delle collaborazioni e consulenze

1. L'Amministrazione comunale deve acquisire dal soggetto incaricando:
 - a) curriculum dettagliato e documentazione comprovanti l'iscrizione all'albo o all'elenco professionale, se occorrente, in relazione alla tipologia dell'incarico; nel caso di incarichi affidati a persone giuridiche la predetta documentazione deve essere prodotta dagli esperti che devono fornire le prestazioni;
 - b) attestazione dell'insussistenza di incompatibilità e di esclusione di cui al comma 7 dell'articolo 18;
 - c) preventivo della spesa delle prestazioni e tempi della loro esecuzione.
2. L'atto di conferimento di un incarico deve contenere:
 - a) il nominativo del soggetto, la ragione oppure la denominazione sociale dell'ente incaricando, la qualifica e i dati anagrafici e fiscali;
 - b) l'oggetto, la durata, le eventuali modalità e condizioni per l'espletamento dell'incarico;
 - c) la motivazione della scelta del destinatario dell'incarico;
 - d) la previsione del compenso e il relativo impegno di spesa con l'indicazione delle modalità di liquidazione;
 - e) il responsabile dell'ente con il quale l'incaricato deve mantenere i rapporti e di cui deve seguire le direttive.
3. L'atto che approva l'eventuale schema di convenzione o di disciplinare d'incarico deve contenere, tra l'altro, le opportune clausole di salvaguardia a favore dell'Amministrazione comunale, fra le quali le penali per eventuali ritardi nella fornitura delle prestazioni, la facoltà di recesso disciplinata dall'articolo 2237 codice civile, i diritti sulla proprietà delle opere, nonché il divieto di utilizzo delle stesse per altre finalità senza preventiva autorizzazione.
4. La convenzione o il disciplinare d'incarico deve avere la forma scritta ed essere sottoscritto dalle parti.

Art. 21 – Determinazioni

1. I provvedimenti di competenza del segretario comunale assumono la denominazione di "determinazioni".

2. Le determinazioni contengono tutti gli elementi formali e sostanziali caratterizzanti il provvedimento amministrativo fondandosi sui presupposti di diritto e di fatto a esse connaturali. Esse sono costituite:
 - a) dalla motivazione;
 - b) dal dispositivo conseguente alla motivazione, chiaramente formulato sia per quanto riguarda il contenuto dell'atto, sia per l'eventuale parte finanziaria.
3. Le determinazioni recano l'intestazione del servizio competente e sono raccolte e progressivamente numerate.
4. Le determinazioni sono sottoscritte.
5. Le determinazioni sono trasmesse al servizio finanziario e, qualora comportino spese, diventano esecutive con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria da parte del responsabile del servizio finanziario con le modalità previste nel regolamento di contabilità.
6. Qualora per l'adozione delle determinazioni sia necessario che l'organo politico fornisca ulteriori direttive queste sono date attraverso atti esplicativi del PEG adottati con deliberazione della Giunta comunale.
7. Le determinazioni sono affisse in copia all'albo pretorio per quindici giorni e sono esecutive all'atto della loro emanazione o, qualora comportino assunzione di impegno di spesa, al momento dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

Art. 20 - Responsabilità

1. I responsabili dei servizi sono direttamente responsabili dei risultati della gestione e dell'attività svolta dalle strutture alle quali sono preposti, con riguardo anche a quanto stabilito dall'articolo 7, e della realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla Giunta.

Art.21 - Revoca degli incarichi dei responsabile dei servizi

1. Gli incarichi di responsabile dei servizi possono essere revocati prima della scadenza con atto motivato nei seguenti casi:
 - a) per gravi violazioni dei doveri d'ufficio, inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento dell'incarico, e nei casi di responsabilità di cui all'articolo 22.
 - b) valutazione negativa dei risultati;
 - c) intervenuti mutamenti organizzativi a seguito di innovazioni tecnologiche, processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, gestione associata di servizi ai sensi dell'articolo 11.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati con atto scritto e motivato dal Sindaco.
3. Al soggetto sottoposto a procedimento di revoca deve essere garantita la possibilità di presentare direttamente osservazioni a giustificazione del proprio operato e del risultato della gestione.

TITOLO II - ORGANIZZAZIONE - CAPO III ORGANICI E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
--

Art. 22 - Dotazione organica

1. La dotazione organica è definita nei termini quantitativi e qualitativi in relazione agli obiettivi e alle attività che la struttura operativa deve realizzare e assicurare.
2. La dotazione organica è proposta dalla Giunta che l'approva. Prima della sua presentazione in Giunta per l'approvazione debbono essere reperite le risorse finanziarie a copertura.
3. Oltre alla dotazione organica costituiscono risorse umane:
 - a) i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - b) le collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità con contratto a tempo determinato.

Art. 23- Individuazione e programmazione del fabbisogno di personale

1. L'acquisizione, la gestione e lo sviluppo delle risorse umane si realizzano nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) la trasparenza e l'efficacia delle procedure di reclutamento, selezione e sviluppo in termini di imparzialità, tempestività, economicità e celerità di espletamento;
 - b) la flessibilità nella gestione delle risorse umane e la loro ottimale distribuzione, sulla base competenze e delle esigenze organizzative e nel rispetto dei CCRL;
 - c) lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti, garantendo a tutti pari opportunità, attraverso attività di formazione e processi di mobilità orizzontale tesi a delineare percorsi di costante crescita professionale del personale.
2. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale il Comune può:
 - a) avvalersi delle disposizioni che prevedono la possibilità di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo secondo la normativa vigente e la disciplina prevista dal CCRL¹⁸, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinarie;
 - b) stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, nei casi individuati dai CCRL¹⁹.

Art. 24 - Assunzioni e modalità di accesso²⁰

1. L'assunzione del personale comunale avviene con le modalità di cui alla normativa regionale vigente.
2. Gli ulteriori requisiti di accesso alle singole categorie e/o posizioni ed ai singoli profili professionali sono stabiliti nell'atto di approvazione del bando di concorso in conformità ai regolamenti dell'ente. Le materie d'esame per l'accesso ai singoli posti sono indicate nel bando di concorso.

Art. 25 - Formazione del personale

¹⁸. Vedi art. 52 (contratto di fornitura di lavoro temporaneo) del CCRL 24/12/2002.

¹⁹. Vedi art. 51 (Strumenti per attuare la flessibilità del rapporto di lavoro) e 54 (Contratto a termine) CCRL 24/12/2002.

²⁰. Si rinvia a quanto previsto dalla Parte II, Titolo I, del r.r. 6/1996 ed in particolare all'art. 63 (Programmazione dei concorsi) che così recita:

"1. Al fine della programmazione annuale dei concorsi, di cui all'art. 16, i Comuni possono delegare alle Comunità montane tutte le fasi del procedimento concorsuale, dall'indizione del concorso all'approvazione della graduatoria.

2. Allo stesso fine di cui al comma 1, gli enti locali possono stipulare apposite convenzioni fra loro."

1. L'amministrazione comunale assume quale obiettivo la formazione permanente, la qualificazione, l'aggiornamento professionale del personale dipendente, al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi prodotti. L'impegno formativo costituisce primaria capitalizzazione delle risorse amministrate, al servizio della comunità. La Giunta promuove la partecipazione del personale ai corsi di formazione, con frequenza periodica, in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione, stanziando le risorse finanziarie necessarie.

Art. 26 - Passaggi interni²¹

1. La progressione interna è disciplinata nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 30 bis della legge regionale 45/95 e s.m.i. e del CCRL del personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Essa consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria o posizione alla categoria o posizione immediatamente superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna.
2. Costituiscono presupposto per la progressione verticale:
 - a) la vacanza del posto in organico;
 - b) l'esigenza dell'amministrazione di ricoprire la categoria o posizione;
 - c) la disponibilità economica.
3. La percentuale dei posti vacanti della dotazione organica della singola posizione interessata che possono essere ricoperti per passaggi interni nel sistema di classificazione del personale non appartenente alla qualifica unica dirigenziale è determinato per le categorie B,C,D nella misure stabilite dalla Giunta.
4. La Giunta stabilisce con proprio provvedimento la tipologia delle prove di selezione e la valutazione dei titoli utili ai passaggi interni, nel rispetto nella normativa contrattuale vigente. Per le modalità di svolgimento delle prove si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni vigenti relative ai concorsi per l'accesso dall'esterno.

Art. 27 Sistema informativo comunale

1. Il Comune promuove l'adozione di sistemi a tecnologia avanzata che consentano lo snellimento delle procedure atte a rendere più tempestiva l'azione e l'intervento dell'Amministrazione sia per un'immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali, sia per i fini di cui all'articolo 7, sia per facilitare i rapporti interni, con altre pubbliche amministrazioni e con i privati.²² A tal fine, la Giunta assicura lo sviluppo del sistema informativo comunale, stanziando annualmente le risorse finanziarie necessarie.

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Rapporto di lavoro

²¹. Disciplina ripresa dall'accordo in data 20 febbraio 2001 per i passaggi interni del settore enti locali in applicazione del CCRL 1998/2001 sottoscritto in data 12 giugno 2000.

²². Vedi art. 3-bis l. 241/1990 aggiunto dalla l. 15/2005: "ART. 3-bis. (Uso della telematica). - 1. Per conseguire maggiore efficienza nella loro attività, le amministrazioni pubbliche incentivano l'uso della telematica, nei rapporti interni, tra le diverse amministrazioni e tra queste e i privati".

1. Il personale è inquadrato nell'organico e nella struttura dell'Ente in base alle funzioni da assolvere, secondo criteri di flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane.
2. I dipendenti sono inquadrati nelle categorie e/o posizioni contrattuali previste dall'ordinamento professionale. Tale inquadramento attribuisce la titolarità del rapporto di lavoro e il diritto/dovere a svolgere le mansioni proprie del profilo professionale ricoperto come da specifiche professionali indicate nel CCRL e nel relativo contratto individuale, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 49 e 50 della legge regionale 45/95.
3. Il rapporto gerarchico si esplica nell'ambito delle regole del rapporto d'impiego e del contratto di lavoro, nel rispetto dei criteri di razionale organizzazione adottati dall'Ente.
4. Nel rispetto dei contenuti della figura professionale e del rapporto di gerarchia, ogni dipendente è assegnato ad una posizione di lavoro alla quale corrispondono compiti specifici.
5. La concessione dell'aspettativa, nei casi previsti dalla normativa vigente, è disposta dalla Giunta.

Art. 29 - Rapporto di lavoro a tempo parziale²³

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, è disposta, nel rispetto di quanto previsto dal CCRL, dalla Giunta comunale.
2. Non possono richiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale:
 - a) i dipendenti incaricati della responsabilità di un servizio²⁴.

Art. 30 - Attribuzione di mansioni

1. L'assegnazione alle mansioni dei dipendenti comunali è disposta dal segretario comunale, nel rispetto della legge regionale 45/1995 e successive modificazioni e di quanto disposto dal CCRL, su impulso della Giunta.²⁵

Art. 31 - Mobilità interna ed esterna

1. Alla mobilità dei dipendenti interna all'ente provvede la Giunta comunale.
2. Qualora tale mobilità comporti modifica del profilo professionale, nell'ambito della stessa categoria contrattuale, devono essere valutati i necessari requisiti professionali, anche ricorrendo alle necessarie iniziative di riqualificazione professionale ed alla verifica della idoneità alle mansioni.
3. La mobilità interna può inoltre essere attivata per far fronte ad obiettive esigenze organizzative ovvero a particolari punte di carico di lavoro, anche in relazione alla stagionalità del servizio ed alla straordinarietà di particolari adempimenti.

²³ Vedi accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale delle categorie e delle posizioni degli Enti di cui all'art. 1 del CCRL 12 giugno 2000 siglato in data 29 novembre 2000 e sue successive modifiche (art. 53 CCRL 24/12/2002).

²⁴ Vedi anche la normativa contrattuale vigente (ora art. 6, comma 2, dell'Accordo del 29/11/2000).

²⁵ La disciplina dell'attribuzione di mansioni superiori è contenuta nel CCRL 12/6/2000, art. 16.

4. All'assunzione per mobilità esterna provvede la Giunta, nel rispetto delle previsioni contenute nella programmazione annuale delle assunzioni di cui all'articolo 26, e della disciplina della mobilità volontaria dei dipendenti tra gli enti del comparto prevista dal CCRL.²⁶
5. La mobilità volontaria si realizza attraverso le seguenti modalità:
 - a) domanda del dipendente nel rispetto della categoria, posizione economica e profilo professionale di appartenenza del dipendente stesso;
 - b) passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre amministrazioni del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
6. La Giunta comunale, sentito il segretario comunale, provvede altresì al rilascio del nulla-osta al dipendente interessato al passaggio ad altra amministrazione del comparto.

Art. 32 - Responsabilità dei dipendenti

1. Ciascun dipendente è direttamente responsabile del lavoro affidatogli, sotto i profili della qualità, dei tempi di esecuzione e dell'utilizzo delle risorse a sua disposizione.
2. Il dipendente partecipa, fornendo il proprio contributo, ai momenti collegiali della gestione del proprio ufficio e servizio, e collabora con gli altri operatori appartenenti ad altri servizi e uffici.
3. Il dipendente ha l'obbligo della scrupolosa osservanza delle disposizioni del codice di comportamento dei dipendenti del comparto unico regionale.²⁷
4. Il dipendente esegue le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni e mansioni che gli vengano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarando le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale.
5. Ferme restando le disposizioni attualmente vigenti in tema di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, la violazione, da parte del dipendente, dei doveri previsti dal presente articolo comporta l'avvio del procedimento disciplinare a carico del dipendente stesso con l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.
6. La materia dei procedimenti disciplinari è regolamentata dal CCRL vigente e dal codice di comportamento dei dipendenti del comparto unico regionale.

Art. 33 - Incompatibilità e cumulo di impiego

1. Il dipendente non può svolgere attività lavorativa al di fuori del rapporto di lavoro, fatte salve le eventuali eccezioni previste dalla vigente normativa.²⁸ In ogni caso l'attività lavorativa del dipendente non può contrastare con gli interessi dell'Ente.
2. Lo svolgimento di tale attività è autorizzato dal segretario comunale, previa verifica delle condizioni di cui al comma 1, in base all'articolo 51²⁹ della legge regionale 45/95.

²⁶ La disciplina della mobilità volontaria e le relative procedure sono previste dal CCRL 24/12/2002, artt. 29 e seguenti.

²⁷ Il codice di comportamento è stato adottato il 6 marzo 2003.

²⁸ Nel caso di lavoro a tempo parziale vedi art. 3 dell'accordo sottoscritto il 29/11/2000 per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale delle categorie e delle posizioni degli enti di cui all'art. 1 del CCRL 12 giugno 2000.

²⁹ L'art. 51 (Incarichi e incompatibilità) della l.r. 45/1995 prevede:

"1. Il dipendente non può esercitare alcun commercio, industria o professione, ovvero assumere impieghi alle dipendenze di soggetti pubblici e privati o cariche in società costituite a scopo di lucro, salvo quanto previsto dai commi 2, 3 e 4."

Art. 34 - Valutazione del personale

1. L'ente adotta una metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività individuale e collettiva. La valutazione, di competenza del segretario comunale³⁰, si effettua a cadenza annuale ed è tempestivamente comunicata al dipendente.

Art. 35 - Pari opportunità

1. L'amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento economico, sia con iniziative mirate sia attraverso l'attuazione della normativa contrattuale in materia.³¹

Art. 36 - Patrocinio legale e copertura assicurativa

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurano al dipendente sottoposto a procedimento penale, in relazione ad atti e fatti connessi all'espletamento dei compiti istituzionali del proprio ufficio che non diano luogo a forma alcuna di conflitto di interesse, l'assistenza processuale in ogni stato di giudizio e assumono l'onere finanziario del patrocinio legale autonomamente eletto dal dipendente stesso, direttamente, previo visto di congruità apposto dall'organo competente dell'amministrazione, o mediante stipulazione di apposita copertura assicurativa: le modalità sono disciplinate dal CCRL.³²
2. L'ente assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti secondo quanto previsto dal CCRL e dalle altre disposizioni vigenti.³³

Art. 37 - Fascicolo personale

2. L'Amministrazione regionale può conferire ai dipendenti incarichi non compresi nei compiti d'ufficio. Al dipendente nominato si applica l'art. 4 della legge regionale 30 aprile 1980, n. 18 (Norme sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione). La lett. b) del comma 1 dell'art. 11 della legge regionale 27 marzo 1991, n. 12 (Criteri per le nomine e le designazioni di competenza regionale) è abrogata.

3. Il dipendente può essere autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro autonomo occasionale a favore di soggetti privati ovvero ad assumere cariche in organizzazioni non aventi fini di lucro, a condizione che le prestazioni:

- a) non rientrino nell'oggetto dell'attività svolta presso l'Amministrazione regionale;
- b) non pregiudichino il regolare espletamento dei compiti d'ufficio;
- c) siano svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

4. Il dipendente può essere autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro autonomo occasionale a favore di enti pubblici situati nel territorio della regione sempre che:

- a) non sia pregiudicato il regolare espletamento dei compiti d'ufficio;
- b) tali prestazioni siano svolte al di fuori dell'orario di lavoro;
- c) tali prestazioni non concernano materie relative alle mansioni svolte in qualità di dipendente regionale.

5. L'Amministrazione si riserva la facoltà di effettuare accertamenti sulle attività extra ufficio dei dipendenti. Il dipendente che svolga attività non autorizzata è diffidato ad eliminare tale situazione entro il termine perentorio stabilito nell'atto di diffida. La circostanza che il dipendente abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare.

6. Restano salve le particolarità degli istituti che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla legge regionale 9 agosto 1989, n. 64 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale).

³⁰ Vedi anche art. 13 (Segretario comunale), comma 3, lettera i).

³¹ In materia vedi art. 22 del CCRL 24/12/2002.

³² L'istituto è disciplinato dall'art. 45 dell'accordo 12/6/2000 CCRL per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99.

³³ La materia è disciplinata dall'art. 46 dell'accordo 24/12/2002 CCRL.

1. Per ciascun dipendente è istituito il fascicolo personale. Nel fascicolo personale sono conservati, in particolare:
 - a) il contratto individuale di lavoro;
 - b) tutti i documenti inerenti lo stato giuridico, il trattamento economico e l'attività di servizio del singolo dipendente;
 - c) gli attestati relativi ai corsi di aggiornamento e formazione.
2. Sono altresì indicati, ad esempio:
 - a) le generalità del dipendente;
 - b) la situazione di famiglia;
 - c) i titoli di studio e professionali;
 - d) la posizione in ordine al servizio militare;
 - e) i servizi a tempo indeterminato ed a tempo determinato prestati in precedenza presso enti pubblici;
 - f) i provvedimenti relativi all'assunzione in servizio e alla carriera;
 - g) le ferie godute, le aspettative concesse;
 - h) le sanzioni disciplinari;
 - i) tutte le notizie relative alla attività di servizio prestato e la posizione aggiornata ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.
3. I documenti sono raccolti in ordine cronologico.

Art. 38 - Dimissioni

1. In materia di dimissioni volontarie si applica l'articolo 58 della legge regionale 45/1995 e s.m.i.³⁴

TITOLO IV - CONTROLLI

Art. 39 - L'attività di controllo interno

1. L'amministrazione comunale si impegna a dotarsi di strumenti adeguati a:
 - a) garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'articolo 49 bis della legge regionale 54/1998, come modificata dalla legge regionale 31 marzo 2003, n. 8;
 - b) verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati attraverso il controllo di gestione disciplinato dal titolo IV del regolamento regionale 1/1999 e dallo specifico regolamento comunale;
 - c) valutare le prestazioni del segretario comunale e dei responsabili dei servizi;
 - d) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

³⁴ L'art. 58 della l.r. 45/1995 prevede:

"1. Le dimissioni devono essere presentate per iscritto.

2. L'Amministrazione decide in merito alla domanda di dimissioni entro sessanta giorni dalla data di presentazione.

3. Il personale che ha presentato le dimissioni deve proseguire nell'adempimento dei doveri d'ufficio finché non gli è comunicata l'accettazione delle dimissioni.

4. L'accettazione delle dimissioni può essere ritardata o rifiutata quando il personale sia sottoposto a procedimento disciplinare."

2. Le funzioni di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 sono esercitate in modo integrato. E' fatto divieto di affidare verifiche di regolarità amministrativa e contabile a strutture addette al controllo di gestione, alla valutazione dei dirigenti, al controllo strategico.
3. L'individuazione degli strumenti e delle metodologie necessari per la realizzazione dei controlli interni compete agli organi di direzione politica, ai sensi dell'articolo 3, nel rispetto della distinzione fra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.
4. Fermo restando quanto previsto dal regolamento comunale di contabilità in materia di controllo di gestione, a fini di valutazione dell'operato del personale di cui al comma 1, lettera c), possono essere previsti indicatori di efficacia per verificare il rapporto fra il prodotto di una determinata attività e l'obiettivo assegnato, sia di natura quantitativa che qualitativa, ossia i risultati qualitativi e quantitativi realizzati, da applicare a ogni singola unità organizzativa.

TITOLO V - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 40 - Norme transitorie

Il presente regolamento entra in vigore dal momento della sua pubblicazione. Da tale data sono abrogate tutte le altre disposizioni di pari rango incompatibile con il presente regolamento.