

Regolamento sull'ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici dell'Ente.

Articolo 1

1. L'organizzazione strutturale ed operativa degli Uffici dell'Ente è informata ai principi della democrazia e della partecipazione, del decentramento e della razionalizzazione delle procedure, per conseguire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente, secondo i principi contenuti nello Statuto.

2. L'ordinamento degli Uffici determina le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità di ciascuna struttura ed il raccordo degli apparati amministrativi con gli organi politico - istituzionali, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione.

Articolo 2

1. Gli organi di direzione politica definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

2. Ai dirigenti spetta la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili della gestione e dei relativi risultati.

L'Ente valuta la performance organizzativa ed individuale rispetto agli obiettivi generali dell'Amministrazione nel suo complesso ed ai singoli Settori.

L'Ente attua il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione al fine di:

- a) migliorare l'organizzazione e la qualità delle prestazioni erogate;
- b) incentivare il buon andamento all'Amministrazione;
- c) valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati;
- d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione.

L'Ente favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del miglioramento continuo dei processi e dei servizi e, a tali fini, nel limite delle risorse disponibili promuove l'accesso dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative.

Entro il 31 gennaio di ogni anno l'Amministrazione approva il piano annuale della prestazione organizzativa o piano della performance, in coerenza con gli obiettivi stabiliti e della programmazione finanziaria e di bilancio, con proiezione triennale .

In detto piano sono definiti gli obiettivi, gli indicatori e i valori di riferimento su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi ed è estrinsecato l'obiettivo individuale del Direttore Generale.

In coerenza con il piano della performance sono sviluppati annualmente i programmi di direzione generale e i piani di settore, che costituiscono la base per la misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del Personale dirigente e delle categorie.

Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto al ciclo della programmazione;
- b) specifici e misurabili in termini chiari e concreti;
- c) riferibili ad un periodo temporale determinato;
- d) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili, sia in termini finanziari che di forza lavoro.

Entro il 30 giugno di ogni anno viene monitorato il ciclo di gestione delle performance in corso d'opera e attivati eventuali interventi collettivi.

Entro il 30 giugno di ogni anno il Consiglio di Amministrazione approva la relazione sulla qualità della prestazione che evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente e ne assicura la conoscenza attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'Ente.

Articolo 2 bis

In base al raggiungimento degli obiettivi generali e di Settore sono fissati, rispettivamente, premi individuali e di gruppo.

La contrattazione collettiva integrativa individua l'ammontare delle risorse disponibili da destinare agli obiettivi generali e di Settore.

Articolo 2 ter

La correlazione fra la qualità della prestazione organizzativa e quella individuale sono individuate da un sistema di misurazione finalizzato alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente e dei singoli Settori, così come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa.

Il sistema si basa sui seguenti criteri:

- a) individuazione ex ante delle priorità e valutazione ex post degli obiettivi conseguiti, delle attività svolte e dei servizi offerti;
- b) valutazione dell'amministrazione di utilizzare al meglio le risorse a disposizione;

Articolo 2 quater

Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

Il sistema è articolato su tre distinti fattori di valutazione:

- a) contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi come definiti nel piano della prestazione organizzativa;
- b) raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati;
- c) competenze e comportamenti professionali e organizzativi tenuti nello svolgimento del proprio ruolo.

La misurazione e valutazione dei risultati individuali dei dirigenti è collegata, altresì, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite l'articolazione dei giudizi.

L'incidenza dei fattori di valutazione è modulata in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'Ente.

La funzione di misurazione e valutazione è svolta dall'Organismo indipendente di valutazione delle performance, anche denominato OIV, nominato come previsto dall'art.12.

Articolo 2 quinquies

Il sistema premiante connesso alla misurazione e valutazione della qualità della prestazione è finalizzato alla valorizzazione del merito attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi. Il sistema premiante è volto a:

- a) valorizzare il contributo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'Ente;
- b) valorizzare il raggiungimento dei risultati connessi ad obiettivi individuali e di gruppo assegnati a ciascuno ed ai comportamenti professionali messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.

L'attribuzione degli incentivi connessi al contributo di cui al comma 1 lett. a) è effettuata a seguito dei risultati organizzativi, come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa, in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'Ente.

L'attribuzione degli incentivi connessi al contributo di cui al comma 1 lett. b) è operata collocando il personale in quattro fasce di merito denominate "superiore", "alta", "media", "bassa".

L'Organismo indipendente di valutazione delle performance compila una graduatoria per il personale delle categorie dalla quale scaturiscono le predette quattro fasce.

- a) Nella fascia "superiore", alla quale corrisponde l'attribuzione del quaranta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, è collocata la percentuale di Personale individuata, ai sensi dei commi 2 e 4 dell'art. 19 del D. Lgs 150/2009, dalla contrattazione collettiva integrativa purchè non superiore al 40 per cento;
- b) Nella fascia "alta", alla quale corrisponde l'attribuzione del trenta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, è collocata la percentuale di Personale individuata, ai sensi dei commi 2 e 4 dell'art. 19 del D. Lgs 150/2009, dalla contrattazione collettiva integrativa;
- c) Nella fascia "media", alla quale corrisponde l'attribuzione del venti per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, è collocata la percentuale di Personale individuata, ai sensi dei commi 2 e 4 dell'art. 19 del D. Lgs 150/2009, dalla contrattazione collettiva integrativa;
- d) Nella fascia "bassa", alla quale corrisponde l'attribuzione del dieci per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, è collocata la percentuale di Personale individuata, ai sensi dei commi 2 e 4 dell'art. 19 del D. Lgs 150/2009, dalla contrattazione collettiva integrativa purchè non inferiore al 10 per cento.

Qualora in una delle fasce non fosse inserito nessun dipendente la quota relativa viene distribuita proporzionalmente nelle altre tre.

Per i Titolari di Area di Posizione Organizzativa si applicano i criteri di compilazione dei livelli di cui alle lettere a),b),c) e d), con riferimento alla retribuzione di risultato.

L'Organismo indipendente di valutazione delle performance provvede, inoltre, alla valutazione del Direttore Generale e dei dirigenti in relazione alla corresponsione delle rispettive retribuzioni di risultato.

Articolo 2 sexies

Il conseguimento dei risultati individuali e/o collettivi rilevato dal sistema di valutazione e lo sviluppo delle competenze professionali costituiscono criterio per il riconoscimento selettivo delle progressioni economiche del Personale avente diritto.

Al fine dell'accesso alla selezione per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria, il dipendente deve possedere l'anzianità di servizio prevista dalle norme contrattuali.

Articolo 2 septies

Le progressioni verticali, finalizzate al passaggio dei dipendenti nella categoria immediatamente superiore, avvengono nell'ambito di una selezione pubblica con riserva, nel limite massimo del 50% dei posti vacanti della dotazione organica, al Personale interno in possesso dei necessari requisiti .

Articolo 2 octies

Nei limiti delle risorse economiche disponibili, individuate dalla contrattazione decentrata, viene corrisposto il bonus annuale delle eccellenze. Il bonus è assegnato all'uno per cento del personale che si è collocato nella fascia di merito "superiore" di cui all'art. 2 quinquies.

Articolo 2 nonies

L'Ente assegna annualmente un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno da

un gruppo di dipendenti, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione. L'assegnazione del premio è effettuata dall'OIV sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai dirigenti o da gruppi di lavoro, anche prescindendo dalla fascia di collocazione.

Articolo 2 decies

L'Ente valorizza i contributi individuali dei dipendenti attestati dal sistema di misurazione e valutazione e, a tal fine, promuove l'accesso di dipendenti a percorsi di alta formazione nei limiti delle risorse disponibili.

L'alta formazione grava esclusivamente sul bilancio dell'Ente.

Articolo 3

1. L'Ente è organizzato secondo i seguenti criteri:

- a) articolazione degli Uffici per funzioni omogenee;
- b) collegamento delle attività degli Uffici attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna ed interconnessione mediante sistemi informatici, nel rispetto dei limiti della riservatezza e della segretezza di cui all'art.24 Legge 7 agosto 1990, n.241;
- c) trasparenza attraverso l'attribuzione per ciascun procedimento ad un unico ufficio della responsabilità complessiva dello stesso;
- d) armonizzazione degli orari di servizio, di lavoro e di apertura al pubblico con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche anche dei paesi della Comunità Europea;
- e) responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa.

Articolo 4

1. L'organizzazione degli Uffici ha carattere strumentale rispetto al conseguimento delle finalità istituzionali e si informa ai criteri del buon andamento, imparzialità, economicità, trasparenza, semplificazione delle procedure, efficacia ed efficienza della Pubblica Amministrazione.
2. L'ordinamento delle strutture è costituito secondo uno schema organizzativo flessibile, che consenta la mobilità interna del personale anche in via provvisoria, ai fini del raggiungimento della qualità della prestazione organizzativa.
3. L'organizzazione del lavoro tiene conto delle linee di indirizzo espresse dall'Amministrazione.
4. L'Ente assicura l'accrescimento della capacità operativa del personale attraverso programmi di formazione, aggiornamento ed arricchimento professionale.
5. La responsabilità dei dipendenti è determinata dall'ambito della loro autonomia decisionale nell'esercizio delle funzioni attribuite.

Articolo 5

1. La struttura organizzativa dell'Ente è ordinata per Settori, Servizi, Unità Organizzative Complesse e Semplici.
2. Ai Settori ed ai Servizi sono preposti Dirigenti denominati, rispettivamente, Direttori di Settore o di Servizio.
3. Alle Unità Organizzative Complesse o Semplici è preposto, personale della Categoria "D", rispettivamente Titolari d'Area di P.O. e Capi Ufficio.

Articolo 6

1. In applicazione delle disposizioni del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., alla Dirigenza, che è unica, è assegnata la competenza per materia inerente le attribuzioni dei Settori o dei Servizi ai quali sono stati assegnati con atto del Presidente.

2. Fermo restante quanto stabilito nel Regolamento Organico datato 14 maggio 1991, ai Dirigenti, per effetto dei cennati Decreti, sono attribuite, inoltre, le funzioni seguenti:

- a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
- b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
- c) la stipulazione dei contratti;
- d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- e) gli atti di amministrazione e gestione del personale a ciascun dirigente assegnato, compresi i provvedimenti disciplinari e l'assegnazione eventuale di mansioni superiori retribuite ai propri dipendenti;
- f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionali, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti e da atti generali di indirizzo;
- g) le certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- h) gli atti ad essi attribuiti dallo Statuto e dai Regolamenti;
- i) l'adozione di tutte le misure cautelari ed urgenti, soprattutto in materia di manutenzione del patrimonio dell'Ente:

3. I provvedimenti dei Direttori di Settore che comportano impegni di spesa sono trasmessi al Titolare dell'Area Gestione Economica e Finanziaria e diventano esecutivi con l'approvazione del visto attestante la copertura finanziaria.

Articolo 7

1. Il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle previsioni statutarie, con provvedimento motivato, secondo criteri di competenza professionale, attribuisce e definisce gli incarichi dirigenziali in relazione agli obiettivi indicati dall'Amministrazione stessa.

2. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato, sono rinnovabili, hanno durata almeno biennale e possono essere revocati in ogni tempo per diverse sopravvenute esigenze organizzative o funzionali, ovvero quando il livello dei risultati conseguiti dal Dirigente incaricato risulti inadeguato, a seguito di analisi dell'OIV.

3. La Direzione di Settore o di Servizio può essere affidata anche a professionisti esterni incaricati con contratto a tempo determinato con procedure ad evidenza pubblica.

Articolo 8

1. Il Presidente - per esigenze gestionali - previa delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 35 del D. Lgs 165/2001, può stipulare contratti di diritto privato individuali, per i Dirigenti e le alte specializzazioni, nella misura del 5% del totale della dotazione organica della dirigenza.

2. Per i posti apicali vacanti in pianta organica, l'Amministrazione può stabilire di coprirli a tempo determinato o indeterminato.

3. Qualora intenda coprirli a tempo determinato segue i principi di cui all'art. 35 del D. Lgs 165/2001.

4. I contratti di cui ai precedenti comma non possono avere durata superiore al mandato del Presidente in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali e decentrati, può essere integrato con provvedimento motivato dell'Amministrazione, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

5. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui alla normativa al momento vigente.

Articolo 9

1. I rapporti tra il Direttore Generale ed i Direttori di Settore sono di sovraordinamento gerarchico e di sovrintendenza dello svolgimento delle attività, oltre che di coordinamento e di indirizzo.
2. Le responsabilità gestionali ed i poteri relativi spettano ai Dirigenti preposti ai Settori ed ai Servizi dell'Ente, che ne rispondono personalmente anche in attuazione delle norme di cui all'art.20, Decreto Legislativo n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
3. Per particolari motivi di necessità e di urgenza, ed in caso di inadempienza, il Direttore Generale può avocare a sé l'adozione di provvedimenti di competenza dei Dirigenti. I motivi di necessità e di urgenza devono essere indicati nel provvedimento di avocazione. Al provvedimento di avocazione segue l'apertura di un procedimento disciplinare a carico del Dirigente inadempiente.

Articolo 10

1. Ai Dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, nell'ambito delle specifiche competenze del Settore o del Servizio cui sono preposti.
2. Tali atti sono immediatamente efficaci dalla loro sottoscrizione ed essi ne sono responsabili. Essi hanno, infatti, la responsabilità in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati. Dette attribuzioni possono essere derogate solo ad opera di specifiche disposizioni legislative.
3. In caso di assenza o impedimento il Dirigente del Settore, di regola, viene sostituito dal Dirigente di Servizio più anziano di età, riconoscendo, di fatto, a quest'ultimo, le funzioni vicarie senza diritto ad alcuna maggiorazione stipendiale per il tempo determinato di assenza od impedimento, non superiore a trenta giorni, oltre i quali si procede ad assegnazione delle funzioni ad altro Dirigente ovvero alla attribuzione di funzioni superiori.

Articolo 11

1. Il Dirigente di ciascun Settore provvede ad assegnare a sé o ad altro dipendente addetto al Settore la responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il singolo procedimento nonché, eventualmente, la responsabilità dell'adozione del provvedimento finale.
2. Fino a quando non sia effettuata l'assegnazione di cui al comma 1, è considerato responsabile del singolo procedimento il Dirigente di ciascun Settore.

Articolo 12

1. I Dirigenti responsabili di Settore forniscono, annualmente, tramite il Direttore Generale, al Presidente ed agli Organi Collegiali, i consuntivi delle attività svolte.
2. Le relazioni dell'attività annuale e dei risultati conseguiti costituiscono il riferimento per la valutazione dei Dirigenti e dei Dipendenti ai sensi degli articoli che precedono.
4. Alla nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione delle performance, (OIV,) provvede il Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente sulla base della valutazione dei curricula presentati.
5. L'OIV è composto da tre membri, esterni all'Amministrazione dotati di adeguata esperienza professionale.

La nomina viene effettuata in base a criteri di comparazione fra curricula fra candidati in possesso di conoscenza tecniche e capacità motivatamente utili a favorire processi di innovazione dell'Ente. L'incarico ha durata triennale e può essere rinnovato una volta sola.

I componenti dell'OIV devono possedere:

- a) diploma di laurea secondo il precedente ordinamento o laurea specialistica;
- b) competenze e capacità manageriali e nel campo dell'organizzazione, valutazione, gestione e sviluppo delle risorse umane con particolare riferimento al settore pubblico.

Ai componenti dell'OIV si applicano le disposizioni sulle incompatibilità previste dall'art. 14, comma 8 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150. ad essi spetta un'indennità annua nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

L'OIV è istituito al fine di:

- a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, informando tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle criticità riscontrate;
- b) presidiare il processo di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa nel suo complesso;
- c) validare la relazione sulla qualità della prestazione;
- d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- e) vigilare sulla corretta attribuzione dei premi ai dipendenti;
- f) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
- g) valutare gli esiti di eventuali rilevazioni sul clima organizzativo promosse dall'amministrazione.

L'OIV definisce con proprio regolamento le norme concernenti il proprio funzionamento.

Articolo 12 bis

L'Ente garantisce la trasparenza con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, in sezione di facile accesso e consultazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione e tutte le informazioni di cui al comma 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un programma triennale, aggiornato annualmente, per la trasparenza e l'integrità, con indicazione delle modalità, dei tempi di attuazione, delle risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative.

L'Ente provvede, altresì, a pubblicare sul sito istituzionale i servizi erogati all'utenza, i costi connessi all'erogazione di ciascun servizio e quelli imputati al personale, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo.

Articolo 13

1. Le competenze specifiche delle strutture organizzative dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono indicate nel vigente Regolamento Organico dell'Ente datato 14 maggio 1991, nonché nelle successive deliberazioni consiliari di approvazione della nuova dotazione organica dell'Ente.

Articolo 14

1. Ai fini delle modalità di assunzione e per i requisiti di accesso e per lo svolgimento dei concorsi, si rinvia all'apposito regolamento disciplinante la materia.

Articolo 15

1. Le disposizioni del presente Regolamento costituiscono integrazione della normativa contenuta nel vigente Regolamento Organico datato 14 maggio 1991, recante la disciplina, le mansioni e le attribuzioni del personale dell'Ente, nonché l'organizzazione della struttura operativa.