

COMUNE DI ANZANO DI PUGLIA

PROVINCIA DI FOGGIA

Piazza Municipio, 2 - 71020 Anzano di Puglia (Fg) - C.F. 80004840718 - Tel. 0881/982037 - Fax 0881/98203

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 103 DEL 05/09/2012

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI.

L'anno duemiladodici , il giorno cinque , del mese di settembre , alle ore 19,00 , nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte, sono stati convocati in seduta ordinaria i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
ROSSI DR. ANTONIO	SINDACO	SI
ROSSI ING. ROCCO	VICE - SINDACO	SI
SCIARAFFA EUPLIO	ASSESSORE	SI
MASTRANGELO DOMENICO	ASSESSORE	NO
MELINO ROCCO	ASSESSORE	SI

Presenti N. 4 Assenti N. 1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, il Segretario Comunale **IORIO Dott.ssa Paola** .

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sig. **ROSSI dr. Antonio** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art. 48, comma 3 del T.U.E.L. D.L.gsv. 18.08.2000, n. 267;
- l'art. 89, comma 1, del T.U.E.L. D.L.gsv. 18.08.2000, n. 267;

RICHIAMATA la precedente deliberazione Consiliare n. 31 del 29.12.2010, immediatamente eseguibile, con cui, in attuazione del disposto dell'art. 42, comma 2, lett. a) del D.lgs. n. 267/2000, sono stati approvati i criteri generali in materia di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

CONSIDERATO che il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi risale all'anno 2001 e che, essendo nel frattempo mutata la normativa di riferimento, si rende necessario procedere al suo adeguamento alle norme legislative oggi vigenti;

VISTO lo schema di Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici, dei Servizi, costituito da n. 112 articoli, predisposto dall'ufficio di Segreteria, e ritenutolo meritevole di approvazione;

VISTO che in data 20.10.2011, con nota n. 4525 di protocollo, si è proceduto alla trasmissione della bozza del Regolamento alle 00.SS. per l'informativa ex art., e che nei termini indicati non sono pervenute osservazioni;

DATO atto che in data 21/06/2012 si è provveduto a trasmettere copia del Regolamento all'O.I.V.;

VISTO il parere favorevole dell'O.I.V. in data 18/07/2012, acquisito in pari data al nr. 2620 del protocollo generale dell'Ente;

VISTI:

lo Statuto Comunale:

il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267,

il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ss.mm.ii.;

il D.L.gs. 27 ottobre 2009, n. 150 (decreto Brunetta);

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica, espresso dal Segretario comunale, reso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli resi nelle forme di legge dai convenuti;

DELIBERA

- 1. la premessa costituisce parte integrante ed essenziale del presente atto deliberativo nel quale si intende integralmente riportata e trascritta:
- 2. di approvare il Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, costituito da n. 112 articoli, predisposto dall'ufficio di Segreteria, che viene riportato in allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3. di dare atto che:

- il nuovo Regolamento entrerà in vigore decorsi quindici giorni dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio;
- il Regolamento sarà pubblicato sul sito web del Comune www.comune.anzanodipuglia.fg.it;
- dall'entrata in vigore del Regolamento indicato al punto 2. sono abrogate le norme dell'analogo Regolamento approvato con atto della Giunta Municipale n. G.C. n. 185 del 30.08.2001 e succ. modifiche ed integrazioni e tutte le altre norme regolamentari in contrasto con esso;
- 4. di trasmettere copia del presente provvedimento ai Responsabili dei Settori;
- 5. di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, con successiva votazione unanime ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.L.vo n. 267/2000.



COMUNE DI ANZANO DI PUGLIA Provincia di Foggia

PIAZZA MUNICIPIO, Nr.2 -CAP 71020 - C.F. 80004840718 - TEL.0881-982037 - FAX 0881-982038

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

INDICE

TITOLO I - ORGANIZZAZIONE

CAPO I: STRUTTURA DELL'ENTE

ADT	0	Janatta
ART.	- (ZZCIIU

ART. 2 - Criteri generali di organizzazione

ART. 3 - Struttura organizzativa

ART. 4 - Ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco

ART. 5 - Organigramma e Dotazione organica

ART. 6 - Programmazione triennale delle assunzioni

ART. 7 - Il Segretario Comunale

ART. 8 - Il Segretario Comunale - competenze

ART. 10 - Gli incaricati di responsabilità di gestione delle Settori

ART. 11 - Settore delle Posizioni Organizzative e affidamento dei relativi incarichi

ART. 12 - Revoca dell'incarico

ART. 13 - Sostituzione delle P.O.

ART. 14 - Organismo di Valutazione

ART. 15 - Responsabile del Servizio Finanziario

ART. 16 - Il Responsabile di Servizio

ART. 17 - Tipologia degli atti di organizzazione

ART. 18 - Decreto Sindacale di organizzazione

ART. 19 - Le deliberazioni

ART. 20 - La direttiva

ART. 21 - Le determinazioni

ART. 22 - L'atto di organizzazione

ART. 23 - L'ordine di servizio

ART. 24 - Pareri e visto di regolarità contabile

ART. 25 - Poteri surrogatori

CAPO II: IL PERSONALE

ART. 26 - Il personale

ART. 27. - Posizioni di lavoro e responsabilità del personale

ART. 28 - Orario di servizio

CAPO III: MOBILITÀ INTERNA DEL PERSONALE DIPENDENTE

ART. 29 - Finalità della mobilità interna

ART. 30 - Tipologie di mobilità

ART. 31 - Mobilità interna su richiesta del dipendente

ART. 32 - Trasferimento d'ufficio

ART. 33 - Assegnazione temporanea a funzioni diverse

CAPO IV: INCOMPATIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

ART. 34 - Principio generale

ART. 35 - Incompatibilità assoluta con il rapporto di lavoro

ART. 36 - Attività consentite che non richiedono preventiva autorizzazione

ART. 37 - Incompatibilità relativa - Criteri per il rilascio delle autorizzazioni

ART. 38 - Procedimento autorizzativo

CAPO V: COLLABORAZIONI ESTERNE

ART. 39 - Conferimento degli incarichi ai dirigenti/Responsabili a tempo determinato o degli incarichi di alta specializzazione

ART, 40 - Rapporti di collaborazione autonoma

TITOLO II - SISTEMA PREMIALE

CAPO I - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 41 - Principi generali

Art. 42 - Ciclo e piano delle Performance

CAPO II- L'ATTUAZIONE DELLA PREMIALITÀ AI SENSI DELLE NORME RECATE DAL DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009, N. 150

Art. 43 - Definizione

Art. 44 - Strumenti di incentivazione monetaria

Art. 45 - Retribuzione di risultato

Art. 46 - Premi annuali sui risultati della performance

Art. 47 - Progressioni economiche

Art. 48 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

Art. 49 - Premi annuali per l'efficienza

Art. 50 - Progressioni di carriera

Art. 51 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

CAPO III - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 52 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 53 - Assegnazione dei trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale

Art. 54 - Criteri per la valutazione dei dipendenti

TITOLO III - LA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

CAPO I - LA TRASPARENZA

Art. 55 - Trasparenza

Art. 56 - Le cinque regole della trasparenza

TITOLO IV - DISCIPLINA DELLE SANZIONI DISCIPLINARI E DEI RELATIVI PROCEDIMENTI

CAPO I – DISCIPLINA APPLICABILE AL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE

Art. 57 - Oggetto

Art. 58 - Principi di quadro normativo

Art. 59 - Individuazione dell'Ufficio competente per i procedimenti ed i provvedimenti disciplinari

Art. 60 - Individuazione competenze per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari

Art. 61 - Codici di comportamento del dipendente

- Art. 62 Sanzioni disciplinari
- Art. 63 Contestazione scritta
- Art. 64 Riservatezza e garanzie formali
- Art. 65 Accertamenti preliminari e contestazione degli addebiti
- Art. 66 Audizione
- Art. 67 Conclusione del procedimento. Procedura di conciliazione
- Art. 68 Ricusazione dell'organo competente a emettere il provvedimento disciplinare
- Art. 69 Impugnazione delle sanzioni Conciliazione Ricorso al giudice del lavoro
- Art. 70 Effetti del procedimento disciplinare
- Art. 71 Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

CAPO II - DISCIPLINA APPLICABILE AL SEGRETARIO GENERALE

Art. 72 - Oggetto

Art. 73 - Definizione del procedimento disciplinare a carico del Segretario Generale

TITOLO V - NORME DI ACCESSO ALL'IMPI EGO E MODALITÀ CONCORSUALI, REQUISITI DI ACCESSO

CAPO I - ASSUNZIONE MEDIANTE MOBILITÀ

ART. 74 - Mobilità del personale e procedura selettiva per la mobilità volontaria

CAPO II - ASSUNZIONE MEDIANTE CONCORSO

- ART. 75 Modalità di accesso ART. 76 Copertura dei posti ART. 77 Requisiti generali
- ART. 78 Concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente
- ART. 79 Procedure concorsuali: Responsabile del Procedimento
- ART. 80 Bando di concorso
- ART. 81 Domanda di ammissione al Concorso
- ART. 82 -Documenti da allegare alla domanda
- ART. 83 -Termine utile per la presentazione delle domande di ammissione
- ART. 84 -Riapertura del termine e revoca del Concorso
- ART. 85 Ammissione ed esclusione dal Concorso
- ART. 86 -Irregolarità delle domande
- ART. 88 -Trasparenza amministrativa nei procedimenti concorsuali
- ART. 89 -Commissione Esaminatrice
- ART. 90 -Titoli valutabili e punteggio massimo agli stessi attribuibile
- ART. 91 Diario delle prove
- ART. 92 Preselezioni
- ART. 93 Svolgimento delle prove scritte
- ART. 94 Criteri di Valutazione delle prove scritte
- ART. 95 Svolgimento delle prove pratiche o a contenuto teorico-pratico
- ART. 96 Valutazione delle prove pratiche o a contenuto teorico-pratico
- ART. 97 Svolgimento della prova orale e del colloquio
- ART. 98 Criteri di valutazione della prova orale o del colloquio
- ART. 99 Punteggio finale delle prove d'esame
- ART. 100 Graduatoria dei Concorrenti
- ART. 101 Presentazione dei titoli preferenziali e di riserva della nomina
- ART. 102 Valutazione di legittimità delle operazioni concorsuali
- ART. 103 Assunzioni in Servizio

CAPO III - ASSUNZIONE MEDIANTE SELEZIONE

- ART. 104 Procedure per l'assunzione mediante pubblica selezione
- ART. 105 Finalità della selezione contenuto delle prove

ART. 106 - Indici di riscontro

ART. 107 - Svolgimento e conclusione delle operazioni di selezione

ART. 108 - Tempi di effettuazione della selezione e modalità

ART. 109 - Procedure per l'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette mediante gli uffici circoscrizionali per l'impiego

ART. 110 - Rapporti di lavoro a tempo determinato. Modalità di costituzione del rapporto

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 111 - Abrogazioni ART. 112 - Entrata in vigore

TITOLO I – ORGANIZZAZIONE CAPO I: STRUTTURA DELL'ENTE

ART. 1 - Oggetto

- 1. Il presente Regolamento, perseguendo i principi costituzionali dell' imparzialità, del buon andamento dell'azione amministrativa e dell'autonomia istituzionale, disciplina gli aspetti fondamentali che guidano l'organizzazione amministrativa del Comune, i metodi per la sua gestione operativa, l'assetto delle strutture organizzative, per garantire la piena realizzazione degli obiettivi programmatici e la soddisfazione dei bisogni del Comune di Anzano di Puglia.
- 2. L'organo di indirizzo politico amministrativo promuove la cultura della responsabilità attraverso la programmazione e il miglioramento delle performance.
- 3. I titolari di P.O. sono responsabili del risultato della programmazione attraverso la gestione delle strutture e delle risorse assegnate.
- 4. I rapporti di lavoro dei dipendenti della Amministrazione sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nei Decreti Legislativi 165/01 e 150/2009 e s.m.i., che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.
- Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
- 6. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici.

ART. 2 - Criteri generali di organizzazione

- 1. L'organizzazione comunale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali ed ai programmi di governo. Essa si uniforma ai seguenti criteri:
 - a. buon andamento dell'azione amministrativa, di cui sono espressione la sua trasparenza, la sua imparzialità e la sua funzionalizzazione al pubblico interesse;
 - b. separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione, demandate, la prima agli organi di governo nel rispetto della distribuzione delle rispettive competenze e la seconda alla struttura burocratica a vario titolo organizzata, fatta salva l'applicazione dell'art. 53 c. 23 Legge 388/2000 come modificata ex art. 29 c.4 Legge 448/2001 che prevede la possibilità di affidare alla Giunta Comunale la responsabilità gestionale dei servizi;
 - c. presidio della legittimità e della liceità dell'azione amministrativa;
 - d. efficacia, efficienza, intese quale espressione della cultura del miglior risultato e dell'attuazione dell'attività gestionale secondo il modello della gestione per obiettivi;
 - e. superamento della cultura dell'adempimento e affermazione e presidio della cultura del processo operativo, del flusso di attività, delle informazioni e del risultato finale;
 - f. verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, ispirato a criteri standard di verifica sia della prestazione sia del ruolo;
 - g. valutazione e misurazione della performance con valorizzazione e pubblicizzazione di tutto il ciclo di gestione, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla rendicontazione dei risultati:
 - h. distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito e dell'effettiva utilità prestazionale, prodotta ed accertata in relazione sia agli obiettivi assegnati ('fare' e 'saper fare') sia al ruolo ricoperto nell'organizzazione ('essere', 'saper essere');
 - gestione del rapporto lavorativo effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;
 - j. valorizzazione della risorsa rappresentata dal personale dipendente, attraverso anche mirate azioni di formazione professionale, tenendo conto che della sua crescita professionale sono espressione sia la sua formazione, sia la flessibilità del suo impiego;

- k. affermazione del principio di flessibilità organizzativa e di flessibilità prestazionale da parte dei dipendenti del Comune nel rispetto dell'imparzialità e della parità di trattamento;
- affermazione e consolidamento, accanto alla cultura del risultato, della cultura della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione;
- m. armonizzazione delle modalità procedurali inerenti la possibilità di affidamento di incarichi di collaborazione autonoma a soggetti estranei all'Amministrazione con le indicazioni normative vigenti in materia.

Art. 3 - Struttura organizzativa

- 1. L'organizzazione del Comune si articola in Settori, Servizi, Unità di progetto.
- Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondi criteri di Omogeneità e coordinata e diretta dal titolare di p., o da incarico esterno ex art. 110 TUEL o dal Sindaco o da un Assessore ai sensi dell'art. 53 c. 23 Legge 388/2000 come modificata ex art. 29 c. 4 Legge 448/2001.
- 3. Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello. Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente. Al Servizio è preposto, qualora nominato dalla P.O., un responsabile ascritto di norma alla categoria C.
- 4. In relazione a singoli progetti può essere istituita l'Unità di progetto nell'ambito di più Settori e/o di uno o più Servizi. Essa deve essere costituita formalmente con provvedimento del Segretario Comunale, che preveda:
 - a. l'obiettivo da raggiungere;
 - b. le scadenze ed i tempi di realizzazione del progetto;
 - c. il Responsabile dell'unità e i relativi componenti.

ART. 4 - Ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco

- Il Sindaco, indipendentemente da quanto previsto dalla dotazione organica, può dotarsi di un Ufficio posto alle sue dirette dipendenze con funzioni di assistenza degli assessori per coadiuvarlo nell'esercizio delle proprie attività, con particolare riguardo a quelle riferite alle relazioni esterne.
- 2. La costituzione dell'ufficio è disposta nel rispetto dei vincoli di spesa del personale.
- All'Ufficio sono preposti uno o più dipendenti con incarico coincidente con l'effettiva durata del mandato del Sindaco che li ha nominati.
- L'incarico può essere assegnato ad un dipendente dell'Ente ovvero ad altro soggetto assunto a tempo determinato, la cui durata deve prevedere l'automatica risoluzione del rapporto in caso di anticipata cessazione dalla carica di Sindaco.
- Nel caso di dipendente dell'Amministrazione, lo stesso deve essere posto fuori organico con garanzia di reinserimento in organico a tutti gli effetti, a scadenza del contratto e o alla cessazione della carica di Sindaco.
- 6. Per il personale di cui al presente articolo, con provvedimento motivato della Giunta Comunale, il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi di lavoro può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttiva e per la qualità della prestazione individuale.

ART. 5 - Organigramma e Dotazione organica

- 1. Il Comune è dotato di un proprio organigramma, approvato dalla Giunta Comunale, con la previsione delle Settori e la previsione di eventuali posizioni organizzative.
- 2. Esso è altresì dotato di un funzionigramma nel quale sono raggruppate le attività omogenee attribuite a ciascun Settore compreso le funzioni poste alle dirette dipendenze del Segretario.
- 3. Sono salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso il Responsabile della Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale, indipendentemente dalla sua collocazione all'interno dell'organigramma del Comune.
- 4. Il Comune è fornito, inoltre, di una dotazione organica nella quale è rappresentato il numero delle unità lavorative, suddivise per categoria professionale di inquadramento ai sensi della

contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica è distribuito il contingente del personale in servizio.

ART. 6 - Programmazione triennale delle assunzioni

- La Giunta Comunale determina, su proposta dei titolari di P.O., il fabbisogno di personale per il triennio sulla base dell'approvazione da parte del Consiglio del bilancio previsionale e dalla Relazione Previsionale e Programmatica.
- La Giunta a seguito dell'approvazione del bilancio provvede, inoltre, alla programmazione annuale delle assunzioni.
- 3. La Giunta, in particolare, dovrà indicare quali posti vacanti intenda ricoprire, ricorrendo:
- prioritariamente alla mobilità esterna, e successivamente a procedure selettive pubbliche on eventuale riserva al personale interno, ove consentito e in relazione alla specificità dell'incarico;
- a convenzioni con altri Enti pubblici;
- all'art.110 c.1 e 2 del TUEL;

ART. 7 - Il Segretario Comunale

- Il Comune ha un Segretario Comunale titolare, iscritto all'Albo di cui all'art. 102 del D.Lgs. n. 267/2000.
- 2. Il Segretario Comunale dipende funzionalmente dal Sindaco.
- 3. La nomina, la conferma e la revoca del Segretario Comunale sono disciplinate dalla legge.
- 4. Al Segretario Comunale sono attribuite le competenze di legge ed esercita ogni altra funzione attribuita dallo Statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal Sindaco, nell'ambito della qualifica e delle disposizioni del C.C.N.L. della categoria ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000.

ART. 8 - Il Segretario Comunale - competenze

- 1. Al Segretario Comunale, oltre alle competenze di legge, spettano:
- la sovrintendenza ed il coordinamento dei titolari di P.O.;
- la presidenza dell' ufficio per i procedimenti disciplinari,;
- l'appartenenza a eventuali comitati di indirizzo e coordinamento tecnico-politico;
- tutte le funzioni di seguito previste:
- disporre la mobilità interna fra diverse Settori;
- autorizzare la mobilità esterna;
- assicurare la direzione di Strutture di massimo livello, qualora previsto da atti di organizzazione generale del Comune e conseguentemente assegnati dal Sindaco;
- sostituirsi al titolare di P.O. inadempiente e intervenire in caso di inerzia o di inefficienza della struttura, riferendone, nel caso, al Sindaco;
- avocare a sé atti di competenza della P.O. qualora lo ritenga opportuno in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione;
- presiedere le commissioni di concorso;
- impartire alle P.O. le necessarie direttive di coordinamento ed organizzazione;

ART. 10 - Gli incaricati di responsabilità di gestione delle Settori

- Sono di competenza del titolare di Posizione Organizzativa o degli incaricati ai sensi dell'art.110 c.1 o c. 2 del TUEL o del Sindaco o degli assessori in caso di applicazione dell'art. 53 c. 23 Legge 388/2000 come modificata ex art. 29 c. 4 Legge 448/2001, l'organizzazione delle strutture di massimo livello (Settori) e la gestione delle relative risorse umane, tecniche e finanziarie. La gestione si realizza, a titolo esemplificativo, mediante:
- a. adozione delle determinazioni di spettanza, ivi comprese quelle concernenti la gestione finanziaria, sia sotto l'aspetto dell'entrata, per l'accertamento, che sotto l'aspetto della spesa, per l'impegno, unitamente a tutti gli atti consequenziali;
- b. espressione di pareri di regolarità tecnico e/o contabile sulle proposte di deliberazione;
- c. adozione di tutti gli atti a rilevanza esterna, ivi compresi i provvedimenti concessori ed autorizzativi, nonché i relativi atti di autotutela;
- d. attività istruttoria e preparatoria delle attività decisorie degli organi politici mediante pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti e di contratti;

e. predisposizione di strumenti operativi (budget, rapporti per controllo di gestione) per realizzare gli indirizzi e verificare gli obiettivi assegnati;

f. nomina dei Responsabili di Servizio nel rispetto di quanto previsto dal presente

Regolamento:

g. individuazione dei Responsabili dei procedimenti amministrativi nell'ambito delle strutture di massimo livello, ai sensi dell'art. 5 della Legge 7/8/1990 n. 241 e successive modifiche e integrazioni;

- h. elaborazione della proposta di bilancio annuale e pluriennale e concorso alla sua definizione
 - sulla base delle direttive impartite dal Segretario Comunale;
- presidenza e responsabilità delle procedure di gara e di concorso se non affidate al Segretario Comunale;
- j. stipulazione dei contratti, compresi contratti individuali di lavoro e contratti di lavoro autonomo;

k. affidamento di incarichi a soggetti esterni;

 organizzazione e gestione delle risorse umane all'interno della propria Struttura in particolare, eventuale articolazione in più Servizi, autorizzazione del lavoro straordinario, delle ferie e dei permessi, attribuzione dei trattamenti economici accessori, assegnazione di mansioni superiori e articolazione orari differenti di lavoro per esigenze di servizio;

m. razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione delle procedure e delle metodologie di

lavoro;

- n. controllo e verifica dei risultati dell'attività della struttura da effettuarsi periodicamente anche attraverso rapporti;
- o. costante monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati;

p. certificazione degli atti di competenza;

q. adozione degli atti di organizzazione interna;

- r. irrogazione delle sanzioni disciplinari di competenza, in qualità di responsabile del Settore. L'irrogazione delle sanzioni eccedenti il Settore di competenza è attribuita al titolare dell'ufficio per i procedimenti disciplinari;
- s. proposta delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui è preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- t. concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- u. effettuare la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito;
- v. in caso di mobilità di personale all'interno della propria Struttura rilasciare apposito attestato sulla professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o che andrà a ricoprire.
- w. è responsabile delle eventuali eccedenze delle unità di personale che si dovessero presentare;
- x. il responsabile del Settore in cui il dipendente lavora nonché la P.O. eventualmente preposta all'Amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni in materia di assenze del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le eventuali condotte assenteistiche.
- 2. I titolari di P.O. sono responsabili della gestione della struttura cui sono preposti, dei relativi risultati e della realizzazione dei progetti e degli obiettivi loro affidati; a tal fine concorrono collegialmente ognuno per la propria Settore sotto il coordinamento del Segretario Comunale alla predisposizione degli strumenti previsionali (Relazione Previsionale e Programmatica e Piano esecutivo di Gestione).
- I titolari di P.O. hanno la responsabilità della misurazione e valutazione delle performance individuale del personale assegnato e hanno la responsabilità della valutazione del personale collegato a specifici obiettivi e alla qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa.
- 4. I titolari di P.O. si attengono ai criteri per la differenziazione della valutazione previste nel Regolamento e della metodologia di valutazione.

- L'individuazione dell'Area delle posizioni organizzative è effettuata dalla Giunta Comunale, sulla base dell'analisi del fabbisogno, considerate le esigenze organizzative ed in coerenza con gli obiettivi definiti nel programma politico dell'Ente e nel Piano Esecutivo di Gestione annuale.
- 2. L' individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di Posizione Organizzativa è effettuato dal Sindaco con atto motivato, verificato il possesso, da parte del dipendente incaricato, dei seguenti requisiti:
 - esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
 - adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
 - attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.
- La durata minima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di tre anni e comunque non può
 essere superiore al mandato del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione
 dell'incarico del Sindaco e le nuove nomine, continua a svolgere le funzioni in regime di
 prorogatio.
- 4. Alla Posizione Organizzativa è attribuita dal Sindaco un'indennità di posizione, nei limiti definiti dal vigente CCNL, previa valutazione delle posizioni.
- 5. La Posizione Organizzativa può essere individuata:
- nell'ambito dei dipendenti dell'Ente inquadrati nella categoria più elevata presente nel Comune;
- in un dipendente di altro Ente locale autorizzato a fornire la propria prestazione con il Comune;
- tramite stipula di convenzione di Giunta con altro Ente con P.O.;
- in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 cc.1 e 2 del D.Lgs. 267/2000).
- 6. Il Comune con le medesime modalità e criteri di cui ai commi precedenti, può valorizzare alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL nonché ai sensi dell'art.10 del CCNL del 22/01/2004.

ART. 12 - Revoca dell'incarico

- Gli incarichi possono essere revocati anticipatamente rispetto alla scadenza per mancato raggiungimento degli obiettivi di gestione, intendendosi per tale il risultato conseguito al di sotto della soglia individuata nel sistema di valutazione oppure nel caso di inosservanza da parte dei titolari delle P.O. delle direttive impartite, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare.
- 2. Il provvedimento è di competenza del Sindaco.

ART. 13 - Sostituzione delle P.O.

 In caso di assenza del titolare di P.O. le sue funzioni sono esercitate in via prioritaria da altra P.O. individuata dal Sindaco nel decreto di nomina del titolare stesso o dal Segretario Comunale.

ART.14 - Organismo di Valutazione

- 1. L'Organismo di Valutazione delle performance è istituito in forma monocratica da un esperto esterno, con competenze in tecniche di valutazione e sul controllo di gestione;
- 2. Il componente dell'Organismo di valutazione non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
- 3. L'Organismo di valutazione della performance:
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione e della trasparenza;

- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs.150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto stesso, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D. Lgs. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Responsabili e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D. Lgs. 150/2009.

ART. 15 - Responsabile del Servizio Finanziario

- 1. La direzione dei servizi finanziari è affidata alla P.O., fatto salvo l'individuazione di altri soggetti meglio sopra richiamati, con funzione di Responsabile.
- 2. Il Responsabile del Servizio assolve, altresì, a tutte le funzioni che l'ordinamento attribuisce al 'ragioniere' e qualifiche analoghe, ancorché diversamente denominate.
- 3. In particolare al responsabile del Servizio, oltre alle competenze espressamente attribuite dalla legge, compete la cura:
- a. dell'elaborazione e redazione del progetto del bilancio di previsione annuale e pluriennale;
- b. della Relazione Previsionale e Programmatica;
- c. della collazione di tutti gli allegati obbligatori al Bilancio (schema triennale delle OO.PP.;
 piano triennale delle assunzioni, ecc...);
- d. del Rendiconto e della Relazione al Conto nonché di tutte le verifiche intermedie previste dalla norma;
- e. del Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano Esecutivo di Gestione, con gli elementi in proprio possesso, secondo le indicazioni del Sindaco, in attuazione del suo programma ed in relazione alle proposte delle P.O. coordinate dal Segretario Comunale;
- f. della tenuta dei registri e scritture contabili necessarie, tanto per la rilevazione dell'attività finanziaria, anche agli effetti sul patrimonio del Comune dell'attività amministrativa, quanto per la rilevazione dei costi di gestione dei servizi e degli uffici, secondo la struttura e l'articolazione organizzativa dell'Ente;
- g. della tenuta delle scritture fiscali previste dalle disposizioni di legge qualora il Comune assuma la connotazione di soggetto passivo d'imposta.

ART. 16 - Il Responsabile di Servizio

- 1. Qualora la Posizione Organizzativa, individui tra il personale assegnato, il responsabile di un Servizio, a questi spetta:
- la verifica del funzionamento organizzativo del Servizio, dell'evoluzione delle normative e delle esigenze dell'utenza, collaborando in modo attivo e propositivo con la Posizione Organizzativa nella programmazione ed eventuale reimpostazione degli interventi;
- la responsabilità dei procedimenti amministrativi e delle procedure negoziali attribuitigli dalla Posizione Organizzativa e la responsabilità dell'istruttoria dei procedimenti e degli atti di competenza del servizio, ai sensi degli artt. 5 e 6 della Legge 7/8/1990 n. 241 e dell'apposito Regolamento Comunale, quando non venga esplicitamente attribuita ad altri dipendenti.
- 2. La responsabilità del Servizio non determina alcun riconoscimento automatico di eventuali indennità contrattualmente previste.

ART. 17. - Tipologia degli atti di organizzazione

- Nell'ambito dell'attività di definizione e gestione della struttura organizzativa dell'Ente, gli atti di organizzazione sono adottati nell'ambito delle rispettive competenze previste dalla legge, dallo Statuto e dal presente Regolamento rispettivamente:
- dalla Giunta (deliberazione e direttive);

- dal Sindaco (decreti e direttive);
- dal Segretario Comunale (determinazioni, ordini di servizio ed atti di organizzazione);
- dalle P.O. o dagli altri incaricati di Responsabilità nella gestione delle Settori (determinazioni, ordini di servizio ed atti di organizzazione).
- 2. Le procedure di definizione delle proposte di deliberazione della Giunta, per quanto non previsto da altre norme di legge, statutarie o regolamentari, sono determinate dal Segretario Comunale.

ART. 18 - Decreto Sindacale di organizzazione

- 1. Il Decreto Sindacale è adottato dal Sindaco nell'ambito delle proprie competenze di carattere organizzativo.
- 2. Il Decreto è immediatamente esecutivo, salvo diversa prescrizione.
- 3. Il Decreto Sindacale è trasmesso al Segretario Comunale che ne cura l'attuazione.
- 4. Qualora il decreto comporti l'impegno o la liquidazione di spesa deve contenere l'attestazione di copertura finanziaria.

ART. 19 - Le deliberazioni

 Le proposte di deliberazione di competenza del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale sono predisposte dalla Posizione Organizzativa o dal Segretario Comunale, secondo le direttive e gli indirizzi dei membri dell'organo collegiale.

ART. 20 - La direttiva

1. La direttiva è l'atto con il quale la Giunta,o il Sindaco orientano l'attività di elaborazione e di gestione propria del Segretario Comunale, o delle P.O., per gli obiettivi non altrimenti individuati nel Piano Esecutivo di Gestione od in altri atti di valenza programmatica.

ART. 21 - Le determinazioni

- 1. Gli atti di competenza del Segretario Comunale e delle P.O. assumono la denominazione di determinazioni.
- 2. La proposta di determinazione è predisposta dal Responsabile del procedimento che, se soggetto diverso dalla Posizione Organizzativa, la sottopone a quest' ultimo per l'adozione.
- 3. La Segreteria Generale assicura la raccolta in originale di tutte le determinazioni e provvede ad attribuire ad esse una numerazione progressiva annuale.
- 4. La determinazione avente ad oggetto assunzione di impegno di spesa una volta adottata è trasmessa al Responsabile del Servizio Finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria. Il visto è requisito di efficacia dell'atto.
- La determinazione di assunzione di impegno di spesa acquisisce efficacia dalla data di apposizione del visto di cui al comma precedente; se non implicante assunzione di spesa dalla data di adozione.

ART. 22 - L'atto di organizzazione

- Nell'ambito delle competenze che rientrano nell'esercizio del potere di organizzazione del rapporto di lavoro degli uffici e di gestione del personale, per le materie non altrimenti assoggettate alla disciplina di legge, di Statuto o di Regolamento, il Segretario Comunale, le P.O. adottano propri atti di organizzazione, che vengono trasmessi al Sindaco per la dovuta conoscenza.
- 2. Gli atti di organizzazione hanno natura privatistica e, pertanto, vengono adottati seguendo i canoni ed i principi del Codice Civile, delle leggi in materia di lavoro subordinato e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

ART. 23 - L'ordine di servizio

- 1. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo previste dalla Legge, dallo Statuto e dai Regolamenti, il Segretario Comunale, le P.O. adottano propri 'ordini di servizio'.
- 2. Gli ordini di servizio sono sottoposti alle seguenti norme procedurali di adozione:
 - l'ordine di servizio viene predisposto e sottoscritto dal Segretario Comunale o dalla Posizione Organizzativa, secondo le rispettive competenze;

 l'ordine di servizio viene numerato (con autonoma numerazione per ogni articolazione organizzativa), datato, inserito nell'apposito registro di Servizio e portato a conoscenza del personale interessato attraverso i mezzi ritenuti più idonei;

- copia dell'ordine di servizio è inviata all'Ufficio Personale ed agli altri Servizi

eventualmente interessati.

ART. 24 - Pareri e visto di regolarità contabile

 I pareri di cui all'art. 49 D.Lgs. n. 267/2000, Testo Unico, devono essere resi entro 3 giorni lavorativi dalla data in cui sono richiesti (ricevuti), salvo comprovate urgenze, nel qual caso il parere deve essere rilasciato a vista.

2. Il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria è reso dal Responsabile Finanziario entro 3 giorni lavorativi dalla ricezione dell'atto, salvo comprovate urgenze, nel

qual caso il parere deve essere rilasciato a vista.

- 3. Per i procedimenti indicati nell'apposito Regolamento sul procedimento amministrativo, il rilascio dei pareri di cui al comma 1 deve essere reso nei termini ivi previsti.
- 4. Il Segretario Comunale vigila sul rispetto di tali termini.

ART. 25 - Poteri surrogatori

- In caso di inerzia od inadempimento della Posizione Organizzativa competente, il Segretario Comunale può diffidarlo ad adempiere, assegnandogli un congruo termine, anche in relazione all'urgenza dell'atto.
- 2. Decorso il termine assegnato, il Segretario Comunale può sostituirsi alla Posizione Organizzativa inadempiente, con atto motivato.

CAPO II: IL PERSONALE

ART. 26 - Il personale

- 1. Il personale dell'Ente è inquadrato nella dotazione organica e nel contingente del Comune secondo criteri di funzionalità, efficacia e flessibilità operativa.
- 2. L'Ente valorizza lo sviluppo e la formazione professionale dei suoi dipendenti come condizioni essenziali di efficacia della propria azione.
- 3. La gestione del rapporto di lavoro è effettuata con atti che hanno natura privatistica, adottati nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro.
- 4. Sono garantite parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro.
- 5. Situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale dei dipendenti saranno oggetto di particolare attenzione, compatibilmente con le esigenze di organizzazione del lavoro.

ART. 27 - Posizioni di lavoro e responsabilità del personale

- Il personale svolge la propria attività a servizio e nell'interesse dei cittadini ed è direttamente e gerarchicamente responsabile verso le Posizioni Organizzative o il Segretario Comunale degli atti compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni.
- Il personale è inserito nella struttura dell'Ente secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.
- 3. Ogni dipendente dell'Ente è inquadrato con specifico contratto individuale in una categoria e con un profilo professionale secondo il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.
- Con rispetto dei contenuti del profilo professionale di inquadramento, il dipendente è assegnato attraverso il rapporto di gerarchia ad una posizione di lavoro cui corrispondono specifici compiti e mansioni.
- 5. Sulla base di esigenze connesse all'attuazione dei programmi operativi, la Posizione Organizzativa e il Segretario Comunale possono assegnare al personale inserito nella propria unità mansioni non prevalenti della categoria superiore ovvero,occasionalmente ed ove possibile con criteri di rotazione, compiti o mansioni immediatamente inferiori senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico.
- 6. Nel rispetto delle norme contrattuali e delle effettive capacità professionali del dipendente, la posizione di lavoro assegnata può essere modificata in ogni momento con atto di organizzazione del Responsabile o del Segretario Comunale per le unità che a lui afferiscono.

- 7. Il contratto individuale conferisce la titolarità del rapporto di lavoro ma non quella ad uno specifico posto.
- 8. Il personale si attiene al codice di comportamento dei dipendenti.

ART. 28 - Orario di servizio

- 1. Il Comune determina l'orario di servizio anche in modo differenziato, assumendo come preminenti gli interessi della collettività e dell'utenza.
- 2. L'orario di ufficio e l'orario di apertura al pubblico devono essere portati a conoscenza dell'utenza mediante idonee forme di comunicazione, anche informatica.

CAPO III: MOBILITÀ INTERNA DEL PERSONALE DIPENDENTE

ART. 29 - Finalità della mobilità interna

- Si intende per mobilità interna l'assegnazione di personale dipendente nell'esercizio annuale non previsto dalla programmazione. La mobilità all' interno dell'unità organizzativa è esclusiva prerogativa e competenza del relativo datore di lavoro.
- 2. Nell'ambito delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e delle misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, gli organi di gestione dell'Ente, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro previsti dall'art. 5, comma 2 del D.Lgs.. n. 165/2001 e ss.mm.ii., utilizzano la mobilità interna quale strumento:
- per una maggiore flessibilità degli organici volta all'adeguamento delle strutture organizzative agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
- per valorizzare l'impiego del personale, al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
- per la valorizzazione della professionalità del personale dipendente in relazione alle loro aspirazioni e alle capacità dimostrate;
- per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica.

ART. 30 - Tipologie di mobilità

- Dato atto che all'interno delle singole unità organizzative gli atti di mobilità del personale dipendente sono di competenza della Posizione Organizzativa nell'ambito delle funzioni di gestione delle risorse umane assegnate, la mobilità interna, disciplinata nel presente Capo, si attua mediante provvedimento del Segretario Comunale nei seguenti casi:
 - assegnazione in via definitiva ad una diverso Settore eventualmente con mutamento del profilo professionale posseduto;
 - assegnazione temporanea a funzioni diverse, come disciplinata dal successivo articolo.
- 2. La fattispecie di cui alla lettera a) può avvenire d'ufficio o su domanda del dipendente, valutata secondo le priorità organizzative dell'Ente e del Servizio.
- Le operazioni di mobilità disciplinate con il presente Capo sono realizzate nel rispetto del criterio di equivalenza delle mansioni e, quindi, a tutela dell'insieme di nozioni, di esperienza e di perizia acquisite dal dipendente nella fase del lavoro antecedente alla mobilità medesima.

ART. 31 - Mobilità interna su richiesta del dipendente

1. L'Amministrazione Comunale esamina eventuali istanze pervenute dal personale dipendente volte ad ottenere la mobilità interna extrasettoriale, se debitamente motivate e munite del parere della Posizione Organizzativa nel quale il dipendente è strutturalmente incardinato. L'accoglimento della domanda è subordinato all'analisi delle esigenze di servizio emerse in sede di programmazione annuale delle attività e dei conseguenti fabbisogni di ciascun ufficio, compatibilmente con le esigenze organizzative del buon funzionamento dell'apparato amministrativo e delle competenze del richiedente. Nel caso di accoglimento della domanda, avrà luogo l'assegnazione in via definitiva alla nuova unità organizzativa. Le domande non accolte resteranno agli atti e saranno vagliate nei casi in cui dovessero sorgere nuove necessità.

ART. 32 - Trasferimento d'ufficio

1. La mobilità d'ufficio è disposta dal Segretario Comunale a prescindere dalla presentazione di istanza da parte del personale interessato e si attua soltanto, sulla scorta dei principi di cui al precedente articolo, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. L'iniziativa del trasferimento spetta all'organo competente, anche su segnalazione della

Posizione Organizzativa nel quale il dipendente è incardinato.

ART. 33 - Assegnazione temporanea a funzioni diverse

 L'assegnazione temporanea a funzioni diverse può avvenire, d'ufficio, nei casi di particolari punte di attività o incrementi del carico di lavoro non previsti e tali, comunque, da non poter essere adeguatamente fronteggiati da personale già adibito.

2. Il provvedimento del Segretario, sentite le P.O. interessate, deve contenere l'indicazione del termine iniziale e finale del trasferimento. Decorso tale termine il dipendente riprende servizio

presso il Settore di appartenenza.

CAPO IV: INCOMPATIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

ART. 34 - Principio generale

1. Il dipendente non può svolgere attività lavorative al di fuori del rapporto di servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs.. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e fatto salvo quanto previsto per i dipendenti che fruiscano del rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% di cui all'art. 1 - comma 56 - della legge n. 662/96 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 35 - Incompatibilità assoluta con il rapporto di lavoro

- 1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale con prestazione superiore al 50% di quella a tempo pieno, è fatto divieto :
- di esercitare attività di tipo commerciale, industriale o professionale autonomo fatto salvo la richiesta di aspettativa prevista dalla normativa vigente;
- di instaurare altri rapporti d'impiego, sia alle dipendenze di Enti pubblici che alle dipendenze di privati e, comunque, di svolgere attività di lavoro subordinato con soggetti diversi dal Comune fatta salva diversa previsione normativa;
- di assumere cariche in società, aziende ed Enti, con fini di lucro, tranne che si tratti di società, aziende od Enti per i quali la nomina sia riservata all'Amministrazione comunale o di società cooperative ai sensi, in tale ultimo caso, del D.P.R. n. 3/57 art. 61;
- ricevere incarichi da aziende speciali, istituzioni, società a partecipazione pubblica, pubblici consorzi che abbiano in atto interessi od utilità in decisioni o in attività dell'Amministrazione comunale.
- 2. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa pari o inferiore al 50% di quella a tempo pieno, è fatto divieto di svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma nei soli casi in cui tale attività comporti conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente medesimo.

ART. 36 - Attività consentite che non richiedono preventiva autorizzazione

1. È consentito a tutti i dipendenti svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, senza necessità di preventiva autorizzazione, anche a titolo oneroso:

collaborazione a giornali, riviste enciclopedie e simili;

- utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali:
- partecipazione a seminari e convegni in qualità di relatore;

incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

- incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, comando o d fuori ruolo;
- incarichi conferiti da organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

ART. 37 - Incompatibilità relativa - Criteri per il rilascio delle autorizzazioni

- Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale con prestazione superiore al 50% di quella a tempo pieno, ferme restando le incompatibilità assolute di cui agli articoli precedenti, non può svolgere prestazioni, collaborazioni od accettare incarichi, a titolo oneroso, senza averne prima ottenuto formale autorizzazione.
- 2. L'attività, per essere autorizzata, deve presentare le seguenti caratteristiche:
- essere di tipo occasionale e non assumere carattere di prevalenza, anche economica, rispetto al lavoro dipendente: il compenso lordo per uno o più incarichi effettuati nel corso dell'ultimo anno non può superare di norma il 50% della retribuzione lorda corrisposta l'anno precedente;
- evidenziare la capacità professionale del dipendente e non arrecare danno o diminuzione all'azione ed al prestigio dell'Amministrazione.
- 3. L'attività autorizzata deve svolgersi totalmente al di fuori dell'orario di servizio e non comportare in alcun modo l'utilizzo di personale, mezzi, strumenti o ambienti dell'Amministrazione Comunale.

ART. 38 - Procedimento autorizzativo

- 1. L'autorizzazione è rilasciata dal Segretario Comunale nel rispetto dei termini e disposizioni indicati all'art. 53 del D.Lgs. n.165/01 e ss.mm.ii.- comma 1;
- Ai fini del rilascio dell'autorizzazione, i dipendenti interessati, ovvero l'Amministrazione che intende conferire l'incarico, dovranno inoltrare apposita richiesta al Servizio Personale indicando: la natura, l'oggetto, la durata, le modalità dell'incarico, il soggetto che intende conferirlo ed il compenso pattuito;

CAPO V: COLLABORAZIONI ESTERNE

ART. 39 - Conferimento degli incarichi ai dirigenti/Responsabili a tempo determinato o degli incarichi di alta specializzazione

- 1. L'Amministrazione può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato per dirigenti/Responsabili e qualifiche di alta specializzazione, nei limiti della dotazione organica della categoria dirigenziale e delle categorie D e nel limite di un 5% al di fuori della dotazione organica della stessa categoria, e comunque non meno di una unità, sulla base di una comprovata qualificazione professionale e del possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.
- Il contratto di lavoro a tempo determinato ha una durata non superiore a quella del mandato del Sindaco. L'avvio della procedura per l'assunzione a tempo determinato viene deliberata dalla Giunta Comunale, che stabilisce anche il trattamento economico, rapportato a quello attribuito ai funzionari del Comune.
- 3. Il personale assunto al sensi delle disposizioni di cui al presente articolo, è incardinato nell'incarico mediante decreto del Sindaco. Ad esso si applicano, per tutta la durata dell'incarico, le disposizioni in materia di responsabilità e di incompatibilità previste per i dirigenti/Responsabili con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando quanto previsto in caso di rapporto di lavoro part-time.
- 4. Per l'individuazione dei soggetti idonei a ricoprire la funzione di Responsabile o di esperto assunto con contratto a tempo determinato occorre prevedere la pubblicizzazione del relativo avviso per almeno 10 giorni sul sito dell'Ente al fine di espletare apposita procedura comparativa.
- 5. L'analisi delle istanze dei candidati viene effettuata da una Commissione, composta dal Sindaco e dal Segretario Comunale.
- 6. La Commissione può prevedere anche un colloquio per approfondire i curricula più interessanti.
- 7. Il Sindaco, con provvedimento motivato nomina il Responsabile, fermo restando il carattere intuitu personae del provvedimento d'incarico.
- La durata del contratto di lavoro non può essere superiore a quella del mandato elettivo del Sindaco.

ART. 40 - Rapporti di collaborazione autonoma

- 1. Nell'ambito di un programma annuale approvato dal Consiglio Comunale possono essere conferiti, con riferimento a tutti i Servizi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente; a) incarichi di studio consistenti nello svolgimento di un'attività di studio che si concluda con la consegna di una relazione scritta finale nella quale vengano illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte; b) incarichi di ricerca, cioè incarichi nei quali lo svolgimento dell'attività presuppone la preventiva definizione del programma da parte dell'amministrazione; c) incarichi per consulenze consistenti nella richiesta di pareri ad esperti.
- Il programma degli incarichi di cui al precedente comma 2 può costituire oggetto di apposita deliberazione consiliare oppure essere inserito nella relazione previsionale e programmatica in allegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale.
- 3. I limiti di importo annuo entro cui gli incarichi possono essere conferiti sono determinati annualmente in sede di approvazione del bilancio di previsione.
- 4. Nelle determinazioni a contrattare che precedono la scelta del soggetto cui affidare l'incarico o comunque nei provvedimenti con i quali l'incarico è conferito, il Responsabile di servizio è tenuto ad attestare la sussistenza di tutti i presupposti di cui all'art. 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001 e di eventuali altri prescritti dalla normativa di legge nel tempo vigente, il rispetto dei limiti di importo determinati con il presente Regolamento e, per gli incarichi di cui al comma 2, la coerenza con il programma approvato dal Consiglio Comunale.
- 5. Il conferimento degli incarichi professionali di studio, ricerca, consulenza e collaborazione avviene tenendo conto dei seguenti presupposti:

- rispondenza dell'incarico agli obiettivi dell'Amministrazione;

- inesistenza, all'interno dell'organizzazione dell'ente, di figure professionali idonee allo svolgimento dell'incarico, ovvero impossibilità di far fronte all'incarico con il personale in servizio per indifferibilità di altri impegni di lavoro, il tutto da accertare per mezzo di una reale ricognizione;
- indicazione specifica dei contenuti, tempistica, durata e compenso per lo svolgimento dell'incarico;
- eventuali pareri preventivi richiesti da disposizioni legislative o regolamentari
- attestazione da parte del Responsabile del Settore Servizi finanziari circa il rispetto del limite di spesa stabilito dal comma 56 della Legge 244/2007;

e sulla base dei seguenti criteri:

- qualificazione culturale desunta dai titoli di studio e culturali posseduti: si terrà conto, in particolare, del grado di specializzazione culturale e di attinenza con l'attività oggetto dell'incarico da affidare;
- esperienza professionale desunta dal "curriculum" ; si terrà conto dei seguenti elementi: 1) anzianità di iscrizione all'albo (per le attività per cui si richiede iscrizione); 2) esperienze pregresse in attività analoghe a quelle oggetto dell'incarico da conferire;
- 6. In ordine alla procedura di conferimento, l'iter è così disciplinato:
 - la competenza all'affidamento degli incarichi è attribuita a ciascun Responsabile di servizio in relazione alle rispettive competenze;
 - il soggetto competente procede, sulla base degli obiettivi e delle risorse assegnate, all'adozione della determinazione a contrattare ed alla pubblicazione all'Albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune, per un periodo non inferiore a otto giorni, di avviso indicante tutti gli elementi necessari al conferimento dell'incarico (requisiti minimi, criteri di conferimento, modalità di presentazione delle domande e dei "curricula", compenso previsto, durata, ed ogni altra informazione pertinente ed idonea allo scopo);
 - all'esame delle domande e dei "curricula" pervenuti provvede il soggetto competente all'affidamento dell'incarico con facoltà di avvalersi dell'assistenza di due dipendenti dell'Amministrazione competenti nella materia oggetto di affidamento;
 - al provvedimento di affidamento deve seguire la stipula di apposito contratto/disciplinare di incarico:
 - il Responsabile del servizio competente, prima di procedere alla liquidazione del compenso, è tenuto ad attestare il conseguimento degli obiettivi a seguito dell'espletamento dell'incarico.
- 7. In luogo dell'avviso di selezione può essere rivolto invito ad almeno 3 soggetti (se sussistono in tale numero soggetti idonei) con rispetto del principio della rotazione degli incarichi.

- 8. L'affidamento diretto deve essere limitato ai casi di particolare urgenza, non dipendenti da cause imputabili all'Amministrazione, ovvero quando trattasi di attività comportanti prestazioni di natura artistica o culturale ovvero competenze specialistiche non comparabili, ovvero trattasi di incarichi relativi a programmi o progetti finanziati o cofinanziati da altre amministrazioni pubbliche o dall'unione europea, per la realizzazione dei quali siano stabilite tempistiche tali da non rendere possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione per l'individuazione dei soggetti attuatori;
- 9. Fatte salve le forme di pubblicità imposte per legge, l'avvenuto conferimento degli incarichi di cui al presente articolo deve essere reso noto, entro il trentesimo giorno successivo all'affidamento, mediante affissione all'Albo pretorio e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi.

TITOLO II – SISTEMA PREMIALE CAPO I - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 41 - Principi generali

- 1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
- 2. L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.
- Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Art. 42 - Ciclo e piano delle Performance

- I documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.
- Al fine di adeguare il ciclo e il piano delle performance con gli strumenti già previsti nel TUEL, occorre prevedere nella sezione 3 della relazione previsionale e programmatica, dedicata ai programmi e progetti, gli obiettivi da raggiungere su indicazione politica.
- 3. Gli obiettivi dovranno essere esplicitati nel PEG/PDO, adottato successivamente all'approvazione del bilancio, che definirà ed assegnerà gli obiettivi e li collegherà alle risorse.
- 4. Il monitoraggio verrà evidenziato nella delibera dello stato di attuazione dei programmi, prevista entro la fine di settembre, ove si relazionerà sullo stato degli obiettivi.
- 5. Nella relazione al consuntivo, prevista entro la fine di giugno, verrà evidenziato il grado di raggiungimento e si metteranno in luce gli eventuali scostamenti e i motivi che li hanno determinati.
- 6. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione e viene trasmesso, una volta adottato, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ad opera dell'O.I.V..

CAPO II - L'ATTUAZIONE DELLA PREMIALITÀ AI SENSI DELLE NORME RECATE DAL DECRETO

Art. 43 - Definizione

- 1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
- L'ammontare complessivo annuo delle risorse monetarie per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
- 3. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione può definire eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari

obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-

quantitativo di quelli esistenti.

4. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai dipendenti su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

5. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera

indifferenziata o sulla base di automatismi comunque definiti.

Art. 44 - Strumenti di incentivazione monetaria

- 1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a. la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
 - b. premi annuali sui risultati della performance;

c. la progressione economica orizzontale;

- d. l'attribuzione di incarichi e di responsabilità;
- e. il premio di efficienza;
- f. la progressione di carriera;

g. l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;

2. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 1, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.

3. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e) sono riconosciuti a valere sui fondi

di alimentazione del salario accessorio.

4. Gli strumenti premiali di cui alle lettere f) e g) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.

Art. 45 - Retribuzione di risultato

1. Al fine di premiare l'impegno e il raggiungimento dei risultati prefissati, l'ente corrisponde, sulla base del sistema di valutazione, ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato.

Art. 46 - Premi annuali sui risultati della performance

1. Al fine di premiare i risultati della performance l'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, può riconoscere un premio annuale sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 47 - Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere

riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

2. Le progressioni economiche possono essere attribuite, in modo selettivo, ad una quota annuale fino ad un massimo del 30%, approssimato all'unità superiore, di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente nonchè delle risorse disponibili.

3. Possono concorrere alle progressioni economiche i dipendenti che abbiano maturato un punteggio minimo di valutazione di punti 60/100 o punteggio corrispondente sulla base del

sistema di valutazione.

Art. 48 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

- 1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.
- 2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di titolare di posizione organizzativa.
- 3. Gli stessi vengono conferiti sulla base di quanto stabilito nella presente metodologia.

Art. 49 - Premi annuali per l'efficienza

1. Il premio per l'efficienza è assegnato all'insieme dei dipendenti che hanno concorso a realizzare un progetto o iniziativa che abbia comportato un effettivo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, ovvero abbia garantito risparmi sui costi di funzionamento o di effettuazione dei servizi/attività da erogare/svolgere, in relazione ai seguenti fattori:

 una quota del fondo deve incentivare l'attività di gruppo, la flessibilità organizzativa e l'interscambiabilità e viene erogata ai soggetti che hanno partecipato al progetto/iniziativa;

 una quota del fondo deve comunque valorizzare l'apporto individuale in rapporto all'impegno ed ai criteri preventivamente determinati e concordati con soggetti partecipanti al progetto/iniziativa.

2. La scelta dei progetti/iniziative da finanziare compete alla Giunta Comunale, sulla base delle

disponibilità economiche del fondo incentivante.

Art. 50 - Progressioni di carriera

- Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
- La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 51 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

- Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune può promuovere e finanziare annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi.
- Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

CAPO III - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 52 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito dall' Organismo di Valutazione (OdV) e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta, trattandosi di atto a natura provvedimentale (art. 7, comma 1, del Dlgs. n. 150/2009).
- 2. Ai sensi dell'art.19 c.6 e 31 c.2 del 'Decreto', qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione sia superiore a 8 e qualora il numero dei Responsabili incaricati di Posizione organizzativa in servizio nell'amministrazione sia superiore a 5, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale viene attribuita al personale dipendente e/o incaricato di P.O. che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.
- 3. Ai dipendenti non incaricati di P.O., nel caso che il numero degli stessi in servizio nell'amministrazione non sia superiore a 8 e ai Responsabili incaricati di Posizione organizzativa, se il numero degli stessi in servizio nell'amministrazione non sia superiore a 5, non si applica il comma precedente.

Art. 53 - Assegnazione dei trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale

- Ogni dipendente, di ruolo e a tempo determinato, concorre all'assegnazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, compresi i dipendenti comandati in ingresso.
- Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance può prevedere un periodo minimo di presenza effettiva sul lavoro ai fini di poter accedere al trattamento accessorio collegato alla performance.
- 3. La performance si compone di due parti: una parte collettiva, legata al grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza e una parte individuale, legata alla qualità della prestazione individuale. I Responsabili con incarico di P.O. saranno valutati anche sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenzazione dei giudizi.

Art. 54 - Criteri per la valutazione dei dipendenti

- La valutazione di tutto il personale dipendente (compresi gli incaricati di P.O.) è effettuata attraverso una scheda che dovrà indicare i risultati degli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza, nonché gli elementi per la valutazione individuale.
- Le schede di valutazione saranno definite in sede di Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

TITOLO III - LA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE CAPO I - LA TRASPARENZA

Art. 55 - Trasparenza

1. Fra le funzioni previste per legge, per l'O.I.V. vi è anche quello di promuovere l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

2. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni

pubbliche a norma dell'articolo 117 della Costituzione.

 L'amministrazione comunale prevede una apposita pagina web sul programma di trasparenza ed integrità.

- 4. Per trasparenza si intende l'accessibilità attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito internet delle informazioni concernenti l'organizzazione dell'Amministrazione Comunale, 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 svolta in proposito dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
- 5. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale.
- 6. A livello esemplificativo si riportano i dati che devono essere pubblicati per adempiere all'obbligo di trasparenza:
 - il PDO e la Relazione sulle performance;
 - il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
 - l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
 - i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialita' sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
 - i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione:
 - i curricula dei titolari di posizioni organizzative;
 - i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
 - gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
 - i tassi di presenza ed assenza dei dipendenti suddivisi per Settore;
 - le tabelle del conto annuale del personale che riguardano la quantificazione e la ripartizione dl fondo incentivante i dipendenti.
- 7. In caso mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti/Responsabili preposti agli uffici coinvolti.

Art. 56 - Le cinque regole della trasparenza

- 1. Informatica. Un'amministrazione è trasparente quando utilizza efficacemente le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, garantendo l'accesso ai dati e alle informazioni, l'interoperabilità dei sistemi e l'integrazione tra le diverse amministrazioni.
- Siti istituzionali. Un'amministrazione è trasparente quando il suo sito rispetta i principi di accessibilità, completezza di informazione, chiarezza, affidabilità, semplicità, omogeneità e interoperabilità.
- Diritto di accesso. Un'amministrazione è trasparente quando adotta tutti i provvedimenti per garantire e rendere facile il diritto di accesso da parte del cittadino.
- 4. Pubblicazione di atti a carattere generale. Un'amministrazione è trasparente quando pubblica nel proprio sito tutti gli atti che dispongono sulle proprie funzioni, obiettivi e procedimenti.

5. Dati per la valutazione. Un'amministrazione è trasparente quando assicura la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi da essa forniti per consentirne la valutazione.

TITOLO IV - DISCIPLINA DELLE SANZIONI DISCIPLINARI E DEI RELATIVI PROCEDIMENTI

CAPO I – DISCIPLINA APPLICABILE AL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE

Art. 57 - Oggetto

1. Il presente Capo dispone sulla responsabilità, sulle sanzioni disciplinari e i relativi procedimenti da applicare ai dipendenti dell'Ente.

2. Il presente Capo individua altresì l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari da applicare ai dipendenti ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 58 - Principi di quadro normativo

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune, fatte salve le norme vigenti in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, si applicano, in materia di responsabilità disciplinare, le disposizioni dettate, in materia, dal codice civile, dalla legge 20.5.1970, n. 300, dal Titolo IV del D.Lgs. n. 165/2001, e successive modifiche e integrazioni, dalle norme del codice di procedura civile, dalle disposizioni contenute nei vigenti C.C.N.L. e, per quanto non espressamente previstó, le disposizioni del presente regolamento.

Art. 59 - Individuazione dell'Ufficio competente per i procedimenti ed i provvedimenti disciplinari

- 1. L'Ufficio competente per la gestione dei procedimenti e dei provvedimenti disciplinari, al quale fanno capo i compiti individuati dall'art. 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001, è individuato nella struttura competente in materia di personale.
- 2. Il Segretario Comunale è il Responsabile dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari per il personale dell'ente.
- In caso di impedimento o incompatibilità, il Responsabile preposto alla struttura con competenze in materia di personale viene sostituito da un incaricato di posizione organizzativa individuato dal Sindaco.
- 4. L'Ufficio di cui al comma 1, nei casi di competenza, acquisito notizia dell'infrazione, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.

Art. 60 - Individuazione competenze per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari

- 1. Il rimprovero verbale è irrogato direttamente dal Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente.
- 2. Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale il responsabile della struttura non ascritto a qualifica dirigenziale trasmette la notizia all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato, per il seguito di competenza ai sensi dell'art. 55-bis, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001.
- 3. Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari provvederà a contestare l'addebito al dipendente medesimo e ad istruire il procedimento disciplinare in osservanza dei termini previsti dall'art. 55-bis c. 4 del D.Lgs. 165/2001. La sanzione è irrogata dal Responsabile dell'Ufficio competente.
- 4. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Art. 61 - Codici di comportamento del dipendente

1. Il codice disciplinare, indicante le infrazioni disciplinari e le relative sanzioni, è pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Art. 62 - Sanzioni disciplinari

- I dipendenti del Comune devono rispettare gli obblighi e le norme comportamentali indicate nell'art. 23 del C.C.N.L. 6/7/1995, e successive modificazioni e integrazioni, nonché quelle contenute nei codici di comportamento.
- Qualora contravvengano alle norme di cui al precedente comma, i dipendenti sono sottoposti a
 procedimento disciplinare secondo le modalità previste dalle norme vigenti e dal presente
 regolamento.

Art. 63 - Contestazione scritta

- Nessun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, può essere adottato senza previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.
- 2. Il Responsabile della struttura in cui si è verificato un evento suscettibile di contestazione disciplinare, nel caso in cui la sanzione da applicare non sia di sua competenza, segnala per iscritto il fatto al dirigente responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, con le modalità e nei termini previsti dalle norme vigenti.
- 3. Il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ricevuta la segnalazione di cui al comma precedente, provvede a contestare in forma scritta l'addebito al dipendente, istruire il procedimento, convocare il dipendente per la sua difesa, applicare la sanzione o procedere all'archiviazione.

Art. 64 - Riservatezza e garanzie formali

- 1. Per tutti gli atti formali, in partenza e in arrivo, inerenti ai procedimenti disciplinari si utilizza un protocollo riservato.
- 2. Per gli atti formali dei procedimenti disciplinari inviati ai dipendenti deve essere effettuata comunicazione in plico sigillato, preferibilmente tramite consegna brevi manu o posta elettronica certificata. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito il dipendente può indicare un numero di fax. In alternativa ai mezzi precedentemente indicati è consentita la spedizione delle comunicazioni con raccomandata postale con ricevuta di ricevimento.
- 3. Il dipendente e/o un suo difensore delegato può accedere a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito.
- Il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari conserva i riscontri dei rimproveri verbali irrogati al personale dell'Ente per due anni, ai fini della segnalazione dell'eventuale recidiva.

Art. 65 - Accertamenti preliminari e contestazione degli addebiti

- Il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, avuta notizia di un fatto suscettibile di azione disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito nei termini previsti dalle norme vigenti. La contestazione deve essere chiara e completa e deve indicare sia i fatti, analiticamente descritti, sia la connessa mancanza disciplinare rilevabile.
- 2. In nessun caso la contestazione può anticipare la decisione finale, a pena di nullità del procedimento.
- 3. Quando la natura delle indagini investe l'esercizio di mansioni specialistiche, il Responsabile procedente può designare un collaboratore, specialista della materia, in qualità di consulente. Nel caso di mancanza di adeguate professionalità all'interno dell'ente, il suddetto responsabile può indicare consulenti esterni.

Art. 66 - Audizione

- 1. All'incontro fissato per la difesa, il Responsabile procedente, o suo delegato per il procedimento, riferisce in presenza del dipendente i fatti oggetto della contestazione.
- 2. Alla seduta partecipa un funzionario con funzioni di verbalizzante.
- 3. Il dipendente svolge oralmente la propria difesa, eventualmente anche per il tramite del soggetto che lo assiste, e ha per ultimo la parola.
- 4. Il Responsabile procedente può rivolgergli domande in merito ai fatti e alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento e chiedergli chiarimenti in merito agli assunti difensivi.

- 5. Della trattazione orale viene redatto un verbale che viene sottoscritto dal Responsabile procedente e dal verbalizzante.
- 6. Il dipendente che ha ricevuto la contestazione dell'addebito può formulare per iscritto le proprie controdeduzioni, quale memoria difensiva, che può consegnare prima dell'audizione o nel corso della stessa, e può produrre documenti ed ogni altro atto che ritenga utile per la difesa, nonché richiedere l'adozione di ulteriori mezzi di prova o produrre direttamente gli stessi, ove ammissibili.
- Il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Art. 67 - Conclusione del procedimento. Procedura di conciliazione

- Gli atti istruttori compiuti formano un fascicolo disciplinare specifico, in cui confluiscono tutti gli ulteriori adempimenti. Il fascicolo è tenuto dal Responsabile competente sino alla conclusione del procedimento; successivamente è archiviato nel fascicolo personale del dipendente.
- 2. Il Responsabile competente, sentito l'interessato o suo procuratore a difesa, nonché avuta cognizione delle controdeduzioni scritte, previo eventuali ulteriori accertamenti istruttori di completamento, decide in merito, adottando la sanzione disciplinare da irrogare ovvero chiudendo il procedimento qualora ritenga insussistenti gli elementi di contestazione.
- 3. Il dipendente ha facoltà di richiedere per iscritto l'esperimento di procedura di conciliazione non obbligatoria nei casi e nei termini e con le modalità disciplinate dai C.C.N.L.
- 4. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo.
- La sanzione concordemente determinata ad esito della procedura di conciliazione non può
 essere di specie diversa da quella prevista per l'infrazione per la quale si procede e non è
 soggetta ad impugnazione.
- L'esito del procedimento è notificato per iscritto al dipendente con le modalità di cui al presente regolamento, con l'indicazione dell'Autorità e delle modalità di impugnazione o della normativa di riferimento.

Art. 68 - Ricusazione dell'organo competente a emettere il provvedimento disciplinare

- 1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono previste dal vigente codice di procedura civile.
- La ricusazione è proposta con dichiarazione sottoscritta dal giudicabile e presentata all'ufficio
 per i procedimenti disciplinari dall'interessato, o dal difensore eventualmente nominato, a
 mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.
- 3. Sull'istanza decide in via definitiva il Segretario Generale che, in caso di accoglimento, si sostituisce al dirigente dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Art. 69 - Impugnazione delle sanzioni - Conciliazione - Ricorso al giudice del lavoro

1. Per le modalità e termini di espletamento del ricorso all'autorità giudiziaria, nonché per la disciplina del tentativo di conciliazione o arbitrato (compresa la costituzione e il funzionamento dei collegi stessi) si rinvia agli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Art. 70 - Effetti del procedimento disciplinare

- L'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sulla corresponsione della retribuzione variabile nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che li regolano.
- 2. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
- 3. L'applicazione di sanzioni disciplinari per una infrazione che implichi anche responsabilità civile, amministrativo-contabile, penale, non solleva il lavoratore dalle altre sanzioni previste per tali tipi di responsabilità.

Art. 71 – Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

 Al procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'Autorità Giudiziaria, si applicano le disposizioni di cui all'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001.

CAPO II - DISCIPLINA APPLICABILE AL SEGRETARIO GENERALE

Art. 72 - Oggetto

 Il presente Capo disciplina la responsabilità disciplinare del Segretario Generale, le sanzioni e il relativo procedimento.

Art. 73 - Definizione del procedimento disciplinare a carico del Segretario Generale

- La materia disciplinare relativa al Segretario Generale è regolamentata dal CCNL del 14.12.2010 al Titolo II 'Rapporto di lavoro' – Capo I 'Norme disciplinari e Responsabilità disciplinare'.
- 2. Le funzioni in materia di procedimenti disciplinari sono attribuite alle Prefetture che le esercitano nelle modalità previste dalla normativa vigente.

TITOLO V - NORME DI ACCESSO ALL'IMPIEGO E MODALITÀ CONCORSUALI, REQUISITI DI ACCESSO

CAPO I – ASSUNZIONE MEDIANTE MOBILITÀ

ART. 74 - Mobilità del personale e procedura selettiva per la mobilità volontaria

Per tali procedure si applica apposita disciplina approvata dalla Giunta Comunale che integra il presente regolamento

CAPO II - ASSUNZIONE MEDIANTE CONCORSO

ART. 75 - Modalità di accesso

- L'assunzione agli impieghi presso l'Ente avviene, nel rispetto del disposto di cui all'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e previo esperimento delle procedure di mobilità:
 - a) per concorso pubblico, aperto a tutti, per titoli ed esami, per corso-concorso o per selezione mediante lo svolgimento di prove volte all"accertamento della professionalità richiesta dalla categoria e dal profilo professionale, avvalendosi anche di sistemi automatizzati;
 - b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dalla Sezione Circoscrizionale per l'impiego, che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'offerta di lavoro. Alla pubblica selezione è ammesso personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti di cui al successivo comma 3;
 - c) mediante richiesta di avviamento degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 12/03/1999, n. 68, nonché mediante le convenzioni previste dall'art. 11 della medesima legge.
- 2. Per i punti b) e c) trovano applicazione gli artt. dal 29 al 32 del D.P.R. n. 487/94 e successive modificazioni ed integrazioni.
- 3. L'amministrazione può adottare, quando le circostanze o la figura professionale lo richiedano, il metodo della preselezione con prove o corso propedeutico che consiste nel selezionare i concorrenti attraverso specifiche prove attitudinali, così da ammetterli alle prove selettive nell'ambito del concorso, tenuto a cura e spese dell'Ente.
- 4. Alle prove e al corso sarà ammesso un numero di candidati non inferiore al numero dei posti messi a concorso aumentato del 20%, determinato dal Comune.
- 5. Il corso di cui al comma 3 sarà organizzato chiamando ad insegnarvi tecnici esperti delle materie oggetto d'esame. Al suo termine un'apposita commissione esaminatrice, di cui dovrà far parte almeno un docente del corso, procederà ad esami scritti ed orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti.

- La commissione è unica per le preselezioni e per le prove di concorso ed é composta ai sensi del presente Regolamento.
- 7. Con le medesime procedure e modalità di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo é reclutato il personale a tempo parziale.

ART. 76 -Copertura dei posti

- Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali entro il limite di validità della graduatoria di merito.
- 2. Nel bando di promulgazione del concorso l'Amministrazione indica soltanto il numero dei posti disponibili alla data del bando di concorso, precisando che la graduatoria rimane efficace per un termine di tre anni dalla data della sua pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune, per l'eventuale copertura dei posti per i quali il concorso é stato bandito e che successivamente, ed entro tale data, dovessero rendersi disponibili.

ART. 77 - Requisiti generali

1. Per i requisiti generali si rimanda a quanto disposto dall"art. 2 del D.P.R. 487/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 78 - Concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente

- Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
- La riserva di cui al punto 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

ART. 79 - Procedure concorsuali: Responsabile del Procedimento

- 1. Il Responsabile dell'unità organizzativa che comprende l'Ufficio Personale è responsabile dell'intero procedimento concorsuale e, in particolare:
 - della sottoscrizione e diffusione del bando di concorso:
 - delle ammissioni ed esclusioni dei candidati al concorso:
 - dell'approvazione della graduatoria finale, previa verifica dei titoli dichiarati e prodotti;
 - dei successivi adempimenti di assunzione, fatta salva la stipula del contratto individuale di lavoro che sarà a cura del datore di lavoro a cui il vincitore è assegnato.

ART. 80 - Bando di concorso

- 1. Il bando di concorso pubblico deve contenere:
 - il numero, la categoria e l'eventuale profilo professionale dei posti messi a concorso, con il relativo trattamento economico;
 - le eventuali percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie;
 - i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione al concorso, ivi compreso, eventualmente, il limite di età previsto per l'accesso;
 - l'eventualità che la condizione di privo di vista sia impedimento alla partecipazione al concorso ai sensi e alle condizioni di cui al D.Lgs. n. 120 del 28/3/1991;
 - il termine di scadenza e le modalità di presentazione delle domande;
 - le dichiarazioni da farsi nella domanda a cura dell'aspirante;
 - i documenti e i titoli da allegarsi alla domanda;
 - il numero e il tipo di prove;
 - nel caso di concorso per titoli ed esami, i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibili singolarmente e per categorie di titoli;
 - l'avviso per la determinazione del diario e la sede dell'eventuale preselezione, delle prove scritte, pratiche ed orali;
 - le materie oggetto delle prove scritte ed orali;
 - il contenuto delle prove pratiche;
 - la votazione minima richiesta per l'ammissione alla prova orale;

- la citazione del D.Lgs. 10/4/1991, n. 125 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, come previsto anche dall'art. 57 del Decreto Legislativo 165/2001 e ss.mm.ii.;
- i termini per l'assunzione in servizio dei vincitori e la relativa documentazione da
- produrre per la costituzione del rapporto di lavoro;
- il numero di candidati ammessi, oltre il quale può venire effettuata la preselezione;
- ogni altra notizia ritenuta necessaria o utile, tenendo altresì conto di quanto previsto dalla Legge n. 241/90 e ss.mm.ii.;

ART. 81 - Domanda di ammissione al Concorso

- La domanda di ammissione al concorso deve essere redatta e sottoscritta dal candidato su carta semplice, secondo lo schema che viene allegato al bando di concorso, senza necessità di autenticazione.
- 2. Gli aspiranti, nella domanda, devono:
- a) individuare il concorso al quale intendono partecipare;
- b) dichiarare sotto la propria responsabilità:
- b.1) il nome ed il cognome;
- b.2) la data ed il luogo di nascita;
- b.3) il possesso della cittadinanza italiana; tale requisito non é richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione Europea fatte salve le eccezioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7/2/1994, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15/2/1994 Serie Generale n.61; salvo che i singoli ordinamenti non dispongano diversamente, sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica per i quali tale condizione sia riconosciuta in virtù di decreto del Capo dello Stato;
- b.4) il Comune ove sono iscritti nelle liste elettorali, ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime;
- b.5) di non aver riportato condanne penali; in caso affermativo, dichiareranno le condanne riportate (anche se sia stata concessa amnistia, condono, indulto o perdono giudiziale) e i procedimenti penali eventualmente pendenti, dei quali deve essere specificata la natura;
- b.6) di non essere stato destituito dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione;
- b.7) di possedere il titolo di studio richiesto dal bando per la partecipazione al concorso, individuando lo specifico titolo di studio posseduto, con l'indicazione dell'autorità scolastica che l'ha rilasciato e dell'anno scolastico in cui é stato conseguito;
- b.8) la posizione nei riguardi degli obblighi militari;
- b.9) il possesso di eventuali titoli di riserva, preferenza e precedenza a parità di valutazione, come individuati nell'art. 5 del D.P.R. 487/94;
- b.10) l'ausilio necessario in relazione alla propria disabilità, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi;
- b.11) la residenza nonché la precisa indicazione del domicilio e del recapito, con l'impegno da parte dei candidati di comunicare tempestivamente per iscritto eventuali variazioni di indirizzo al Comune.

ART. 82 -Documenti da allegare alla domanda

- 1. I concorrenti dovranno allegare alla domanda di ammissione in originale o in fotocopia autocertificata in carta semplice:
 - a. curriculum professionale;
 - eventuali altri documenti e titoli la cui produzione sia esplicitamente prescritta dal bando di concorso;
 - c. tutti i titoli di merito ritenuti rilevanti agli effetti del concorso per la loro valutazione ai sensi dell'art. 54 del presente Regolamento;
 - d. eventuale certificazione rilasciata da una competente struttura sanitaria attestante la necessità di usufruire dei tempi aggiuntivi nonché dei sussidi necessari, relativi alla dichiarata condizione di disabile;
 - e. un elenco in carta semplice dei documenti allegati alla domanda di ammissione, sottoscritto dagli interessati.
- Tutti i documenti non obbligatori che i candidati intendano presentare in allegato alla domanda di ammissione al concorso possono essere temporaneamente autocertificati con dichiarazione in carta libera. In tal caso la documentazione sarà successivamente esibita dagli interessati, nei

- termini richiesti dall'Amministrazione, se non diversamente acquisibile dall'Amministrazione stessa.
- 3. Per l'autocertificazione dei documenti di cui al precedente comma potranno essere utilizzati i moduli predisposti dall'Amministrazione, in quanto compatibili.

ART. 83 -Termine utile per la presentazione delle domande di ammissione

- Le domande di ammissione al concorso devono essere indirizzate e presentate direttamente od a
 mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'Ufficio Protocollo del Comune, con
 esclusione di qualsiasi altro mezzo, entro il perentorio termine di trenta giorni dalla data di
 pubblicazione del bando.
- Vengono accettate come validamente inviate le domande di ammissione a concorso o selezione pervenute entro tre giorni lavorativi dal termine di scadenza della presentazione delle stesse, purché spedite entro tale termine.
- 3. La data di spedizione delle domande é stabilita e comprovata dal timbro a data dell'Ufficio Postale accettante.
- 4. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni, dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente, oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

ART. 84 - Diffusione del Bando di Concorso

- Il bando di concorso pubblico o selezione deve essere affisso all'Albo Pretorio e sul sito internet del Comune.
- 2. Copia del bando di concorso viene inviata ai Comuni contermini.

ART. 85 -Riapertura del termine e revoca del Concorso

- L'Amministrazione può stabilire di riaprire, per una sola volta, il termine fissato nel bando per la presentazione delle domande allorché il numero delle domande presentate entro tale termine appaia, a giudizio insindacabile dell'Amministrazione, insufficiente ad assicurare un esito soddisfacente del concorso.
- 2. Ha inoltre facoltà di revocare il concorso per ragioni di interesse pubblico.

ART. 86 - Ammissione ed esclusione dal Concorso

- 1. Scaduto il termine di presentazione delle domande il Responsabile del procedimento procede a:
 - a. verificare l'avvenuta diffusione del bando in conformità ai precedenti articoli e a descrivere, in un verbale, le modalità di diffusione seguite;
 - b. riscontrare le domande ed i documenti ai fini della loro ammissibilità;
- Lo stesso procede all'esclusione di quelle irregolari e comunica agli interessati mediante e-mail con ricevuta o con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o telegramma, l'esclusione dal concorso con l'indicazione del motivo.
- Le domande pervenute successivamente alla data di adozione della determinazione di ammissibilità, ancorché spedite entro il termine di scadenza per la presentazione, non verranno prese in considerazione.
- 4. il Responsabile del procedimento procede a comunicare alla Commissione i casi di esclusione.

ART. 87 -Irregolarità delle domande

- 1. Le domande contenenti irregolarità od omissioni non sono sanabili, fatta eccezione per regolarizzazioni solo formali dei documenti di rito inoltrati.
- 2. Per irregolarità si intende la falsità di dichiarazioni o di documentazione allegata.
- 3. Per omissione si intende la mancata presentazione di documentazione richiesta dal bando o l'omissione di una dichiarazione prevista espressamente nel bando.

ART. 88 -Trasparenza amministrativa nei procedimenti concorsuali

1. Nei concorsi per titoli ed esami il risultato della valutazione dei titoli, che deve in ogni caso seguire le prove scritte, ma precedere la loro valutazione, predeterminandone i criteri, ai sensi

dell'art. 8 del D.P.R. 487/94, deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione della prova orale.

 I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento concorsuale ai sensi degli articoli 1 e 2 del Decreto del Presidente della Repubblica 23/6/1992, n. 352, con le modalità ivi previste.

 Le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di scadenza del relativo bando. L'inosservanza di tale termine sarà giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare al Sindaco.

ART. 89 -Commissione Esaminatrice

- 1. La Commissione esaminatrice dei concorsi pubblici e il segretario della stessa sono nominati dalla Giunta Comunale. Il Segretario Comunale assume la Presidenza
- Gli esperti della Commissione esaminatrice devono ricoprire, od aver ricoperto durante il servizio attivo, una posizione professionale almeno pari a quella del posto messo a concorso, secondo le modalità di cui all'art. 9 comma 4 del D.P.R. n. 487/94.
- 3. Ai sensi dell'art.36 del Decreto Legislativo 165/2001, non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
- 4. Alla Commissione possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per materie speciali che hanno esclusiva competenza di valutarne l'idoneità.
- Ai Componenti delle Commissioni e al segretario saranno corrisposti i compensi previsti dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/03/1995.
- Ai Componenti e al segretario esterni delle Commissioni saranno corrisposti i compensi previsti dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/03/1995 con l'incremento previsto dall'art.8, aumentati del 50%.
- 7. Le sedute della Commissione esaminatrice sono convocate dal Presidente.

ART. 90 -Titoli valutabili e punteggio massimo agli stessi attribuibile

- 1. Per la valutazione dei titoli di merito vengono stabiliti n. 10 punti così ripartiti:
 - 2,5 punti per i titoli di studio
 - 5,0 punti per i titoli di servizio n. 2,5 punti per i titoli vari.
- 2. Il titolo di studio e le anzianità di servizio richiesti per la partecipazione al concorso non vengono valutati fra i titoli di merito.
- 3. Il punteggio massimo attribuibile ai singoli titoli é il seguente:
- 3.1) Per i concorsi a posti per i quali sia richiesto il Diploma di Laurea:

TITOLI DI STUDIO

altro diploma di laurea oltre quello richiesto	punti 1,0
corsi di specializzazione, o perfezionamento conclusi con esami, attinenti alla professionalita del posto messo a concorso	
abilitazione all'esercizio della professione affino alla professionalità del posto messo a concorso	epunti 0,50
abilitazione all"insegnamento di materie affin alla professionalità del posto messo a concorso	ipunti 0,50
TOTALE	punti 2,50

TITOLI DI SERVIZIO

Rilasciati dalla competente autorità, in originale o in copia autocertificata dal candidato;

- u il servizio di ruolo prestato presso Enti pubblici, con lo svolgimento di mansioni riconducibili a quelle della categoria del posto messo a concorso, viene valutato in ragione di punti 0,50 per ogni anno o frazione di sei mesi e così per un massimo di punti 5;
- ul servizio di ruolo prestato presso Enti pubblici, con lo svolgimento di mansioni riconducibili a quelle delle categorie inferiori a quelle del posto messo à concorso, sarà valutato come al punto precedente fino ad un massimo di anni 10 e riducendo il punteggio così conseguito del 10% se il servizio sia riconducibile alla categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a concorso e del 20% se sia riconducibile a due categorie inferiori;
- u il servizio non di ruolo presso Enti pubblici sarà valutato come ai punti precedenti applicando però sul totale conseguito una riduzione del 10%;
- u i servizi prestati in più periodi saranno sommati prima dell'attribuzione del punteggio;
- u in caso di contemporaneità dei servizi sarà valutato il servizio cui compete il maggior punteggio, ritenendosi in esso assorbito quello cui compete il minor punteggio;
- u non saranno valutati i servizi per i quali non risulti la data di inizio e di cessazione del servizio;
- u i periodi di effettivo servizio militare di leva, di richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma, prestati presso le forze armate e nell'Arma dei Carabinieri, valutati come ai punti precedenti a seconda del ruolo e/o grado ricoperto.

TITOLI VARI

12,5	punti relativi ai	titoli va	ari saranno	assegnati	dalla	Commissione	esaminatrice	a discrezione.
Fra i	titoli dovranno co	omunque	e essere val	utati:				
	In much blings in	.: :	Cale					

					The state of the s	
-	1	1.1	1.		1 (* 1	
1 1	10	niihh	1100710	DI CCIE	entifiche	*
	10	DUDD	II Carlo	111 3010		

- le collaborazioni di elevata professionalità con altri Enti;
- gli incarichi a funzioni superiori formalizzati con regolare atto: per trimestre punti 0,05; П
- il curriculum professionale presentato dal candidato, costituito da documenti redatti in carta semplice, valutato come specificato qui di seguito: servizi attinenti, per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi punti 0,25.
- La Commissione inoltre dovrà attenersi ai seguenti ulteriori criteri generali:
- a) il servizio verrà valutato in ragione di un massimo di anni 10;
- b) non sono da valutare i certificati laudativi né i voti riportati in singoli esami;
- c) per eventuali concorsi interni il punteggio per il curriculum professionale tiene conto di eventuali sanzioni disciplinari risultanti dal fascicolo personale. A tal fine sono prese in esame le sanzioni irrogate nei cinque anni di servizio antecedenti il termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso. Il Responsabile del Procedimento rilascia allo scopo apposita certificazione alla Commissione esaminatrice.
- 3.2) Per i concorsi a posti per i quali sia richiesto il Diploma di Scuola Media Superiore:

TITOLI DI STUDIO

diploma di laurea	punti 1,0
altro diploma di scuola media superiore	punti 0,50
corsi di specializzazione con superamen esami attinenti alla professionalità del	The state of the s
messo a concorso	
messo a concorso altri corsi della durata di almeno 80 ore atti alla professionalità del posto messo a conco	-

TITOLI DI SERVIZIO

Si applicano i medesimi criteri fissati per i concorsi per i quali sia richiesto il Diploma di Laurea (vedi precedente punto 3.1).

TITOLI VARI

Si applicano i medesimi criteri fissati per i concorsi per i quali sia richiesto il Diploma di Laurea (vedi precedente punto 3.1).

3.3) Per i concorsi a posti per i quali sia richiesto il Diploma di Scuola Media Inferiore:

TITOLI DI STUDIO

punti 1,0
punti 0,50
ttinenti alla punti 0,50
punti 0,50
punti 2,50

TITOLI DI SERVIZIO

Si applicano i medesimi criteri fissati per i concorsi per i quali sia richiesto il Diploma di Laurea (vedi precedente punto 3.1).

TITOLI VARI

Si applicano i medesimi criteri fissati per i concorsi per i quali sia richiesto il Diploma di Laurea (vedi precedente punto 3.1).

ART. 91 - Diario delle prove

 Il diario delle prove scritte e pratiche, nonché la data della eventuale preselezione, può essere indicato nel bando di concorso, oppure comunicato ai candidati ammessi non meno di quindici giorni prima dell'inizio delle prove stesse.

ART. 92 - Preselezioni

- 1. È possibile espletare forme di preselezione da prevedersi nel bando di concorso.
- 2. La preselezione viene effettuata a cura della medesima Commissione esaminatrice del concorso, consiste in un'unica prova da svolgersi attraverso appositi test bilanciati il cui contenuto è da riferirsi alle materie oggetto delle prove d'esame o di cultura generale amministrativa e/o alle caratteristiche attitudinali relative al profilo professionale del posto da ricoprire.
- 3. Le modalità di svolgimento della prova preselettiva sono le stesse previste dal presente Regolamento per le prove scritte.
- 4. L'ordine dell'elenco dei candidati è dato dal punteggio conseguito nella prova, secondo criteri di valutazione predeterminati in analogia a quelli utilizzati per le prove scritte.
- La prova di preselezione serve esclusivamente a determinare il numero dei candidati ammessi alle prove scritte e non costituisce elemento aggiuntivo di valutazione di merito nel prosieguo del concorso.

ART. 93 - Svolgimento delle prove scritte

- Il bando di concorso prevede il numero delle prove scritte e/o pratiche che i candidati dovranno sostenere. Indicativamente per tutti i concorsi è prevista una prova scritta o pratica ed una prova orale/colloquio.
- 7. I candidati che si presentano per sostenere la prova scritta, dopo che sia stata effettuata l'apertura delle buste contenenti l'oggetto della prova, non sono ammessi a sostenerla.

ART. 94 - Criteri di Valutazione delle prove scritte

- Per la valutazione delle prove scritte la Commissione giudicatrice dispone complessivamente di punti 30.
- 2. Non possono essere ammessi alla prova orale i candidati che non abbiano conseguito in ciascuna delle prove scritte una votazione di almeno 21/30.
- 3. Nel verbale redatto per ogni seduta effettuata per la valutazione degli elaborati delle prove scritte, deve comparire dettagliatamente la votazione espressa.
- 4. Al termine della valutazione di tutti gli elaborati delle prove scritte viene immediatamente affisso alla bacheca ufficiale del Comune l'elenco dei candidati ammessi alla prova orale, a firma del Presidente della commissione, con il relativo punteggio attribuito.

ART. 95 - Svolgimento delle prove pratiche o a contenuto teorico-pratico

1. Per lo svolgimento delle prove pratiche o a contenuto teorico-pratico la Commissione esaminatrice farà in modo che i candidati possano disporre, in eguale misura, di identici materiali, di macchine o attrezzi dello stesso tipo e marca, di eguale spazio operativo e quanto altro necessario allo svolgimento della prova, sempre in posizione paritaria.

ART. 96 - Valutazione delle prove pratiche o a contenuto teorico- pratico

 Per la valutazione delle prove pratiche o a contenuto teorico-pratico la Commissione esaminatrice procede alla valutazione dei prodotti in base agli elementi essenziali degli stessi, individuati in sede di formulazione della prova ove preventivamente previsto, tenendo altresì presente il tempo impiegato dal candidato per rendere quanto richiesto.

ART. 97 - Svolgimento della prova orale e del colloquio

- Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove scritte. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerla, salvo che detta data non fosse già stata comunicata al candidato in sede di ammissione al concorso, o pubblicata unitamente al bando di concorso.
- 2. La prova orale consiste in un colloquio sulle materie di esame previste dal bando di concorso.
- 3. Ad ogni candidato devono essere rivolte almeno tre domande, le quali devono presentare un identico grado di difficoltà.
- 4. All'uopo la Commissione esaminatrice prepara, immediatamente prima dell'inizio della prova orale, gruppi di domande, almeno pari al numero dei concorrenti ammessi alla prova orale o al colloquio, per consentire di eliminare i gruppi di domande estratte dai concorrenti stessi.
- La prova orale si svolge in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione, ad eccezione del momento in cui la Commissione esaminatrice esprime il proprio giudizio sul candidato al termine di ogni singolo colloquio.

ART. 98 - Criteri di valutazione della prova orale o del colloquio

- 1. La prova orale o il colloquio si intendono superati con una votazione di almeno 21/30.
- 2. Nel verbale redatto per ogni seduta effettuata per la prova orale od il colloquio deve comparire la votazione espressa.
- Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale od al colloquio la Commissione esaminatrice forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati, che viene immediatamente affisso alla bacheca ufficiale del Comune con il relativo punteggio attribuito.
- 4. Al termine dell'intera prova orale, o di colloqui, si provvederà all'immediata affissione alla bacheca ufficiale del Comune della graduatoria di merito dei candidati idonei, sempre a firma del Presidente della commissione, con i relativi punteggi attribuiti.

ART. 99 - Punteggio finale delle prove d'esame

1. Nel caso di più prove scritte e/o pratiche, il punteggio finale delle prove di esame é dato dalla media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o a contenuto teorico- pratico, sommata alla votazione conseguita nella prova orale o colloquio.

ART. 100 - Graduatoria dei Concorrenti

1. Se due o più candidati ottengono, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, pari punteggio, è preferito il candidato più giovane di età.

2. La graduatoria, durante il suo periodo di validità, può essere utilizzata per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, nei casi previsti dalle vigenti norme.

ART. 101 - Presentazione dei titoli preferenziali e di riserva della nomina

- 1. I concorrenti che abbiano superato la prova orale dovranno far pervenire all'Amministrazione entro il termine perentorio di quindici giorni decorrenti dal giorno successivo a quello in cui hanno sostenuto il colloquio, i documenti in carta semplice attestanti il possesso dei titoli di riserva, preferenza e precedenza, a parità di valutazione già indicati nella domanda, dai quali risulti altresì, il possesso del requisito alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di ammissione al concorso.
- 2. La suddetta documentazione non é richiesta nel caso in cui l'Amministrazione ne sia già in possesso.
- 3. Nel caso di riserva, i candidati che hanno dichiarato di appartenere a categorie previste dalla Legge 12/03/1999, n. 68, che abbiano conseguito l'idoneità, verranno inclusi nella graduatoria tra i vincitori purché, risultino iscritti negli appositi elenchi istituiti presso i competenti uffici del lavoro e risultino disoccupati sia al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione al concorso sia all'atto dell'immissione in servizio.

ART. 102 - Valutazione di legittimità delle operazioni concorsuali

- Il Responsabile del procedimento provvede all'approvazione delle operazioni concorsuali e delle risultanze sulla base dei verbali trasmessi dalla Commissione esaminatrice del concorso, con propria determinazione.
- 2. Qualora il Responsabile riscontri irregolarità, procede come segue:
 - a. se l'irregolarità discende da errore di trascrizione o di conteggio nell'applicazione dei criteri definiti dalla Commissione, tale cioè da apparire - ad evidenza - errore di esecuzione, procede direttamente alla rettifica dei verbali e alle conseguenti variazioni nella graduatoria di idoneità;
 - b. se l'irregolarità é conseguente a violazione di norma di legge, delle norme contenute nel bando, delle norme contenute nel presente Regolamento, ovvero rilevata la palese incongruenza o contraddizione, rinvia con proprio atto i verbali alla Commissione esaminatrice con invito al Presidente di riconvocarla entro dieci giorni perché provveda, sulla base delle indicazioni all'eliminazione del vizio o dei vizi rilevati, apportando le conseguenti variazioni ai risultati concorsuali;
- 3. Qualora il Presidente della commissione esaminatrice non provveda alla convocazione della Commissione o la stessa non possa riunirsi per mancanza del numero legale o se riunita non intenda cogliere le indicazioni ricevute, procede con atto formale alla dichiarazione di non approvazione dei verbali e all'invio degli atti alla Giunta Comunale con proposta di annullamento delle fasi delle operazioni concorsuali viziate e nomina di una nuova.
- 4. Commissione che ripeta le operazioni concorsuali a partire da quella dichiarata illegittima con formulazione di nuova ed autonoma graduatoria.

ART. 103 - Assunzioni in Servizio

- 1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del Contratto Collettivo Nazionale Comparto Regioni Enti Locali, in vigore.
- 2. Competente a stipulare il contratto per il Comune è il Segretario Comunale.
- 3. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

tipologia del rapporto di lavoro;

data di inizio del rapporto di lavoro;

- categoria di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- mansioni corrispondenti alla categoria di assunzione;

durata del periodo di prova;

sede di destinazione dell'attività lavorativa;

- termine finale in caso di contratto di lavoro a tempo determinato e nominativo del personale in sostituzione del quale viene eventualmente effettuata l'assunzione.
- 4. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. È in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

 L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale. In quest'ultimo caso il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione

dell'orario di lavoro assegnato.

- 6. L'Amministrazione, inoltre, invita il candidato a presentare la documentazione, come sotto descritta, assegnandogli un termine non inferiore a 30 giorni, che può essere incrementato di ulteriori 30 giorni in casi particolari; nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2000; in caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione (per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 15, comma 8 del predetto Contratto):
- a) certificato rilasciato dal medico dell'Ufficio di Medicina Legale dell'ASL territorialmente competente, dal quale risulti che l'aspirante é idoneo all'impiego messo a concorso;

b) fotocopia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;

- 7. La documentazione, ove incompleta o affetta da vizio sanabile, può essere regolarizzata a cura dell'interessato entro trenta giorni dalla data di ricezione di apposito invito a pena di decadenza.
- 8. L'Amministrazione ha facoltà di accertare, a mezzo di un sanitario della struttura pubblica, se il lavoratore nominato ha l'idoneità fisica necessaria per poter esercitare utilmente le funzioni che è chiamato a prestare.
- 9. Se il giudizio del sanitario è sfavorevole l'interessato può chiedere, entro il termine di giorni cinque, una visita collegiale di controllo.
- 10. Il collegio sanitario di controllo è composto da un sanitario dell'ASL territorialmente competente, da un medico di fiducia dell'Amministrazione e da un medico designato dall'interessato.
- 11. Se il candidato non si presenta o rifiuta di sottoporsi all'una o all'altra visita sanitaria, ovvero se anche il giudizio sanitario collegiale sia sfavorevole, egli decade dall'impiego.
- 12. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 7 e non presentandosi il candidato per la stipulazione del contratto, nel termine assegnato, questi viene dichiarato decaduto dalla graduatoria e si procede con il secondo classificato.
- 13. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza 7 luglio 1995, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487.
- 14. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a seguito di concorso pubblico, di norma non sarà concessa l'autorizzazione al trasferimento per mobilità presso altro Ente, prima del compimento del terzo anno di servizio. È fatta comunque salva la possibilità di concedere l'autorizzazione nel caso il posto sia immediatamente ricopribile o con corrispondente trasferimento di personale dall'Ente di destinazione del richiedente, ovvero in caso di presenza di graduatoria concorsuale in corso di validità.

Capo III - Assunzione mediante selezione

ART. 104 - Procedure per l'assunzione mediante pubblica selezione

 Le assunzioni mediante pubblica selezione avvengono secondo le disposizioni del Capo III del D.P.R. 487/94. 2. L'Amministrazione Comunale effettua le assunzioni per le quali é richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni tra gli iscritti, nelle liste di collocamento formate ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 28/2/1987, n. 56, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta ed i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego.

3. I lavoratori sono avviati numericamente alla selezione secondo l'ordine di graduatoria risultante dalle liste della Sezione Circoscrizionale per l'impiego territorialmente competente.

4. Possiede il requisito della scuola dell'obbligo anche chi abbia conseguito la licenza elementare anteriormente al 1962.

ART. 105 - Finalità della selezione - contenuto delle prove

 Il giudizio reso dalla Commissione esaminatrice nei confronti del concorrente o dei concorrenti alla procedura di selezione deve consistere in una valutazione di idoneità o non idoneità a svolgere le mansioni connesse al posto da ricoprire.

2. Le prove di selezione sono effettuate secondo l'ordinamento dell'Amministrazione, in base ai contenuti di professionalità indicati nella declaratoria dei profili ai quali si accede, determinati secondo il disposto dell'art. 27, 2 comma del D.P.R. 487/94 dalla Commissione esaminatrice subito prima dell'inizio delle prove o sperimentazioni lavorative o nella giornata precedente qualora sia necessario l'approntamento di materiale e mezzi.

ART. 106 - Indici di riscontro

- 1. Per il riscontro dell'idoneità dei partecipanti alla selezione si osservano rigorosamente specifici indici di valutazione.
- 2. Gli indici di valutazione sono riferibili a ciascuna categoria e sono definiti sulla base di elementi fissi.
- La Commissione esaminatrice stabilisce, tenuto conto di detti elementi fissi, una o più prove pratiche attitudinali o di sperimentazioni lavorative per la figura professionale interessata alla procedura.
- 4. Per ogni categoria funzionale gli elementi fissi sono rappresentati dagli indicatori di valore previsti e cioè: complessità delle prestazioni, professionalità, autonomia operativa, responsabilità e complessità organizzativa ove considerata, ciascuno dei quali per il contenuto contrattualmente attribuito. Gli indici di valutazione ed i criteri di individuazione dell'idoneità sono quelli previsti nella tabella allegata al presente Regolamento.

ART. 107 - Svolgimento e conclusione delle operazioni di selezione

- Le operazioni di selezione, ai sensi dell'art. 27 comma 5 del D.P.R. 487/94, sono curate dalla stessa Commissione esaminatrice, fino alla individuazione dei soggetti idonei, nella quantità indicata dalla richiesta di avviamento.
- 2. Ove alla procedura avviata per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato partecipino anche dipendenti interni concorrenti per la copertura dell'aliquota di posti ad essi riservati, la Commissione forma soltanto per essi la graduatoria di merito.
- 3. Ove i lavoratori avviati non abbiano risposto alla convocazione ovvero non abbiano superato le prove, il Responsabile del Servizio Personale, su segnalazione dell'organo selezionatore, comunica alla competente Sezione Circoscrizionale l'esito dell'avviamento e chiede un successivo avviamento di lavoratori in numero doppio ai posti ancora da ricoprire. Alla ricezione della nuova comunicazione di avviamento la stessa Commissione esaminatrice rinnova le operazioni di selezione. Per l'assunzione in servizio si applica il precedente art. 30.

ART. 108 - Tempi di effettuazione della selezione e modalità

- La Commissione esaminatrice, entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di avviamento, convoca i lavoratori interessati alle prove selettive indicando:
 - a. il giorno e l'ora di svolgimento delle prove;
 - b. il luogo, aperto al pubblico, ove saranno effettuate le prove.
- 2. Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono comunicati al pubblico mediante un apposito avviso da affliggersi all'Albo dell'Ente il giorno stesso della diramazione degli inviti e fino a prove avvenute.

- 3. Le operazioni di selezione sono effettuate, a pena di nullità, nel luogo aperto al pubblico indicato nell'avviso.
- 4. La selezione è effettuata seguendo l'ordine di avvio indicato dalla Sezione Circoscrizionale.
- 5. Prima di sottoporre a selezione il lavoratore avviato, la Commissione ne verifica l'identità.
- 6. Per l'effettuazione delle prove di selezione la Commissione stabilisce un termine che non può essere superiore, di norma, a sessanta minuti.
- 7. Per le sperimentazioni lavorative il tempo é fissato in relazione alle loro caratteristiche.
- 8. Allo scadere del termine dato, la Commissione provvede immediatamente a valutare gli elaborati nel caso che la prova sia consistita nella compilazione di un apposito questionario, o a giudicare il risultato della sperimentazione nel caso in cui la prova sia consistita nell'esecuzione di un lavoro di mestiere.
- 9. Il giudizio della Commissione é reso seguendo gli indici di riscontro di cui all'allegato "D".

ART. 109 - Procedure per l'assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette mediante gli uffici circoscrizionali per l'impiego.

1. Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12/03/1999, n. 68, avvengono secondo le modalità degli articoli 30, 31 e 32 del D.P.R. 487 del 9/5/1994, in quanto compatibili con i disposti del D.Lgs. medesimo.

ART. 110 - Rapporti di lavoro a tempo determinato. Modalità di costituzione del rapporto

- L'avviso per le selezioni per assunzioni a tempo determinato dovrà contenere l'indicazione del rapporto, a tempo pieno o parziale, del numero delle unità richieste, dei requisiti culturali e professionali necessari.
- 2. La pubblicazione dell'avviso di selezione avviene all'albo pretorio dell'ente per una durata pari ad almeno dieci giorni. Il termine per la presentazione delle domande è pari ad almeno giorni dieci decorrenti dalla pubblicazione all'albo. Le domande devono essere presentate solo ed esclusivamente al protocollo dell'Ente entro il termine di cui sopra.
- 3. Con riferimento ai singoli profili professionali ed ai regimi di orario a tempo pieno ed a tempo parziale indicati nell'avviso di reclutamento, l'Amministrazione Comunale predisporrà apposita graduatoria, sulla base delle prove e/o dei titoli che i candidati produrranno in allegato alla domanda di ammissione, i quali verranno valutati in analogia con quanto disposto dal presente Regolamento.
- 4. All'espletamento della prova selettiva attende una apposita Commissione, nominata in analogia a quanto disposto dal presente Regolamento.
- 5. La prova selettiva é intesa ad accertare il possesso del grado di professionalità necessario per l'accesso alla categoria e profili professionali relativi all'incarico da attribuire. Per la valutazione della prova la Commissione dispone di punti 30. Essa si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore a 21/30.
- 6. La graduatoria di merito é formulata sommando al punteggio relativo al possesso dei titoli di ammissione, la votazione conseguita nella prova selettiva.
- La presentazione dei documenti di rito e di quelli attestanti il possesso dei requisiti culturali e professionali dichiarati nella domanda, deve avvenire il prima possibile dalla data di comunicazione dell'assunzione.
- 8. Per l'assunzione in servizio si applica il vigente CCNL.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 111 - Abrogazioni

 È abrogata ogni altra disposizione regolamentare in materia di organizzazione contenuta in altri Regolamenti del Comune nonché ogni altra disposizione contrastante con il presente Regolamento.

ART. 112 - Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.

- Allegati :
 A) Dotazione organica
 B) Organigramma
 C) Elenco servizi compresi nei settori
 D) Indici di riscontro

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'
I	D	Istruttore direttivo	2
	C	Istruttore	1
	В	Collaboratore amm.vo	3
			约束 10.45% (10.45%) (10.45%) (10.45%) (10.45%) (10.45%) (10.45%) (10.45%) (10.45%)
II	D	Istruttore direttivo	1
III	D	Istruttore direttivo	0
	C	Istruttore	2
	В	Collaboratore amm.vo	0
	A	Operaio	1
			a Parkrajavaja
TOTALE			10

ORGANIGRAMMA

SEGRETARIO COMUNALE DIREZIONE DEL PERSONALE

CONTROLLO DI GESTIONE

I SETTORE AFFARI GENERALI II SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO III SETTORE TECNICO AMBIENTALE



ALLEGATO C

1[^] settore - "SETTORE AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE" -

servizi e/o uffici:

- Organi istituzionali, partecipazione e decentramento;
- · Segreteria generale, personale ed organizzazione;
- Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico;
- Altri servizi generali;
- Ufficio gestione del contenzioso;
- Ufficio relazioni con il pubblico;
- Ufficio procedimenti disciplinari.
- Scuola materna, istruzione elementare e media, istruzione secondaria superiore;
- Assistenza scolastica, trasporto, refezione e altri servizi;
- Biblioteca, musei, pinacoteca;
- Teatri, attività culturali e servizi diversi nel settore culturale;
- Manifestazioni diverse nel settore sportivo e ricreativo;
- Servizi e manifestazioni turistiche;
- Servizi per l'infanzia e per i minori;
- Servizi di prevenzione e riabilitazione;
- Assistenza, beneficenza pubblica e servizi diversi alla persona;
- Strutture residenziali e di ricovero per anziani.
- Fiere, mercati, e servizi connessi;
- Mattatoio e servizi connessi;
- Servizi relativi all'industria;
- Servizi relativi al commercio;
- Servizi relativi all'artigianato;
- Servizi relativi all'agricoltura;
- Altri servizi produttivi;
- Polizia municipale;
- Polizia commerciale;
- Polizia amministrativa.
- Servizio necroscopico e cimiteriale

Il 2[^] settore - "SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIO" -

comprende i seguenti servizi e/o uffici:

- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato e controllo di gestione;
- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali.

Il 3^ settore - "SETTORE TECNICO - AMBIENTALE" -

comprende i seguenti servizi e/o uffici:

- Lavori Pubblici;
- Edilizia Privata
- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali;
- Viabilità, circolazione stradale e servizi connessi;
- Illuminazione pubblica e servizi connessi;
- Urbanistica e gestione del territorio;
- Edilizia residenziale pubblica locale e piani di edilizia economico/popolare;
- Servizio di protezione civile;
- Servizio idrico integrato;
- Servizio smaltimento rifiuti;
- Parchi e servizi per la tutela ambientale del verde, ed altri servizi relativi al territorio ed ambiente;
- Servizi relativi alla gestione degli impianti sportivi;
- Sportello Unico per le Attività Produttive.

INDICI DI RISCONTRO PER I POSTI DA RICOPRIRE MEDIANTE AVVIAMENTO DEGLI ISCRITTI ALLE LISTE DI COLLOCAMENTO MEDIANTE CHIAMATA NUMERICA DEI SOGGETTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE

(Art. 106 del Regolamento)

CATEGORIA PROFESSIONALE A

INDICI DI RISCONTRO	Valutazione buona (= punti)	Valutazione sufficiente (= punti)	Valutazione Scarse (= punti)
Capacità d'uso e manutenzione degli strumenti necessari all'esecuzione del lavoro	3	2	1
Conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate, necessarie all'esecuzione del lavoro	3	2	1
Grado d'autonomia nell'esecuzione del proprio lavoro, nell'ambito d'istruzioni dettagliate	3	2	
Grado di responsabilità nella corretta esecuzione del lavoro	3	2	1

Valutazione massima, punti 10 - valutazione minima, punti 7

CATEGORIA PROFESSIONALE BI

INDICI DI RISCONTRO	Valutazione buona (= punti)	Valutazione sufficiente (= punti)	Valutazione Scarse (= punti)
Capacità d'uso e manutenzione di apparecchiature e/o macchine complesse, necessarie all'esecuzione del lavoro	3	2	1
Capacità organizzativa del proprio lavoro, anche in rapporto a quello di altri soggetti	3	2	1
Specifica preparazione professionale	3	2	1
Grado d'autonomia nell'esecuzione del proprio lavoro, nell'ambito delle istruzioni di carattere generale	3	2	1
Grado di responsabilità nella corretta esecuzione del lavoro	3	2	1

Valutazione massima, punti 10 - valutazione minima, punti 7

Parere di regolarità tecnica e contabile * (Art. 49, comma 1 del D.lgs 18-08-2000 n. 267)

Articolo 49 Pareri dei responsabili dei servizi

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio che non sia mero atto, di indirizzo deve essere richiesto il parere in ordine alla **sola regolarita' tecnica** del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, del responsabile di ragioneria in ordine alla **regolarita' contabile**. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

Sulla proposta di deliberazione da sottoporsi :

- □ al Consiglio comunale
- X alla Giunta comunale

OGGETTO: Approvazione nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Si esprime il seguente parere da parte del:

X Responsabile del Servizio

FAVOREVOLE

Segretario Comunale

da allegarsi al verbale di deliberazione

IL SEGRETARIO COMUNALE F.to D.ssa Paola IORIO

IL SINDACO F.to ROSSI Antonio

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio),
ATTESTA	
Che la presente deliberazione: E' stata comunicata con lettera n. 3363 ai Sigg. Capigruppo consiliari così come prescri 267; E' stata affissa all'Albo Pretorio comunale rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, c	2 D SET, 2012
Dalla Residenza comunale, li	Il Segretario comunale F.to D.ssa Paola IORIO
Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio),
ATTESTA Che la presente deliberazione:	
E' stata dichiarata immediatamente eseguibile D.Lgs. n. 267/2000;	ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del
Diventerà esecutiva il giorno (art. 134, comma 3 D.Lgs. n. 267/2000).	, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione
Dalla Residenza comunale, lì 2.0. SET. 2012	Il Segretario comunale F.to D.ssa Paola IORIO
Per copia conforme all'originale Anzano di Puglia, lì 2 0 SET. 2012	Il Segretario comunale D.ssa Paola Iorio