

Allegato A)

Criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui all'art. 42, comma 2, lett. a), del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267

Costituiscono criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e servizi dell'Ente per i Parchi e la Biodiversità Emilia Centrale, i seguenti principi di riferimento regolamentare:

Individuazione delle concrete modalità operative in base alle quali attuare il principio di distinzione funzionale tra i poteri di indirizzo e controllo e le funzioni di tipo gestionale;

Efficacia interna e gestionale, la quale rappresenta il grado di realizzazione degli obiettivi individuati dall'Ente; ed efficacia esterna o sociale nei confronti dei terzi che si relazionano con l'Ente;

Efficienza nel garantire il miglior rapporto tra prestazioni erogate e risorse impiegate;

Funzionalità, equità e correttezza delle azioni svolte al fine del massimo rendimento e dell'ottimizzazione delle tempistiche;

Organicità ed economicità nella gestione delle risorse;

Articolazione degli uffici per funzioni omogenee, distinguendo tra funzioni finali e funzioni strumentali o di supporto;

Chiara individuazione di responsabilità e dei relativi livelli di autonomia gestionale con riferimento agli obiettivi, alle performance ed alle risorse umane, economiche e tecnologiche, assegnate a ciascun livello dirigenziale;

Pieno coinvolgimento del personale sugli obiettivi delle performance e sui risultati attesi al fine di contemperare l'esigenza di motivazione individuale con il gruppo di lavoro ed il perseguimento di una maggiore produttività individuale e collettiva;

Professionalità, flessibilità e responsabilizzazione del personale;

Flessibilità nella determinazione delle strutture in relazione alle esigenze di servizio, ai mutamenti dei bisogni espressi dal tessuto sociale ed all'evoluzione normativa;

Flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi di mobilità e di riconversione professionale;

Adeguamento dell'organizzazione dell'ente a quanto disciplinato dalle Leggi Regionali, dal decreto legislativo n. 165/2001 e dal decreto legislativo n. 267/2000, e successive modifiche ed integrazioni, in materia di organizzazione pubblica e gestione delle risorse umane;

Determinazione della dotazione organica sulla base del principio di complessività della stessa recato dall'art.2, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dall'art. 89, comma 2, lett. e), del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Destrutturazione dell'articolazione organizzativa dell'amministrazione, con facoltà di articolazione delle unità organizzative con criteri di dinamicità e costante adeguamento delle stesse alle esigenze funzionali, gestionali ed erogative dell'ente mediante apposite previsioni nell'ambito del piano esecutivo di gestione ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;

Il contenimento dello sviluppo verticale della struttura e del numero delle unità organizzative di massimo livello, mediante articolazione delle stesse per funzioni e finalità omogenee, al fine di favorirne il coordinamento, l'integrazione, la comunicazione e la collaborazione tra le diverse unità organizzative;

Massimo contenimento della spesa finanziaria di personale compatibilmente con i bisogni da soddisfare, attraverso la migliore utilizzazione delle risorse umane disponibili;

Trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per la veicolizzazione dell'informazione all'utenza ed ai cittadini tutti, nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali;

Collegamento delle attività degli uffici per l'esercizio del dovere di comunicazione interna ed esterna, anche mediante l'utilizzo di tecnologie avanzate;

Armonizzazione degli orari di servizio, di lavoro e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari di lavoro del settore privato;

Possibilità di impiego di ogni facoltà costitutiva di rapporti a tempo determinato previsti e regolati dall'art. 110 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267, nei limiti prescritti dal vigente ordinamento;

Individuazione e nomina di funzionari, incarichi di Elevata Qualificazione con rapporto a tempo determinato mediante procedure selettive intese a verificare anche le capacità manageriali e le propensioni, attraverso sistemi comparativi, anche di tipo curriculari;

Disciplina dei casi e delle modalità di revoca degli incarichi dirigenziali e delle eventuali posizioni organizzative in attuazione dei principi legislativi operanti in materia;

Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza nelle procedure di reclutamento del personale dipendente, anche attraverso l'introduzione di sistemi selettivi innovativi, basati, altresì, sulla verifica attitudinale e propensionale alla copertura del ruolo;

Impostazione del sistema di programmazione, controllo e di valutazione delle performance coerente con gli strumenti introdotti con il D. Lgs. 150/2009;

Promozione all'interno dell'ente della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza, delle pari opportunità e della prevenzione dei fenomeni di illegalità;

Responsabilità, imparzialità e leale collaborazione di tutto il personale per il conseguimento degli obiettivi predefiniti dall'amministrazione;

Applicazione del regime di premialità secondo criteri di selettività e di effettiva meritocrazia del personale dipendente e dei dirigenti ai sensi delle disposizioni recate dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dei principi della relativa legge-delega n. 15 del 4 marzo 2009;

Previsione di sistemi di valutazione della prestazione dirigenziale e delle eventuali posizioni organizzative intesi a monitorare costantemente le modalità di impiego delle risorse, anche umane, in funzione del conseguimento degli obiettivi e della realizzazione dei programmi affidati dall'amministrazione;

Valutazione delle posizioni dirigenziali e delle eventuali posizioni organizzative sulla scorta di appositi criteri d'apprezzamento il più possibile oggettivi;

Affidamento del sistema di premialità interna alle competenze organizzative e gestionali dei dirigenti che le devono assolvere in completa autonomia sulla base degli indirizzi resi dagli organi di governo, ai sensi dei principi di cui agli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001;

Assunzione del sistema di formazione ed aggiornamento del personale quale momento di sviluppo costante e di permanente tutela del patrimonio professionale dei dipendenti e dell'ente

Instaurazione di un corretto modello di relazioni sindacali, nell'osservanza e nel riconoscimento della specificità dei distinti ruoli e ferma restando l'attività di diritto privato di natura organizzativa e gestionale rimessa ai ruoli dirigenziali, quale privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii;

L'azione disciplinare è obbligatoria e tutti i soggetti a vario titolo competenti ai sensi della vigente normativa hanno l'obbligo di attivarla;

Rispetto, nell'esercizio del potere disciplinare dell'amministrazione datore di lavoro, dei principi posti a tutela dei lavoratori previsti dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia;

Applicazione dei principi di imparzialità, correttezza, adeguatezza ed equità nell'individuazione dell'autorità disciplinare procedente che deve avvenire sulla base delle norme, che stabiliscono la competenza in materia disciplinare anche con riferimento alle eventuali possibili incompatibilità;

Rispetto della normativa sulla tutela della privacy sia nel corso che nelle fasi precedenti e successive al procedimento disciplinare, con particolare riferimento alle modalità delle comunicazioni e delle annotazioni previste ex lege;

Rispetto dei principi di Trasparenza ed Integrità e delle norme in materia di Anticorruzione.