

Deliberazione N. 110

in data **28 DICEMBRE 2010**

Prot. 1767

ORIGINALE

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA
PROVINCIA DI PADOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PRINCIPI PER ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI ALLA DISCIPLINA ATTUATA CON IL D. LGS. 27.10.2009, N. 150

- Soggetta invio ai Capigruppo Consiliari.

L'anno duemiladieci (2010), addì **ventotto (28)** del mese di **Dicembre** alle ore **20,30** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.
Eseguito l'appello, risultano:

N.	COGNOME E NOME	P.	A.
1	RASI Mario	Sindaco	si
2	CAPUZZO Mara	Assessore	si
3	BORTOLATO Maria Teresa	Assessore	si
4	ARMANI Titolivio	Assessore	si
5	VIGNATO Silvia	Assessore	si
6	ZANELLATO Paolino	Assessore	si
7	BOTTARO Davide	Assessore	si

Assiste alla seduta il Sig. **CARRARELLO Dr. Guido**, Segretario del Comune.

Il Sig. **RASI Mario**, nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

N. 110 reg. Pubbl.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 del T.U. n. 267/2000)

Certifico io sottoscritto Responsabile del 1° Settore su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale venne pubblicato il giorno 14 MAR 2012 all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addì 14 MAR 2012

IL RESPONSABILE DEL 1° SETTORE

CASTELLO Rag. Renato



OGGETTO: APPROVAZIONE PRINCIPI PER ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI ALLA DISCIPLINA ATTUATA CON IL D. LGS. 27.10.2009, N. 150.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e in particolare il Titolo II° rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

ATTESO che ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni pubbliche, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono svolte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

RICHIAMATA la delibera di C.C. n. 45, assunta in data odierna, con la quale si adottavano i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera A) del D.Lgs. n. 267/2000 al fine dell’adeguamento previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dando atto che con la medesima delibera consiliare si provvedeva a dettare i relativi principi in materia di che trattasi, costituendo gli stessi altrettanti criteri di riferimento per l’assolvimento dell’attività regolamentare di competenza della Giunta Comunale;

RILEVATO, ai sensi dell’art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, che le Amministrazioni pubbliche ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” dell’ente;

PRECISATO che gli artt. 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009 indicano espressamente le disposizioni dalle quali gli enti locali, ai sensi dell’art. 74, comma 2, del medesimo decreto, devono ricavare gli indirizzi per adeguare i propri ordinamenti ai principi generali della riforma, nel termine ultimo del 31 dicembre 2010;

RITENUTO, in questa sede, di recepire l'allegato schema proposto dall'Organismo Individuale di Valutazione (O.I.V.) in forma associata e approvare il "Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance", adeguando il proprio "Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici", approvato con delibera della Comunale n. 87 del 28.11.2008, quale strumento utile e necessario al fine di consentire all'ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo, tangibile e garantire la trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti;

ACQUISITI gli allegati pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

ALL'unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) di modificare, per le motivazioni espresse in premessa, che qui si richiamano, l'allegato "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi", approvato con delibera della Giunta Comunale n. 87 del 28.11.2008, con le integrazioni del nuovo "Sistema di misurazione, valutazione e di trasparenza della performance", attuato con il D. Lgs. 7.10.2009, n. 150, proposte all'O.I.V. in forma associate riportate dall'art. 49 all'art. 63 del regolamento in esame;
- 2) di dare atto che conseguentemente il regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, allegato alla presente risulta così nuovamente composto di n. 64 articoli, così come richiamato e previsto in linea di principio dal dettato consiliare n. 45/2010.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata ed unanime votazione palese e favorevole,

DELIBERA

- di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del T.U n. 267/2000.



COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

PROVINCIA DI PADOVA

Piazza G. Marconi, 57 - 35023 Bagnoli di Sopra (PD) / C.F. e P. I.V.A. 00698340288
1° Settore : Gest. Econ. e Finanziaria – Risorse Umane – Provveditorato – Segreteria Gen. –
Biblioteca e Cultura – Protocollo
Tel. 049/9579113 - Fax 049/9535139 e-mail bagnoli.ragioneria@tin.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

GIUNTA COMUNALE

(D.Lgs.vo 18 agosto 2000, n. 267)

Oggetto: APPROVAZIONE PRINCIPI PER ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI ALLA DISCIPLINA ATTUATA CON IL D. LGS. 27.10.2009, N. 150.

PARERE DI REGOLARITÀ' TECNICA

ISTRUTTORIA:

Per quanto di competenza, si esprime parere: FAVOREVOLE

Li 28.12.2010



IL RESPONSABILE DI SERVIZIO
(CASTELLO Rag. Renato)

PARERE DI REGOLARITÀ' CONTABILE

ISTRUTTORIA:.

Per quanto di competenza, si esprime parere: FAVOREVOLE

Li 28.12.2010



IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
(CASTELLO Rag. Renato)



COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA PROVINCIA DI PADOVA

Piazza G. Marconi, 57 - 35023 Bagnoli di Sopra (PD) / C.F. e P. I.V.A. 00698340288

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 28 dicembre 2010

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Oggetto e finalità

Articolo 2 – Ambito di applicazione

TITOLO II – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Articolo 3 – Struttura organizzativa

Articolo 4 – Dotazione organica e criteri generali di organizzazione

Articolo 5 – Mobilità interna

Articolo 6 – Codice etico

TITOLO III – SEGRETARIO COMUNALE

Articolo 7 – Nomina del Segretario Comunale

Articolo 8 – Funzioni del Segretario Comunale

Articolo 9 – Il Direttore Generale

TITOLO IV – RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 10 – Responsabili delle posizioni organizzative

Articolo 11 – Criteri generali di affidamento e di valutazione degli incarichi delle posizioni organizzative

Articolo 12 – Competenze dei responsabili dei servizi

Articolo 13 – Il Responsabile Unico del Procedimento ai fini della Legge 109/94

Articolo 14 – Copertura assicurativa

Articolo 15 – Determinazioni

Articolo 16 – La Conferenza dei servizi

Articolo 17 – Uffici di supporto al Sindaco

TITOLO V – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Articolo 18 – Gestione delle risorse umane

Articolo 19 – Competenze in materia di amministrazione e gestione del personale

Articolo 20 – Incarichi a contratto

Articolo 21 – Collaborazioni ad alto contenuto di professionalità e di specializzazione

Articolo 22 – Determinazione dei criteri per lo svolgimento di incarichi da parte del personale del Comune compatibili con l'attività dell'Ente

TITOLO VI – DISCIPLINA DEL PART-TIME

Articolo 23 – Disposizioni generali

Articolo 24 – Disposizioni in ordine al rapporto di lavoro a tempo parziale
con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno

TITOLO VII – NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Articolo 25 – Composizione e nomina

Articolo 26 – Funzioni

Articolo 27 – Funzionamento

Articolo 28 – La valutazione dei responsabili

Articolo 29 – Il controllo strategico

TITOLO VIII – DISCIPLINA DELLE ASSUNZIONI E DELLE PROGRESSIONI VERTICALI INTERNE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Articolo 30 – Programmazione delle assunzioni

Articolo 31 – Concorsi pubblici – modalità di espletamento

Articolo 32 – Perfezionamento della domanda e dei documenti

Articolo 33 – Disposizioni specificative

Articolo 34 – Prove selettive. Tipologia e modalità

Articolo 35 – Preselezione

Articolo 36 – Verifica delle attitudini

Articolo 37 – Criteri di valutazione

Articolo 38 – Detrazioni per sanzioni disciplinari

Articolo 39 – Utilizzo della graduatoria finale

Articolo 40 – Concorsi interni

Articolo 41 – Modalità di espletamento dei concorsi interni

Articolo 42 – Progressioni verticali interne nel sistema di classificazione

Articolo 43 – Progressioni verticali interne nel sistema di classificazione:
modalità di espletamento delle procedure di selezione

Articolo 44 – Criteri per le progressioni verticali interne nel sistema di classificazione

Articolo 45 – Contratti a termine e contratti di formazione lavoro

Articolo 46 – Contratti a termine e contratti di formazione e lavoro –
procedure di selezione

Articolo 47 – Assunzioni a tempo determinato in casi di urgenza

Articolo 48 – Assunzioni a tempo indeterminato o determinato

mediante avviamento dall'ufficio provinciale del lavoro

TITOLO IX – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, MERITO E PREMIO

Articolo 49 – Ambito di applicazione

Articolo 50 – Principi generali

Articolo 51 – Trasparenza

Articolo 52 – Ciclo di gestione della performance

Articolo 53 – Obiettivi e indicatori

Articolo 54 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

Articolo 55 – Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Articolo 56 – Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

Articolo 57 – Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

Articolo 58 – Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

Articolo 59 – Sistema premiante

Articolo 60 – Progressioni economiche e di carriera

Articolo 61 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

Articolo 62 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Articolo 63 – Premio di efficienza

TITOLO X – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 64 – Entrata in vigore

ALLEGATO “A”

DEFINIZIONE PROFILI PROFESSIONALI

ALLEGATO “B”

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1- Oggetto e finalità

1. Il presente Regolamento, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, dal vigente Statuto comunale e dai criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale disciplina l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi ispirandosi ai principi di autonomia, funzionalità, trasparenza ed economicità di gestione, di professionalità e responsabilità.
2. Il presente Regolamento, tenuto conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva decentrata, disciplina in particolare le presenti materie:
 - a) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
 - b) gli organi, gli uffici e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
 - c) le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento delle procedure amministrative;
 - d) i ruoli, la dotazione organica e la loro consistenza complessiva;
 - e) l'attività del nucleo di valutazione interno;
 - f) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;

Articolo 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento:
 - a. trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro intrattenuti con il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale assunto ricorrendo alle tipologie contrattuali flessibili previste dalla legge e dai vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni - Autonomie Locali;
 - b. definisce le modalità di esercizio delle competenze e delle responsabilità del Segretario Comunale;
 - c. disciplina, nel rispetto dei principi fissati dagli articoli 35 e 36 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, le procedure per le assunzioni del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato;
 - d. stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica e solo in assenza di professionalità analoghe all'interno dell'Ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva;
 - e. disciplina i criteri e le modalità con cui, per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, è possibile il ricorso a collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità;
 - f. stabilisce le modalità del ricorso alle forme flessibili di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal CCNL - Comparto Regioni -Autonomie Locali;
 - g. definisce i criteri e procedure selettive per le progressioni verticali, finalizzate a consentire i

passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione introdotto dall' Accordo sul sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31.03.1999;

- h. detta i criteri per l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica da parte dei responsabili dei servizi, in attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli atti di indirizzo adottati dagli Organi di governo dell'Ente. In particolare, il Regolamento disciplina le forme di informazione preventiva e successiva che i responsabili dei servizi devono garantire alla Giunta, unitamente all'istituto della "direttiva" del Sindaco, della Giunta e dell'Assessore di riferimento.

2. Le norme del presente Regolamento s'integrano con le altre disposizioni statutarie e regolamentari dell'Ente e, per quanto non previsto specificatamente, con le vigenti disposizioni legislative e, in particolare, con quanto previsto nell'Accordo sul sistema di classificazione del personale - Comparto Regioni - Autonomie Locali sottoscritto in data 31.03.1999, del CCNL Comparto Regioni-Autonomie locali sottoscritto in data 01.04.1999 e nel successivo CCNL Integrativo del 14.09.2000.

TITOLO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Articolo 3 - Struttura organizzativa

1. La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in settori funzionali, servizi e uffici, il cui numero, articolazione e ambiti d'intervento sono definiti con specifico provvedimento della Giunta Comunale.
2. Il settore funzionale rappresenta la struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente deputata allo svolgimento di funzioni di direzione e coordinamento di servizi e uffici e caratterizzata dall'elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
3. Il servizio è un reparto organizzativo caratterizzato da un complesso omogeneo di attività, costituisce un'articolazione del settore affidato allo stesso Responsabile.
4. L'ufficio costituisce un'unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento e ne garantisce l'esecuzione in specifici ambiti della disciplina o della materia, espletando attività di erogazione di servizi alla collettività.

Articolo 4 - Dotazione organica e criteri generali di organizzazione

1. La dotazione organica del personale dipendente determina la quantità complessiva dei posti di lavoro a tempo indeterminato classificati in base ai sistemi di inquadramento contrattuale in vigore.
2. La determinazione e la variazione delle risorse umane assegnate alle aree e ai servizi avviene, di norma, in occasione della predisposizione del PEG o d'altro documento programmatico equivalente.
3. L'assegnazione delle risorse umane e l'organizzazione dei settori, dei servizi e degli uffici, ha quale

obiettivo l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e gestionale dell'Ente, al fine di conseguire più elevati livelli di produttività, e s'ispira ai seguenti criteri e principi:

- a) autonomia operativa, funzionalità ed economicità di gestione;
- b) professionalità e responsabilità dei dipendenti;
- c) razionalizzazione e snellimento delle procedure;
- d) trasparenza nell'azione amministrativa;
- e) separazione tra l'attività di indirizzo e di controllo politico amministrativo, di competenza degli Organi di governo, e la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, di competenza dei dipendenti chiamati a svolgere funzioni e compiti dirigenziali salvo che l'Ente non si avvalga della possibilità di attribuire a componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica e gestionale ai sensi dell'art. 23 legge 23 dicembre 2000, n. 388 e s.m.i., relativamente a una o più unità operative;
- f) pari opportunità tra uomini e donne.

Articolo 5 - Mobilità interna ed esterna

1. Ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e dell'articolo 3, comma 2, dell' Accordo sul sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31.03.1999, il dipendente è tenuto a svolgere tutte (e mansioni inerenti alle attività comprese nella declaratoria della categoria e del profilo di appartenenza di cui all'allegato "A" del citato Accordo, nonché nell'elenco dei profili professionali così come definiti nell'allegato "A" al presente Regolamento. Il responsabile del settore cui appartiene il dipendente può disporre delle suddette mansioni in relazione alle esigenze organizzative e produttive, affidando al dipendente stesso, se del caso, mansioni professionalmente equivalenti.
2. Eventuali spostamenti di dipendenti presso settori diversi da quelli di appartenenza, anche di natura temporanea, che si rendano necessari nel corso del rapporto di lavoro subordinato per sopravvenute esigenze di carattere gestionale, sono effettuati con ordine di servizio del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili di Settore interessati.
3. Il passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse (mobilità esterna) viene effettuato secondo le disposizioni previste dagli artt. 30 e 34-bis del D.L. 30 marzo 2001, n. 165.

Articolo 6 - Codice etico

- 1) L'azione amministrativa del Comune di Bagnoli di Sopra si ispira ai criteri di:
 - soddisfazione dei diritti dei cittadini;
 - soddisfazione dell'esigenze dell'apparato amministrativo interno, da considerare quale "cliente interno" nei servizi, nelle prestazioni e negli adempimenti rivolti all'interno dell'Amministrazione;
 - pieno adempimento dei propri compiti;
 - imparzialità;

- trasparenza;
 - sussidiarietà nei processi decisionali e operativi.
2. Nell'esercizio delle proprie competenze i dipendenti devono assicurare prontamente, efficacemente e senza ingiustificate formalità, l'accesso dei cittadini che ne hanno titolo alle informazioni ed ai documenti amministrativi e, nei limiti in cui non sia escluso dai doveri di riservatezza e dal segreto d'ufficio, devono fornire tutte le informazioni e le spiegazioni necessarie per individuare ed eliminare eventuali ostacoli.
 3. I dipendenti non devono dedicarsi ad alcuna attività che contrasti con il corretto svolgimento dei propri compiti.

TITOLO III - SEGRETARIO COMUNALE

Articolo 7- Nomina del Segretario Comunale

1. Il Comune ha un Segretario titolare, dipendente dall' "Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali" di cui all'articolo 102 del D.Lgs. n. 267/2000 ed iscritto all' albo di cui all'articolo 98 dello stesso D.Lgs. n. 267/2000.
2. La nomina, la conferma e la revoca del Segretario Comunale sono disciplinate dalla legge.
3. Il Segretario dipende funzionalmente dal Sindaco.
4. Al Segretario Comunale possono essere conferite dal Sindaco le funzioni di Direttore Generale, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 97, comma 4, lett. e) del D.Lgs. n. 267/2000.
5. Il servizio di segreteria comunale può essere svolto anche in forma associata con altri Comuni, mediante la stipula di una convenzione in conformità a quanto disposto dall'articolo 10 del D.P.R. n. 465/1997.

Articolo 8 - Funzioni del Segretario Comunale

- I. Al Segretario Comunale sono attribuite le seguenti funzioni:
 - a) svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti comunali, rendendo, se espressamente richiesto dal Sindaco, sulle proposte di deliberazione e determinazione il proprio parere scritto sotto il profilo di legittimità;
 - b) partecipa, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, curandone la verbalizzazione;
 - c) può rogare tutti i contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica le scritture private e gli atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;
 - d) esercita, se non viene nominato il Direttore Generale, i compiti di sovrintendenza sulla sfera gestionale e precisamente:
 - coordina l'attività dei responsabili dei servizi, con poteri di sostituzione nei casi indicati nei successivi articoli;
 - determina i criteri generali di organizzazione degli uffici, sulla base delle direttive impartite dal

Sindaco, definendo in particolare l'orario di servizio, l'orario di apertura al pubblico e l'articolazione dell'orario contrattuale di lavoro;

- convoca e presiede la Conferenza dei servizi;
 - convoca e presiede il Nucleo di valutazione; ove il Segretario Comunale sia stato nominato titolare di posizione organizzativa di una o più unità operative, lo stesso segretario non fa parte del nucleo di valutazione dei titolari di P.O., nucleo che in questo caso è composto da soggetti esterni all'ente.
- e) esercita, con la collaborazione dell'ufficio personale, tutte le funzioni in ordine alla gestione giuridica del personale apicale nominato quale "responsabile del servizio" (ferie e permessi, sanzioni disciplinari, liquidazione trattamento economico accessorio, ecc.), ad eccezione del trattamento economico fondamentale di competenza dello stesso ufficio personale;
- f) adotta, con l'ausilio dell'ufficio personale, anche nei confronti dei dipendenti diversi dai responsabili dei servizi, i provvedimenti di irrogazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto delle procedure e modalità previste dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e dal vigente C.C.N.L., con eccezione del "rimprovero verbale" che rimane di competenza di ogni responsabile dell'unità operativa in cui è inserito il dipendente interessato.

Articolo 9 - Il Direttore Generale

1. Sulla base di una convenzione tra Comuni, la cui popolazione complessiva non sia inferiore a 15.000 abitanti, il Sindaco capo-convenzione può nominare un Direttore Generale al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, la cui durata non può eccedere quella del mandato del Sindaco capo-convenzione.
2. In conformità a quanto disposto dall'articolo 108 del D.Lgs. n. 267/2000, la convenzione di cui al precedente comma 1 definisce le modalità di nomina e di revoca del Direttore Generale, le sue funzioni, le modalità di gestione coordinata del servizio fra gli enti, nonché i rapporti fra lo stesso Direttore Generale e il rispettivo Segretario Comunale, sempre nel rispetto dei loro distinti e autonomi ruoli.
3. In particolare spetterà al Direttore Generale l'espletamento dei compiti di sovrintendenza della sfera gestionale e le funzioni di cui al comma 2 del precedente articolo 8.

TITOLO IV - RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 10 - Responsabili delle posizioni organizzative

1. Il Sindaco, sulla base dei criteri definiti al successivo articolo 11, con proprio atto scritto e motivato, nomina i responsabili dei servizi. Il dipendente nominato Responsabile dei Servizi è titolare dell'incarico delle posizioni organizzative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo sul sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31.3.1999, e riferisce e risponde al Sindaco del suo operato. Gli incarichi delle posizioni possono essere rinnovati con le medesime formalità con cui sono stati conferiti.
2. Il decreto di nomina del responsabile delle posizioni organizzative potrà indicare il supplente, che può essere un altro incaricato delle posizioni organizzative, altro dipendente dello stesso Settore funzionale appartenente alla stessa categoria professionale o a categoria professionale immediatamente inferiore o il Segretario Comunale o un componente dell'organo esecutivo ai sensi dell'art. 4 comma 3 lett. e) del presente regolamento.
3. Può essere nominato quale responsabile delle posizioni organizzative il personale classificato nella categoria D o, nel caso di mancanza di personale in servizio nel settore, nella predetta categoria, il personale in servizio classificato nella categoria C. Viene, comunque, fatta salva la possibilità di attribuire gli incarichi relativi alle posizioni organizzative al Segretario Comunale od a personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.
4. Gli incarichi delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo di cinque anni e possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultato negativo. La revoca o la cessazione dell'incarico, con la nomina di un nuovo Responsabile, comportano la perdita della retribuzione di cui all'articolo 10 dell'Accordo sul sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31.03.1999 da parte del dipendente titolare, il quale resta comunque inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
5. I dipendenti incaricati delle posizioni organizzative, oltre alle funzioni di coordinamento previste ai sensi del vigente CCNL e del presente Regolamento, operano quali responsabili di tutti i servizi ricompresi nello stesso settore funzionale. Di conseguenza, ogni riferimento che il presente Regolamento fa al "responsabile del servizio" deve intendersi riferito al responsabile del settore funzionale in cui tale servizio è compreso.

Articolo 11 - Criteri generali di affidamento e di valutazione degli incarichi delle posizioni organizzative

1. In conformità a quanto disposto dagli artt. 8 e seguenti dell'Accordo sul sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31.03.1999, il Sindaco procede all'affidamento degli incarichi delle posizioni organizzative tenendo conto dei seguenti criteri:

- attitudine ad assumere le responsabilità connesse con le funzioni da svolgere;
 - capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività e alla integrazione fra i diversi servizi ed uffici;
 - capacità di assolvere attività di controllo di natura gestionale;
 - professionalità acquisite nello svolgimento di attività rilevanti agli effetti degli incarichi da conferire; esperienze lavorative e risultati raggiunti;
 - Titolo di studio e/o specializzazioni ed altri titoli attinenti;
 - formazione culturale adeguata alle mansioni da svolgere.
2. La valutazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, così come previsto all'articolo 10 dell'Accordo sul sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali 31.03.1999, deve essere effettuata sulla base dei seguenti criteri indicati in ordine decrescente di importanza:
- a) collocazione e complessità nella struttura organizzativa da determinarsi in base ai seguenti fattori:
- numero di servizi di competenza dell'area;
 - ammontare dei budget di spesa assegnati;
 - numero di dipendenti da coordinare;
- b) responsabilità gestionali interne ed esterne da determinarsi in base ai seguenti fattori:
- tipologia e complessità dei processi gestiti anche in relazione all'entità ed alla frequenza delle relazioni interne (Organi Politici, Segretario Comunale, Direttore Generale, altri responsabili dei servizi, altri dipendenti) ed esterne (utenza, imprese, associazioni, altre amministrazioni, ecc.) e della specializzazione richiesta;
 - particolare complessità e specialità degli obiettivi assegnati con il PEG o altro documento equivalente;
3. In sede di attribuzione dell'incarico e successivamente, con cadenza annuale, dovrà associare un coefficiente numerico a ciascuno dei fattori indicati al precedente comma 2, in modo da determinare, per ogni singola posizione organizzativa, un coefficiente complessivo in base al quale sarà possibile graduare le diverse posizioni e determinare per ciascuna, nel rispetto degli stanziamenti di bilancio, la relativa retribuzione di posizione.
4. Di fronte ad obiettive e motivate esigenze straordinarie; la determinazione della retribuzione di posizione potrà avvenire senza il ricorso ai criteri indicati nel comma precedente.
5. I criteri e le procedure per la valutazione periodica dei risultati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato prevista ai sensi dell'articolo 10 dell'Accordo sul sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali 31.03.1999, dovranno essere definiti annualmente dal Sindaco, in rapporto agli obiettivi assegnati ai responsabili in sede di definizione del PEG o di altro documento equivalente e nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. vigente.

Articolo 12 - Competenze dei responsabili dei servizi

1. Ai responsabili dei servizi sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli Organi di governo dell'Ente in conformità a quanto previsto dall'articolo 107 dei D.Lgs. n. 267/2000. In particolare, spetta ai responsabili dei servizi l'adozione di tutti gli atti di gestione di natura amministrativa, finanziaria e tecnica che non comportino l'esercizio di poteri discrezionali non tecnici in senso stretto e, in via generale, di tutti gli atti conclusivi del procedimento amministrativo e le determinazioni ad esso correlate, assumendo nel qual caso le responsabilità previste dalla Legge 7 agosto 1990, n. 241.
2. I responsabili dei servizi hanno autonomia nell'organizzazione degli uffici ai quali sono preposti, sono direttamente responsabili dell'andamento dei servizi dei quali sono a capo e della gestione delle risorse economiche, di personale e strumentali ad essi assegnate. In conformità a quanto disposto ai sensi degli artt. 4 e seguenti della Legge 241/1990, il responsabile del servizio può attribuire, con proprio provvedimento, verbale o scritto, a sé od altro dipendente assegnato al relativo ufficio la responsabilità dell'istruttoria o di ogni altro adempimento inerente i vari procedimenti connessi all'ufficio stesso, esclusa l'adozione del provvedimento finale; fino a quando non è stata effettuata tale assegnazione è considerato responsabile del singolo procedimento il responsabile del servizio. Dell'individuazione dei Responsabili del Procedimento il Responsabile di Settore dà notizia al Sindaco e al Segretario Comunale. Ai dipendenti individuati quali responsabili del procedimento può essere corrisposta l'indennità prevista dall'articolo 17 del CCNL del 01.04.1999. In particolare, il responsabile del procedimento:
 - a) valuta ai fini istruttori:
 - le condizioni di ammissibilità;
 - i requisiti di legittimità;
 - i presupposti;
 - b) accerta d'ufficio i fatti;
 - c) dispone il compimento *di ogni atto istruttorio necessario*;
 - d) chiede il rilascio di dichiarazioni;
 - e) *chiede* la rettifica *di* dichiarazioni o istanze erronee o incomplete;
 - f) può esperire accertamenti tecnici;
 - g) può disporre ispezioni;
 - h) ordina esibizioni documentali;
 - i) acquisisce i pareri;
 - j) cura:
 - le comunicazioni, ivi compresa quella di avvio del procedimento;
 - le pubblicazioni;
 - le notificazioni;
 - k) trasmette gli atti all'organo competente all'adozione del provvedimento, tranne che non abbia egli stesso la competenza in materia.
3. A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai responsabili dei servizi competono:
 - a) la predisposizione, secondo le direttive del Sindaco o dell'Assessore di riferimento, nei limiti delle deleghe

a quest'ultimo conferite dal Sindaco, di tutte le proposte di deliberazione degli organi collegiali, nonché l'espressione dei pareri di regolarità tecnica e/o contabile in ordine alle proposte medesime, in conformità a quanto disposto dall'articolo 49 del D.Lgs. N. 267/2000. In tal caso, le direttive del Sindaco o dell'Assessore di riferimento, avranno riguardo alle sole finalità dell'atto da adottare, ferme restando le responsabilità del responsabile del servizio per ciò che concerne la regolarità delle procedure, nonché la conformità alle norme di legge e regolamentari;

- b) l'esecuzione delle deliberazioni degli Organi di governo, con l'adozione dei conseguenti atti di rilevanza interna o esterna, nei precisi limiti dalle stesse stabiliti;
- c) è responsabile di tutte le procedure di assunzione del personale, facente parte, quale componente effettivo, alle relative commissioni di concorso o di selezione e stipulando i relativi contratti individuali di lavoro;
- d) è responsabile di tutte le procedure di gara ad evidenza pubblica per l'affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi, presiedendo le relative commissioni di gara;
- e) le determinazioni a contrarre ai sensi dell' articolo 192 del D.Lgs. n. 267/2000;
- f) l'elaborazione delle proposte di previsione di bilancio relative alla gestione corrente, nonché, sulla base delle direttive programmatiche impartite dagli organi di governo, di tutte le altre previsioni di bilancio;
- g) gli atti di gestione finanziaria, compresa l'assunzione degli impegni di spesa, gli atti di liquidazione, i provvedimenti di accertamento e riscossione delle entrate di bilancio;
- h) l'espletamento di tutte le procedure per l'affidamento in economia di lavori, servizi e forniture nel rispetto delle disposizioni contenute nei vigenti "Regolamento Comunale per l'esecuzione in economia di lavori, forniture e servizi", nonché l'approvazione dei verbali di aggiudicazione di gare ad evidenza pubblica;
- i) la stipulazione dei contratti. In caso di assenza o impedimento del responsabile del servizio, nonché qualora il Segretario Comunale individuato come responsabile del servizio medesimo debba svolgere la funzione di ufficiale rogante, i contratti vengono stipulati da un altro dipendente individuato dal Sindaco, con proprio provvedimento, fra gli altri responsabili dei servizi;
- j) l'adozione di provvedimenti di autorizzazione, licenza, concessione e simili, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura tecnico-discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie e i provvedimenti in materia paesaggistica-ambientale. Tali atti, dopo l'emissione e prima della loro comunicazione a terzi, sono sottoposti al Sindaco o all'Assessore di riferimento per presa visione, se da questi ultimi richiesto;
- k) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- l) l'adozione di atti costituenti manifestazioni di giudizio e di conoscenza quali relazioni e pareri tecnici, attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni. A tal fine compete ai responsabili dei servizi l'autenticazione delle firme relative ad atti inerenti alle attribuzioni dei servizi ai quali sono preposti, ferma restando la necessità del preventivo specifico incarico e delega da parte del Sindaco per quanto concerne l'autenticazione delle firme su atti non attinenti al proprio ufficio o connessi all'esercizio delle funzioni del Sindaco quale Ufficiale di Governo. Analogo criterio sarà osservato per [e

certificazioni.

4. In conformità al principio della distinzione fra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, quale risulta dagli artt. 3, comma 1, lett. b) e c) e 14 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, espressamente richiamato dall'articolo 147, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, il Sindaco, nel caso di inerzia o ritardo da parte di un responsabile dei servizi, diffida per iscritto lo stesso responsabile ad adottare, entro un termine perentorio, il provvedimento richiesto. Qualora l'inerzia permanga, il Sindaco, con proprio provvedimento da adottare ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lett. d) del D.Lgs. n. 267/2000, salvi i casi d'urgenza, previa contestazione, nomina quale "Commissario ad acta" il Segretario Comunale. Analogamente si procede nell'ipotesi di grave inosservanza, da parte del responsabile del servizio, delle direttive formulate dagli organi di governo dell'Ente, tale da determinare un pregiudizio per l'interesse pubblico. In tali casi, ove ne ricorrano i presupposti, verrà attivato apposito procedimento disciplinare.
5. Nel caso di assenza od impedimento del responsabile del servizio i provvedimenti e gli atti di competenza sono adottati dal supplente individuato ai sensi dell'articolo 10, comma 2 del presente Regolamento. in questo caso è possibile ricorrere, inoltre, ad un incarico di collaborazione esterna a supporto delle professionalità interne. In caso di assenza o impedimento temporaneo anche del supplente, gli atti improrogabili ed urgenti sono firmati dal segretario comunale.
6. Nel caso di conflitti di competenza e/o di attribuzioni, decide il Segretario Comunale, dandone comunicazione al Sindaco.

Articolo 13 - Il Responsabile Unico del Procedimento ai fini della Legge 109/94

1. Relativamente ad ogni lavoro pubblico dovrà individuarsi, ai sensi dell'articolo 7, Legge 109/94 (Legge Merloni) e successive modificazioni ed integrazioni, un responsabile unico del procedimento di attuazione di ogni singolo intervento previsto dal programma triennale dei lavori pubblici.
2. Il responsabile si identifica con il responsabile del servizio competente per materia o con altro dipendente da questi individuato.
3. Il responsabile del procedimento deve essere individuato esclusivamente nell'ambito della dotazione organica dell'ente, tranne nei casi in cui si sia fatto ricorso all' art. 110 del D. Lgs. 267/2000 per l'individuazione del Responsabile del Servizio.
4. Nell'ipotesi di intervento rientrante nell'ambito di un accordo di programma nella cui realizzazione siano coinvolte una pluralità di amministrazioni pubbliche, la convenzione stabilisce l'ente -cui spetta l'individuazione del responsabile del procedimento.

Articolo 14 - Copertura assicurativa

1. Il Comune stipula le polizze assicurative a proprio carico per la copertura assicurativa della responsabilità civile del Segretario Comunale, e dei responsabili dei servizi e dei relativi supplenti, ivi compreso il patrocinio regale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Per il patrocinio legale trovano

applicazione le norme dei CCNL di categoria.

Articolo 15 - Determinazioni

1. I provvedimenti di competenza del Segretario Comunale, del Direttore Generale, se nominato, e dei responsabili dei servizi assumono la denominazione e la forma di "determinazioni".
2. La determinazione deve contenere tutti gli elementi formali e sostanziali caratterizzanti il provvedimento amministrativo, fondandosi sui presupposti di fatto e di diritto ad essa connaturali. Essa deve essere costituita, pertanto, da una parte recante la motivazione e da una parte recante il dispositivo, conseguente alla motivazione, e chiaramente formulata sia per quanto concerne il contenuto dell'atto che per quanto riguarda l'eventuale parte finanziaria.
3. Le determinazioni devono recare l'intestazione dell'ufficio competente e gli estremi del responsabile del servizio; devono essere progressivamente numerate in ordine cronologico a cura del Responsabile di ciascun settore in apposito registro e conservate in originale agli atti dell'ufficio stesso.
4. Le determinazioni, qualora comportino l'assunzione di impegni di spesa, sono esecutive con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'articolo 151, comma 4, del D. L. v o n. 267/2000. Negli altri casi sono esecutive dal momento dell'adozione.
5. Il responsabile del "Servizio segreteria" provvederà a far pubblicare all'albo pretorio, per 15 giorni consecutivi, le singole determinazioni adottate dagli Uffici.
6. Per la visione ed il rilascio di copie delle determinazioni si applicano le norme vigenti per l'accesso alla documentazione amministrativa contenute nel Regolamento dei diritti di accesso dei cittadini alle informazioni ed agli atti e documenti amministrativi.

Articolo 16 - La Conferenza dei servizi

1. La Conferenza dei servizi è composta dal Segretario Comunale e da tutti i responsabili delle posizioni organizzative.
2. La Conferenza dei servizi è convocata e presieduta dal Segretario Comunale e la partecipazione dei suoi componenti è obbligatoria.
3. La Conferenza dei servizi esercita un ruolo di impulso operativo e di supporto organizzativo. Su richiesta degli organi di governo avanza anche suggerimenti ed esprime valutazioni su problematiche concernenti l'organizzazione ed il funzionamento della struttura comunale
4. La Conferenza dei servizi svolge, inoltre, un ruolo di collegamento tra le strutture organizzative e fra le stesse e gli organi di governo e vigila sul rispetto del codice di comportamento dei dipendenti.

Articolo 17- Uffici di supporto al Sindaco

1. Su disposizione del Sindaco, può essere costituito, in conformità all'articolo 90 del D. Lgs. 267/2000, un ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco stesso, per l'esercizio delle funzioni d'indirizzo e di controllo attribuite al Sindaco dalla legge- Tale ufficio può essere composto da dipendenti dell'Ente o anche, .salvo il caso in cui l'Ente non versi in situazione di dissesto o strutturalmente deficitaria, da

collaboratori assunti con l'istituto del comando o con contratto a tempo determinato, i quali ultimi, se dipendenti da altra pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.

2. Ai fini della selezione dei collaboratori da assumere con contratto a tempo determinato, il Sindaco dispone la pubblicazione di un avviso all'Albo pretorio e sul sito internet dell'Ente, specificando i requisiti richiesti per l'accesso ed il termine di presentazione delle domande. Successivamente il Segretario Comunale, previa verifica della sussistenza dei requisiti di accesso individuati, predispone un elenco in ordine cronologico delle domande pervenute e le trasmette, unitamente alla documentazione allegata, al Sindaco. Valutati i curricula presentati e le referenze pervenute, il Sindaco procede all'individuazione dei candidati da assumere con contratto a tempo determinato. Il Responsabile dell'Ufficio Personale, nell'ambito delle risorse assegnate col P.E.G. o altro documento equivalente, procede all'assunzione a tempo determinato dei candidati individuati. I collaboratori da assumere con contratto a tempo determinato possono essere inquadrati in una categoria non superiore alla categoria D - posizione economica D3 - e devono, comunque, essere in possesso dei requisiti richiesti per la categoria in cui vengono inquadrati.
3. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali. Con provvedimento motivato della Giunta, a tale personale il trattamento economico accessorio previsto dal CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali può essere sostituito da un unico emolumento, comprensivo dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.
4. In considerazione del particolare rapporto fiduciario che si instaura fra Sindaco e il personale che costituisce l'ufficio, si esclude la possibilità di affidare a tale personale funzioni e compiti di natura gestionale.

TITOLO V - GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Articolo 18 - Gestione delle risorse umane

1. Il Comune, nella gestione delle risorse umane:
 - a) garantisce la pari opportunità tra uomini e donne e la parità di trattamento sul lavoro, senza distinzione di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
 - b) cura costantemente la formazione, l'aggiornamento e le qualificazioni del personale;
 - c) valorizza le capacità, lo spirito di iniziativa e l'impegno operativo di ciascun dipendente;
 - d) definisce l'impiego di tecnologie idonee per utilizzare, al miglior livello di produttività, le capacità umane;
 - e) si attiva per favorire l'utilizzazione di locali e di attrezzature che, tutelando la sicurezza e l'igiene di tutti i dipendenti, garantiscano condizioni di lavoro agevoli;
 - f) individua criteri di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Articolo 19 - Competenze in materia di amministrazione e gestione del personale

1. Ciascun Responsabile di servizio o di posizione organizzativa cura l'organizzazione del personale sottordinato in modo da assicurare, comunque, la continuità e l'efficienza nell'erogazione del servizio. Procedere alle segnalazioni di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare quando non ritenga di poter irrogare la sanzione del rimprovero verbale.
2. Il Responsabile dell'Ufficio Personale, in particolare, è deputato:
 - a) alla tenuta dei fascicoli personali dei dipendenti del Comune nel rispetto del diritto alla riservatezza di ciascun dipendente;
 - b) all'assistenza tecnico-amministrativa per l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - c) all'attuazione dei provvedimenti di inquadramento giuridico ed economico del personale, nonché alla predisposizione degli atti per la cessazione dei rapporti di lavoro.
2. Il Segretario comunale cura l'organizzazione e la gestione giuridica del personale apicale, secondo quanto disposto dall'articolo 8 del presente regolamento.
3. In materia di mobilità interna si applica l'articolo 5 del presente regolamento.

Articolo 20 - Incarichi a contratto

1. Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno del Comune cui affidare l'incarico di Responsabile delle posizioni organizzative, è prevista la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5% della dotazione organica dell'Ente arrotondando il prodotto all'unità superiore.
2. A tal fine la Giunta Comunale, mediante avviso da pubblicarsi all'Albo pretorio e sul sito internet dell'Ente, diffonde la risoluzione di affidare i suddetti incarichi, specificando i requisiti richiesti per l'accesso ed il termine di presentazione delle domande. Successivamente il Segretario Comunale, previa verifica della sussistenza dei requisiti di accesso individuati, predispone un elenco in ordine cronologico delle domande pervenute e le trasmette, unitamente alla documentazione allegata, al Sindaco. Valutati i titoli presentati, i curricula professionali e le referenze pervenute, sulla scorta di motivata relazione del Segretario- Comunale, lo stesso Sindaco sottopone all'esame della Giunta Comunale una rosa di candidati, in numero non inferiore a tre per ciascun incarico da affidarsi, suscettibile ovviamente di riduzione in presenza di un numero inferiore di candidature. Esaminati i curricula professionali, la Giunta Comunale procede all'individuazione del candidato cui affidare l'incarico, assegnando al Responsabile dell'Ufficio Personale le risorse economiche necessarie per procedere al formale affidamento dell'incarico stesso ed al conseguente impegno di spesa.
3. La durata di tali contratti non può essere superiore al mandato elettivo del Sindaco in carica ed il relativo trattamento economico è quello previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali per la qualifica ricoperta,

eventualmente integrato da un'indennità "ad personam", determinata con provvedimento di Giunta Comunale, da indicarsi nel relativo bando di selezione, comunque non superiore al 20% dello stipendio tabellare e commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale richiesta, in rapporto anche alla temporaneità del rapporto, di lavoro ed alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

4. Nel contratto, alla cui stipula provvede il Segretario Comunale, deve essere previsto:
 - a) l'oggetto dell'incarico;
 - b) il contenuto delle prestazioni e le modalità di svolgimento delle stesse;
 - c) gli obiettivi da perseguire;
 - d) l'ammontare del compenso;
 - e) l'inizio e la durata dell'incarico;
 - f) i casi di risoluzione del contratto e le modalità di determinazione dell'eventuale risarcimento dell'Ente;
 - g) la revoca dell'incarico e le modalità di determinazione dell'eventuale indennizzo;
 - h) i casi di responsabilità civile e contabile;
 - i) l'obbligo della riservatezza;
 - j) le eventuali incompatibilità con l'incarico ricoperto;
 - k) i rapporti con i responsabili dei servizi, il Segretario Comunale, il Direttore Generale e gli Organi di governo.
5. Alle persone assunte con contratto di lavoro a tempo determinato vengono attribuite tutte le funzioni e tutti i compiti di competenza di un responsabile delle posizioni organizzative. Tale attribuzione, disposta con provvedimento del Sindaco, comporta la completa sostituzione di chi in precedenza ne era titolare. L'atto formale di revoca di tale incarico è disposto sempre dal Sindaco con proprio provvedimento motivato.
6. Al contratto a tempo determinato si applicano tutti gli istituti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per la qualifica ricoperta, anche per quanto riguarda la risoluzione del contratto di lavoro, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 110, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 relativamente alla risoluzione di diritto del contratto medesimo nel caso in cui il Comune dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

Articolo 21- Collaborazioni ad alto contenuto di professionalità e di specializzazione

1. Ai sensi dell'articolo 110, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000, qualora si renda necessario il ricorso a competenze tecniche ad alto contenuto di professionalità, che non siano rinvenibili nell'ambito della dotazione organica dell'Ente, la Giunta può individuare dei collaboratori esterni a cui affidare incarichi di consulenza a termine e limitatamente ad obiettivi determinati, assegnando al responsabile del servizio interessato le risorse economiche necessarie per procedere al formale affidamento dell'incarico ed al conseguente impegno di spesa.
2. I suddetti rapporti di collaborazione esterna sono disciplinati mediante convenzioni.
3. In caso di necessità, dovute a carenze di organico o mancanza di specifiche competenze da parte del personale in organico, per peculiari materie che richiedono una elevata specializzazione, si può far

ricorso, mediante le modalità di cui al primo comma, a collaboratori esterni che, su presentazione di apposito curriculum, dimostrino di possedere le cognizioni e competenze richieste.

Articolo 22 - Determinazioni dei criteri per lo svolgimento di incarichi da parte del personale del Comune compatibili con l'attività dell'Ente.

1. Il dipendente che, al di fuori del rapporto di lavoro in essere con il Comune, nel rispetto della vigente normativa in materia, intende svolgere qualsiasi diversa attività ed assumere incarichi a favore di soggetti terzi, deve preventivamente inoltrare domanda scritta al Sindaco, precisando il tipo di incarico, l'attività da svolgere, l'impegno orario presunto, il soggetto a favore del quale viene effettuata la prestazione. Il dipendente a part time, con impegno lavorativo inferiore o uguale al 50%, non necessita di autorizzazione per lo svolgimento di attività lavorativa, ma è soggetto alla comunicazione di cui al comma tre.
2. Il Responsabile del servizio o, nel caso di figure apicali, il Segretario Comunale, verifica che vi siano i presupposti per autorizzare l'attività, che la stessa non interferisca, sotto il profilo del conflitto di interessi, con quella istituzionale dell'Ente, che non sia contraria con gli interessi dell'ente stesso, che possa essere svolta oltre l'orario di lavoro, e quindi, emette il relativo provvedimento di autorizzazione o di diniego. La sussistenza delle condizioni necessarie per il rilascio dell'autorizzazione devono permanere per tutto il periodo in cui è svolta tale attività, pena la revoca dell'autorizzazione stessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta se entro 30 giorni dalla presentazione non viene adottato un motivato provvedimento di diniego.
3. Il lavoratore a part-time con un impegno lavorativo minore o uguale al 50% comunica al Sindaco lo svolgimento di un' eventuale diversa attività lavorativa, al fine della verifica della compatibilità dello svolgimento della stessa con il lavoro per l'ente. Ove l'attività esercitata risulti incompatibile con il rapporto di lavoro del dipendente con il Comune, il Sindaco intima al dipendente interessato l'immediata cessazione dell'attività incompatibile.
4. Per le attività di carattere continuativo il dipendente interessato è tenuto a comunicare al Responsabile del servizio o, nel caso di figure apicali, al Segretario Comunale tutti gli eventuali mutamenti nel rapporto autorizzato e a relazionare, quando richiesto, sulle modalità di svolgimento dell'attività prestata, al fine di consentire all'Amministrazione la verifica del permanere delle condizioni che hanno consentito il rilascio della autorizzazione.
5. Previa autorizzazione dell'Ente, possono essere svolte dal pubblico dipendente le seguenti attività:
 - a) attività di carattere occasionale o continuativo che riguardino studi, promozione e organizzazione di iniziative che, direttamente o indirettamente, interessano l'attività istituzionale dell'Ente o l'attività di associazioni di Enti Locali a livello provinciale, regionale o nazionale;
 - b) attività di collaborazione e consulenza a favore di altri Enti Locali o di enti e consorzi sovracomunali;
 - c) attività ed incarichi espressamente consentiti in base alle vigenti norme statali o regionali;
 - d) attività a titolo oneroso che rappresentano libera espressione di diritti di personalità

costituzionalmente garantiti, purché non interferiscano con le esigenze di servizio.

6. Possono essere svolte dal pubblico dipendente, senza la preventiva autorizzazione dell'Ente le seguenti attività:
 - a. attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative socio-assistenziali senza scopo di lucro;
 - b. attività rese a titolo gratuito quali libera espressione di diritti di personalità costituzionalmente garantiti, purché non interferiscano con le esigenze di servizio.
7. In conformità con le norme vigenti, il divieto di svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato non si applica nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale e con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.
8. La Giunta Comunale può, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, conferire incarichi professionali a dipendenti del Comune alle seguenti condizioni:
 - l'incarico non può avere carattere di continuità e deve esorbitare dalle mansioni di cui il dipendente è investito in virtù del rapporto di impiego in essere con l'Ente;
 - l'incarico deve riguardare compiti per il cui assolvimento il Comune non abbia organizzato appositi uffici;
 - l'incarico non può essere conferito a dipendenti del Comune a tempo parziale iscritti a Albi o Ordini professionali e che esercitano attività professionale.
9. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge o regolamentari in materia.

TITOLO VI - DISCIPLINA DEL PART-TIME

Articolo 23 - Disposizioni generali

1. L'attività di lavoro presso il Comune può essere prestata a tempo pieno, per 36 ore settimanali, o a tempo parziale con trasformazione del rapporto per richiesta del dipendente o per indizione di apposita procedura di assunzione di dipendenti con regime part-time.
2. In conformità a quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL integrativo Comparto Regioni- Autonomie Locali del 14.09.2000 il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria. In ogni caso il numero dei rapporti a tempo parziale non può essere superiore all'unità per ciascuna area funzionale.
3. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro va inoltrata al Sindaco, il quale provvederà a trasmetterla tempestivamente al responsabile della posizione organizzativa d'appartenenza del dipendente, per la relativa istruttoria.
4. L'istruttoria è volta a verificare se la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni ricoperte dal dipendente o all'articolazione dell'orario proposto, grave pregiudizio alla funzionalità di un servizio o problemi organizzativi alle strutture operative. Qualora dall'istruttoria si accerti detto pregiudizio, sarà adottato apposito provvedimento di diniego.

5. La richiesta del dipendente di passare da una tipologia di lavoro a tempo parziale ad un'altra deve essere presentata con le modalità di cui ai presenti articoli ed il suo accoglimento è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche dettate per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Articolo 24 - Disposizioni in ordine al rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

1. Fermo restando quanto disposto all'articolo 21, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia d'incompatibilità, possono svolgere attività lavorativa, subordinata o autonoma e, a tal fine, possono essere iscritti ad albi od ordini professionali.

TITOLO VII - NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Articolo 25 - Composizione e nomina

1. Il Nucleo di valutazione svolge le funzioni di valutazione del personale con incarichi di responsabile dei settori o di posizione organizzativa e di supporto per la valutazione del restante personale, ai sensi del vigente CCNL comparto Regioni-Autonomie locali. Ad esso sono attribuiti i compiti previsti dagli articoli 5 e 6 del D Lgs. n. 286/99, per i nuclei di valutazione e di controllo strategico. Il Nucleo è composto dal Segretario Comunale, che lo presiede, nonché da almeno due esperti di tecniche di valutazione esterni all'amministrazione, nominati dal Sindaco, previa acquisizione del curriculum, il cui incarico ha la durata corrispondente al mandato elettivo del Sindaco stesso, salva revoca motivata.
2. Con provvedimento motivato, le funzioni di valutazione di cui sopra possono essere conferite, in via esclusiva al Segretario Comunale, il quale relazionerà il Sindaco per le necessarie determinazioni riguardanti l'attribuzione ai responsabili dei Servizi della retribuzione di risultato.
3. Il Comune può costituire il Nucleo in forma associata con altre pubbliche amministrazioni locali previa l'approvazione di una specifica convenzione.

Articolo 26 - Funzioni

1. Gli indicatori di riferimento per la valutazione sono elaborati in dettaglio dal Nucleo o dal Segretario comunale ai fini dell'attività di valutazione e per il controllo strategico. Allo scopo si assumono le indicazioni contenute nei P.E.G o in altro documento equivalente, con particolare riferimento agli obiettivi da raggiungere, si acquisiscono le indicazioni fornite dal Sindaco e si sentono i responsabili dei servizi. In particolare, il Nucleo o il Segretario è chiamato a verificare il buon andamento dell'attività amministrativa, soprattutto sulla base delle risultanze dei controlli di gestione e della verifica dei risultati raggiunti. Come previsto dal C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie locali, l'organo di valutazione è,

inoltre, chiamato :

- a) ad attestare i risparmi di gestione realizzati e/o la finalizzazione delle risorse a obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi ;
- b) a verificare i risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi ;
- c) ad esercitare tutti gli altri compiti che gli sono assegnati da leggi, statuti, regolamenti o da provvedimenti del Sindaco.

Articolo 27 -- Funzionamento

1. Il Nucleo di valutazione o il Segretario Comunale, nel caso dell'art. 26 comma 2, risponde al Sindaco, può richiedere agli uffici informazioni o atti ed effettuare verifiche dirette, riferisce almeno una volta all'anno al Sindaco. In tali comunicazioni segnala, per ogni settore, l'andamento delle attività e avanza le proposte che ritiene più idonee.
2. I responsabili dei servizi possono chiedere all'organo di valutazione di fornire elementi di supporto per la loro attività di valutazione dei dipendenti. L'organo di valutazione mette a punto uno schema generale di valutazione e, d'intesa con i responsabili, lo specifica per ogni singolo ufficio o servizio.
3. Il compenso dei componenti del Nucleo è determinato dalla Giunta.

Articolo 28 - La valutazione dei responsabili

1. La valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato e a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o revoca degli incarichi. Tale attività ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, le capacità dirigenziali e l'andamento qualitativo del servizio. Tale attività deve in ogni caso articolarsi attraverso la preventiva comunicazione dei parametri e dei criteri, nonché degli esiti finali in contraddittorio.

Articolo 29 - Il controllo strategico

1. L'attività di valutazione e controllo strategico di competenza del Nucleo di valutazione o del Segretario Comunale offre alla Giunta ed al Consiglio Comunale elementi di valutazione sullo stato di realizzazione delle indicazioni programmatiche e, a richiesta, proposte e indicazioni per le scelte programmatiche da effettuare. Tale attività consiste nell'analisi della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi affidati e le scelte operative effettuate, in considerazione delle risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nell'individuazione degli eventuali fattori ostativi e delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione degli obiettivi medesimi, con l'indicazione dei possibili rimedi.

**TITOLO VIII -
DISCIPLINA DELLE ASSUNZIONI E DELLE PROGRESSIONI VERTICALI INTERNE
NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

Articolo 30 - Programmazione delle assunzioni

1. Nell'ambito del programma triennale delle assunzioni previsto dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 30.03.2001, n. 165 e dall'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale individua i posti vacanti previsti nella dotazione organica da destinare, a seconda della tipologia dei profili:
 - A) all'accesso esclusivamente dall'esterno, mediante selezione pubblica;
 - B) all'accesso esclusivamente dall'interno, se caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno, mediante concorso interno;
 - C) all'accesso sia dall'esterno che dall'interno, secondo percentuali stabilite, mediante selezione pubblica con riserva agli interni;
 - D) mediante progressione verticale interna;
 - E) mediante passaggio di personale in esito a procedure di mobilità esterna, secondo la normativa vigente;Rimane in ogni caso salvo quanto disposto dalla normativa vigente in tema di assunzioni a mezzo Ufficio provinciale del lavoro.
2. La copertura dei posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno, mediante concorso interno, è comunque vietata nel caso l'Ente versi in condizioni strutturalmente deficitarie, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, comma 2, dell' Accordo Comparto Regioni - Autonomie Locali sul sistema di classificazione del personale del 31.03.1999.
3. L'attivazione di tutte le procedure di selezione, così come l'adozione di tutti i provvedimenti amministrativi conseguenti, rientrano nella competenza del Segretario Comunale, coadiuvato dai Responsabili dei servizi interessati, in conformità a quanto disposto dal presente regolamento.
4. Per le procedure concorsuali di cui alle lettere a) e c) del comma 1, i relativi diritti per la partecipazione spettanti al Comune, di cui all'articolo 23, L. 340/2000, vengono fissati in € 10,32.

Articolo 31 - Selezioni pubbliche - modalità di espletamento

1. Tutta la materia relativa alle assunzioni di personale a tempo indeterminato è disciplinata dal D.P.R. n. 487/1994, salvo quanto previsto ai successivi commi del presente articolo.
2. La selezione pubblica può essere espletata: a) per esami; b) per titoli; c) per titoli ed esami.
3. Il bando di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio del Comune, sul sito INTERNET del Comune, e inviato ai Comuni della Provincia e quelli limitrofi di maggiore entità e importanza, nonché, al Centro per l'Impiego territorialmente competente, almeno 30 giorni prima del termine di scadenza per la presentazione delle domande di ammissione. Ove sia opportuno, per particolari profili o specifiche professionalità, il bando può essere reso noto anche ad altri soggetti (p.es. ordini o collegi professionali, altri enti).
4. Il bando, di volta in volta, disciplinerà i termini di avviso per la convocazione alle prove d'esame, nonché le

modalità di comunicazione dell'esito delle prove stesse, che potrà avvenire in una delle forme sotto elencate:

- Comunicazione della sede e del diario delle prove scritte e/o pratiche e orari ai singoli candidati mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o telegramma almeno 10 giorni prima della data in cui dovranno sostenere le suddette prove, o indicazione espressa della sede e del diario delle prove nel bando di concorso con pubblicazione all'Albo Pretorio dei Comune di Bagnoli di Sopra e sul sito Internet comunale.
 - Comunicazione dell'esito delle prove precedenti alla prova orale, con l'indicazione espressa dei candidati ammessi alla prova orale stessa, ai singoli candidati o, in alternativa, pubblicazione delle stesse all'Albo Pretorio e sul sito internet del Comune di Bagnoli di Sopra.
5. L'esito finale delle prove deve essere pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito internet del Comune di Bagnoli di Sopra con la votazione riportata da ciascun candidato in tutte le prove espletate, con la votazione complessiva e con l'indicazione espressa dei candidati risultati idonei. Tale pubblicazione è equiparata ad ogni effetto alla comunicazione personale e a ogni altra forma di pubblicazione prevista dalle vigenti disposizioni normative in materia.
6. E' facoltà del Segretario comunale, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, procedere:
- alla riapertura, se già scaduto, o ad una proroga, prima della scadenza, del termine fissato nel bando per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, all'integrazione della documentazione;
 - alla rettifica ed alla integrazione dell'avviso. Le modifiche comportano la ripubblicazione dell'avviso, ovvero la comunicazione a tutti i candidati che vi hanno interesse, a seconda dell'oggetto della modifica. In particolare, qualora la rettifica riguardi i requisiti di accesso o le prove d'esame, il bando dovrà essere ripubblicato con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale e dovrà prevedere la riapertura del termine di scadenza o la proroga dello stesso;
 - alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura selettiva. Il provvedimento deve essere notificato a tutti coloro che hanno presentato domanda mediante lettera raccomandata A.R. contenente gli estremi del provvedimento e pubblicato, con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale.

Dei provvedimenti di cui al precedente punto sono informate le Organizzazioni Sindacali.

7. La Commissione Esaminatrice è presieduta dal Responsabile del servizio o dal Segretario Comunale e composta dal Responsabile del Servizio interessato o dall'Ufficio Personale e di almeno un componente esterno, di provata competenza sulle materie di concorso, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 35, comma 3, lett. e), D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 1 componenti della Commissione, devono essere di categoria o qualifica almeno pari al posto messo a concorso. Le funzioni di segretario vengono svolte da un dipendente dell'Ente inquadrato in una categoria non inferiore a quella di accesso "B3" o da un componente della commissione stessa.
8. La Commissione Esaminatrice viene nominata con deliberazione della Giunta Comunale, su proposta dei Responsabili dei Servizi interessati. Con il medesimo provvedimento si provvede alla nomina del Segretario della Commissione.
9. Nel caso di impedimento o di decadenza di uno o più componenti della Commissione, si procede alla relativa

sostituzione con le medesime modalità previste per la nomina, salvo che all'atto della nomina non siano già stati indicati i sostituti. Tutte le operazioni precedentemente espletate conservano validità ed il nuovo componente partecipa a quelle ancora necessarie per il completamento della procedura selettiva. Al momento dell'assunzione dell'incarico egli deve prendere conoscenza dei verbali delle sedute che si sono già tenute e di tutti gli atti della procedura e di tutto ciò deve essere fatto apposito riferimento nel verbale. Nel caso di impedimento del Segretario insorto durante lo svolgimento di una prova selettiva o comunque di una seduta della Commissione, o in un momento immediatamente precedente e tale da non consentire la sua tempestiva sostituzione, il Presidente, previa verbalizzazione delle motivazioni, assegna le funzioni di segretario ad uno dei componenti della Commissione e provvede personalmente alla custodia degli atti, documenti ed elaborati.

10. Fermi restando i requisiti generali previsti per l'accesso al pubblico impiego dalle vigenti disposizioni normative in materia, il limite massimo d'età per l'accesso alla categoria C -- profilo "vigile urbano" viene fissato in anni 45. Ulteriori e specifici requisiti collegati alle peculiarità dei diversi profili professionali in relazione alla natura del servizio vengono espressamente determinati ed indicati nei singoli avvisi di selezione.
11. Le categorie riservatarie e le preferenze sono quelle indicate dalle vigenti disposizioni normative. A parità di merito e di titoli dei concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria, la preferenza è determinata nell'ordine:
 - dalla maggiore età anagrafica
 - dal numero dei figli a carico
 - dalla maggiore esperienza lavorativa computata su tutto il complessivo progresso lavorativo del concorrente.

Articolo 32 - Perfezionamento della domanda e dei documenti

1. Nel caso che dalla istruttoria risultino omissioni od imperfezioni nella domanda e/o nella documentazione il concorrente viene invitato a provvedere al loro perfezionamento, entro il termine accordato, a pena di esclusione dal concorso.
2. Nessuno degli atti presentati in termini può essere restituito al concorrente per il perfezionamento, che deve essere effettuato con atti integrativi e complementari, osservando le modalità e i termini richiesti dall'Ente.
3. Le dette integrazioni di documenti possono avvenire su richiesta dell'Amministrazione lo stesso giorno della prima prova d'esame in sede di ricezione dei candidati e di registrazione dei documenti di identità.

Articolo 33 - Disposizioni specifiche

1. Ai fini delle procedure concorsuali disciplinate dal presente regolamento per assolvimento dell'obbligo scolastico deve intendersi, indifferentemente:
 - Il conseguimento del diploma di licenza di scuola media inferiore;
 - il conseguimento della licenza di scuola elementare avvenuto entro il 31 dicembre 1962,
 - l'osservanza delle norme sull'obbligo scolastico per almeno otto anni e fino al compimento del 15° anno di età;
 - la frequenza della scuola elementare fino al 14° anno di età entro l'anno 1962;
 - il conseguimento della promozione al secondo anno di scuola secondaria superiore per i nati nell'anno 1985 e seguenti;

- l'osservanza delle norme sull'obbligo scolastico per almeno nove anni e fino al compimento del 15° anno d'età per i nati nell'anno 1985 e seguenti.
2. Ai predetti fini, inoltre, per licenza di scuola dell'obbligo deve indifferentemente intendersi il conseguimento del diploma di licenza di scuola media inferiore, ovvero il conseguimento della licenza di scuola elementare entro l'anno 1962 (anno scolastico 1961/1962). Per i nati nell'anno 1985 e seguenti si rinvia a quanto previsto in materia delle recenti disposizioni sul sistema scolastico in fase di attuazione.
 3. L'equipollenza dei titoli di studio è quella stabilita dal legislatore e non è suscettibile di interpretazione analogica.
 4. E' fatto salvo infine quanto previsto dalle recenti disposizioni sulla riforma universitaria in fase di attuazione.

Articolo 34 - Prove selettive. Tipologia e modalità

1. Le prove d'esame sono puntualmente determinate nell'ambito del corrispondente avviso in osservanza dei criteri generali e delle disposizioni di seguito recate. Esse, di norma, consistono in una prova scritta e/ pratico attitudinale e in una prova orale.
2. L'avviso di selezione per la copertura di posti ascritti alle categorie C e D (con esclusione di quelle per cui, in relazione alla posizione professionale, si ritiene derogare) prevede di norma e nell'ambito della prova orale l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e/o delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.
3. Si intende:
 - a) Per prova scritta quella il cui contenuto verte su argomenti di carattere generale con lo scopo di valutare il bagaglio complessivo di conoscenza del candidato, anche indipendentemente dalle loro applicazioni pratiche immediate;
 - b) Per prova scritta a contenuto pratico - attitudinale ed eventualmente teorico quella il cui contenuto verte sulla concreta risoluzione di una questione di lavoro, volta ad accertare la capacità da parte del concorrente di applicazione delle conoscenze ad ipotetiche situazioni amministrative, organizzative o comunque di lavoro nell'ambito dell'Ente;
 - c) Per prova pratico attitudinale quella volta ad accertare la professionalità del candidato con riferimento alle attività che il medesimo è chiamato a svolgere e consiste nella realizzazione di un manufatto, nel dar prova della capacità di operare con mezzi tecnici e/o informatici, nell'effettuazione di una prestazione artigianale o di mestiere o comunque nella dimostrazione del livello della sua qualificazione o specializzazione fornita in modo pratico;
4. L'avviso può inoltre prevedere delle prove aggiuntive qualora sia necessario per la particolare professionalità da verificare;
5. Per lo svolgimento delle prove scritte consistenti in quesiti a risposta sintetica o test ci si può avvalere della collaborazione di soggetti esterni (ditte specializzate o consulenti professionali) per la redazione e/o la somministrazione e/o la correzione dei questionari medesimi;
6. Nell'ambito delle prove possono essere verificate non solo le conoscenze del candidato ma anche le sue attitudini a ricoprire la posizione di lavoro messa a selezione integrando o sostituendo il colloquio

individuale con un colloquio di gruppo per la copertura di quelle figure professionali per le quali si ritiene rilevante la valutazione della capacità di interrefazione di coordinamento delle risorse, di risoluzione dei problemi, di leadership, di orientamento al risultato, o da altre modalità di colloquio idonee a verificare le singole attitudini dei candidati a coprire il posto.

7. La verifica delle attitudini può essere effettuata da parte di un consulente professionale esperto in selezione del personale, di uno psicologo del lavoro, di una persona con professionalità idonea o da parte di società specializzate, direttamente o quali membri effettivi o aggregati dalla Commissione in una o più fasi della procedura selettiva.

Articolo 35 - Preselezione

1. Nell'avviso può essere previsto che le prove siano precedute da forme di preselezione eventualmente indicando anche il numero massimo dei candidati che, dopo averla superata, vengono ammessi a sostenere le prove selettive. La preselezione è effettuata dalla Commissione direttamente o avvalendosi del supporto di aziende specializzate o esperti in selezione del personale o soggetti comunque competenti. La preselezione può anche precedere l'insediamento della Commissione.
2. Nelle preselezioni si applicano, di norma, le procedure previste per le prove scritte/pratico-attitudinali dal presente Regolamento.
3. I punteggi riportati nella prova preselettiva non sono considerati utili ai fini della graduatoria finale.

Articolo 36 - Verifica delle attitudini

1. Le attitudini a ricoprire le posizioni di lavoro poste a selezione possono essere verificate in una o più delle seguenti fasi della procedura selettiva:
 - a. nella fase di preselezione
 - b. nell'ambito della/e prove scritte
 - c. nell'ambito della prova orale
2. La verifica delle attitudini nell'ambito della prova orale può essere effettuata anche integrando o sostituendo il colloquio individuale con un colloquio per gruppi di candidati per la copertura di quelle figure professionali per le quali si ritiene rilevante la valutazione della capacità di interrefazione, di coordinamento delle risorse, di risoluzione di problemi di leadership, di orientamento al risultato, o da altre modalità di colloquio idonee a verificare le singole attitudini dei candidati a ricoprire il posto messo a selezione.

Articolo 37 - Criteri di valutazione

1. Nel caso di selezione per titoli ed esami la Commissione Esaminatrice sulla base dei criteri individuati prima dello svolgimento delle prove, effettua la valutazione dei titoli individuati nel bando e l'attribuzione del relativo punteggio, limitatamente ai candidati ammessi alla prova orale e prima dell'espletamento della prova stessa.
2. Il punteggio complessivo attribuito ai titoli prescelti non può essere superiore al 20% del totale di punti delle prove. Tale punteggio viene suddiviso tra le diverse categorie di titoli, nel rispetto dei criteri di cui al presente articolo.
3. I titoli si suddividono nelle seguenti categorie: titoli di studio e cultura, titoli di servizio, titoli vari e curriculum professionale:

- a. Titoli di studio - Comprendono tutti i titoli (licenza e/o diplomi vari) rilasciati in base al vigente ordinamento scolastico e universitario.

Il titolo richiesto per l'ammissione alla selezione non viene valutato. Vengono valutati solo quelli ulteriori pari o superiori a quelli previsti per l'accesso ed in modo differenziato rispetto alla loro attinenza alla posizione professionale posta a selezione.

- b. Titoli di servizio - Comprendono:

- Il servizio prestato presso enti pubblici, loro associazioni, consorzi, aziende e società con rapporto di lavoro subordinato;
- I periodi prestati presso datori privati con rapporto di lavoro subordinato.

La valutazione dei titoli di servizio avverrà tenendo conto delle frazioni di mese superiori a 15 giorni, trascurando quelle uguali o inferiori a tale limite.

Non sono valutabili gli anni di servizio eventualmente richiesti quale requisito di ammissione alla selezione.

Ai sensi dell'articolo 22 della L. 985/86 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, sono considerati e valutati con lo stesso punteggio attribuito per i servizi prestati negli impieghi civili presso Enti Pubblici. Tali periodi sono valutati equiparando alla categoria B/1 il servizio prestato in qualità di soldato semplice, alla categoria C1 il servizio prestato in qualità di sottufficiale e alla categoria D/1 il servizio prestato in qualità di ufficiale (fino al grado di capitano).

Il servizio prestato a tempo parziale viene valutato in misura proporzionale.

- c. Titoli vari - Comprendono:

- Gli attestati di profitto e/o frequenza, conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento e aggiornamento;
- Le abilitazioni professionali, qualora non richieste per l'accesso, i patentini;
- Le pubblicazioni a stampa editoriali e simili (libri, saggi, pubblicazioni);
- Altri titoli apprezzabili dalla Commissione, purché pertinenti al posto da ricoprire.

- d. Curriculum - Per curriculum professionale s'intende il complesso delle esperienze, dei titoli acquisiti e delle attività svolte dal candidato significative per l'apprezzamento delle capacità ed attitudini professionali rispetto al posto da ricoprire.

Il curriculum è valutato solo se evidenzia un valore professionale aggiunto rispetto ai titoli già documentati o dichiarati.

Possono, pertanto, essere oggetto di valutazione:

- attività svolta in qualità di professionisti o lavoratori autonomi o con incarico di collaborazione coordinata e continuativa presso enti locali con riferimento alle entità ed alla qualità dell'impegno che deve avere attinenza con i compiti da affidare con l'assunzione;
- altre esperienze lavorative non valutate ad altro titolo (borse di studio e lavoro, stage, etc.);
- incarichi speciali svolti;
- svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate.

4. L'individuazione specifica, nell'ambito delle diverse categorie prescelte, dei titoli ritenuti valutabili nonché dei criteri per la loro valutazione, è definita nello specifico avviso di selezione, avuto riguardo ai criteri generali previsti nel presente articolo.

Articolo 38 - Detrazioni per sanzioni disciplinari

1. Nel caso in cui partecipi alla selezione un dipendente che abbia subito sanzioni disciplinari nei 2 anni antecedenti il termine di scadenza per la presentazione delle domande, la Commissione Esaminatrice attribuisce un punteggio negativo calcolato come segue:
- a. il provvedimento di rimprovero scritto (censura) comporta la riduzione del 50% del punteggio riservato ai titoli di servizio degli ultimi due anni;
 - b. Il provvedimento di riduzione dello stipendio o altri provvedimenti disciplinari di maggior gravità comportano l'azzeramento del punteggio riservato ai titoli di servizio.

Articolo 39 - Utilizzo della graduatoria finale

1. La graduatoria finale rimane efficace per il periodo previsto dalla normativa vigente con decorrenza dalla data di pubblicazione ed è, di norma, utilizzata per la copertura dei posti messi a selezione.
2. La medesima graduatoria può inoltre essere utilizzata:
 - a) per la copertura dei posti resisi successivamente vacanti e disponibili allo stesso profilo professionale e categoria;
 - b) per la copertura dei posti istituiti o trasformati successivamente all'atto di indizione della selezione, purché precedentemente alla conclusione della procedura selettiva, intendendosi tale momento la formazione della graduatoria provvisoria da parte della Commissione;
 - c) per eventuali assunzioni di personale a tempo determinato, ai sensi di quanto disposto nel presente regolamento, in caso di temporanea carenza di personale in organico appartenente alla categoria dei posti messi a concorso, verificatasi dopo la conclusione della procedura concorsuale.

Articolo 40 - Concorsi interni

1. Il concorso interno è disciplinato nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 91 del T.U.E.L. I profili professionali caratterizzati da esperienza professionale acquisibile all'interno dell'Ente locale negli

specifici profili che costituiscono ambito di reclutamento, sono individuati in fase di programmazione del fabbisogno del personale dipendente.

2. I posti da ricoprire mediante concorsi interni sono riservati al personale dipendente dell'Ente a tempo indeterminato dotato della necessaria professionalità, inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, anche prescindendo dai titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli previsti dalle normative vigenti.
3. Nel caso in cui manchino le professionalità interne o che le selezioni interne non abbiano buon esito, l'Ente potrà procedere alla copertura dei posti mediante selezioni concorsuali esterne.

Articolo 41 - Modalità di espletamento dei concorsi interni

1. Al fine di dare adeguata pubblicità, l'avvio della procedura concorsuale interna avviene mediante pubblicazione del relativo avviso all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET del Comune per 15 giorni consecutivi, previa informazione ai rappresentanti sindacali aziendali.
2. La Commissione Esaminatrice è presieduta dal Segretario Comunale e composta da due componenti, interni o esterni, di provata competenza sulle materie di concorso, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 35, comma 3, lett. e), D.Lgs. 165 del 30.03.2001. I componenti della Commissione, se dipendenti pubblici, dovranno essere di categoria o qualifica almeno pari al posto messo a concorso. Le funzioni di segretario vengono svolte da un dipendente dell'Ente inquadrato in una categoria non inferiore alla B – posizione economica B1.
3. La valutazione finale dei concorrenti è espressa sulla base di un punteggio numerico di 20/20 così riportato:
 - 10/20 per la prova mediante tests a risposte multiple o a risposta sintetica ovvero per la prova pratica;
 - 10/20 per colloquio su profili pratici dell'attività da svolgere.
4. Vengono ammessi alla 2^a prova i candidati che riportano nella prima prova una votazione di almeno 7/10. La 2^a prova si intende superata dai candidati che riportano una votazione di almeno 7/10.
5. A parità di votazione la preferenza sarà determinata a favore del candidato in possesso della maggiore anzianità di servizio nella categoria e/o nella posizione economica necessaria per l'accesso alla selezione.
6. La graduatoria di merito delle selezioni, regolarmente approvata, dovrà essere pubblicata per 15 giorni all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET del Comune.
7. Le forme di pubblicazione degli avvisi e delle graduatorie previste dal presente articolo sono equiparate ad ogni effetto alla comunicazione personale e a ogni altra forma di pubblicazione prevista dalle vigenti disposizioni normative in materia.
8. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si applica la normativa prevista per la selezione pubblica, in quanto compatibile.

Articolo 42 - Progressioni verticali interne nel sistema di classificazione

1. La progressione verticale è disciplinata nel rispetto delle disposizioni contenute nei CCNL sul sistema di classificazione professionale del personale del Comparto Regioni Autonomie locali.

2. Costituiscono presupposto per l'esperimento della progressione verticale:
 - a) la vacanza del posto in organico
 - b) l'esigenza dell'Amministrazione di ricoprire la posizione
 - c) la disponibilità economica
3. I posti da ricoprire mediante progressione verticale interna sono riservati al personale dipendente dell'Ente a tempo indeterminato dotato della necessaria professionalità, inquadrato nella categoria immediatamente inferiore e in possesso dei requisiti indicati nel successivo articolo 44.
4. La progressione interna verticale deve essere limitata alla categoria immediatamente superiore a quella rivestita dal dipendente.
5. Nel caso in cui manchino le professionalità interne o che le selezioni interne non abbiano buon esito, l'Ente potrà procedere alla copertura dei posti mediante selezioni concorsuali esterne.

Articolo 43 - Progressioni verticali interne nel sistema di classificazione: modalità di espletamento delle procedure di selezione

1. Al fine di dare adeguata pubblicità, l'avvio della procedura di selezione verticale interna avverrà mediante pubblicazione del relativo avviso all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET del Comune per 10 giorni, previa informazione ai rappresentanti sindacali aziendali.
2. La Commissione Esaminatrice è presieduta dal Segretario Comunale e composta dal Responsabile del Servizio interessato o dall'Ufficio Personale e da almeno un componente esterno, di provata competenza sulle materie di concorso, nominati dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del servizio. I componenti della Commissione devono essere di categoria o qualifica almeno pari al posto messo a concorso. Le funzioni di segretario verranno svolte da un dipendente dell'Ente inquadrato in una categoria non inferiore alla categoria di accesso B3, designato con provvedimento del Responsabile del servizio interessato, ovvero da un componente della Commissione stessa.
3. Qualora la progressione verticale riguardi un Responsabile di settore, la Commissione Esaminatrice è presieduta dal Segretario Comunale e composta da due componenti esterni designati dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del servizio.
4. La delibera di Giunta Comunale che prevede o riserva dei posti alla copertura mediante progressione verticale potrà disporre una diversa composizione della commissione esaminatrice ove, sia necessaria la valutazione di specifiche competenze professionali, non di competenza dei Responsabili di settore o, comunque, ove la partecipazione alla commissione di persone interne all'ente sia inopportuna per ragioni di trasparenza ed imparzialità nella selezione.
5. La prova selettiva tende a verificare il livello professionale e l'attitudine del candidato in relazione ai nuovi compiti previsti per la categoria superiore. Essa è basata sulla valorizzazione di esperienze professionali, discussione di casi, risoluzione di problemi, valorizzazione di percorsi formativi e di competenze maturate.
6. La valutazione finale dei concorrenti è espressa sulla base di un punteggio numerico di 30/30 così assegnato:
 - fino a 3 punti per il titolo di studio
 - fino a 6 punti per il servizio prestato nella categoria o qualifica funzionale di provenienza
 - fino a 5 punti per titoli di abilitazione, corsi di specializzazione, di qualificazione, di formazione o di aggiornamento professionale conclusi con valutazione
 - fino a 7 punti per la valutazione complessiva dei risultati conseguiti, delle prestazioni rese, delle capacità

dimostrate nella gestione del ruolo, delle abilità gestionali ed organizzative, delle competenze professionali ed operative, delle attitudini alla corretta interpretazione delle finalità assegnate, della propensione all'intrattenimento dei sistemi relazionali, del potenziale professionale esposto

- fino a 9 punti per la valutazione delle specifiche competenze ed attitudini all'espletamento dell'attività che andrà a svolgere da accertare attraverso apposito colloquio finalizzato.

7. Superano la selezione coloro che avranno riportato un punteggio minimo di 21/30. A parità di votazione la preferenza sarà determinata a favore del candidato in possesso della maggiore anzianità di servizio nella categoria e/o nella posizione economica necessaria per l'accesso alla selezione.
8. La graduatoria di merito delle selezioni, regolarmente approvata, dovrà essere pubblicata per 15 giorni all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET del Comune.
9. Le forme di pubblicazione degli avvisi e delle graduatorie previste dal presente articolo sono equiparata ad ogni effetto alla comunicazione personale e a ogni altra forma di pubblicazione prevista dalle vigenti disposizioni normative in materia.

Articolo 44 - Criteri per le progressioni verticali interne nel sistema di classificazione

1. Per partecipare alle progressioni verticali interne i dipendenti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

Passaggio nella categoria	Requisiti	Prove per la selezione																				
B con ingresso in B1	a) Iscrizione nella Cat. A b) titoli di studio: quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione, salvo quanto previsto nei commi 2-3-4. c) periodo di esperienza maturato (anche a seguito di rapporti a tempo determinato):	Secondo le modalità indicate nell'art. 43 del presente regolamento.																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Posizione economica</th> <th>Area omogenea</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A1</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>12 mesi</td> </tr> <tr> <td>A4</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <th>Posizione economica</th> <th>Area non omogenea</th> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>30 mesi</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td>A4</td> <td>12 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	Posizione economica	Area omogenea	A1	24 mesi	A2	18 mesi	A3	12 mesi	A4	6 mesi	Posizione economica	Area non omogenea	A1	30 mesi	A2	24 mesi	A3	18 mesi	A4	12 mesi	
Posizione economica	Area omogenea																					
A1	24 mesi																					
A2	18 mesi																					
A3	12 mesi																					
A4	6 mesi																					
Posizione economica	Area non omogenea																					
A1	30 mesi																					
A2	24 mesi																					
A3	18 mesi																					
A4	12 mesi																					

Passaggio nella categoria	Requisiti	Prove per la selezione
	a) ascrizione nella Cat. B1 o posizioni economiche	Secondo le modalità

C con ingresso in C1	superiori della stessa categoria		indicate nell'art. 43 del presente regolamento.
	b) titoli di studio: quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione, salvo quanto previsto nei commi 2-3-4.		
	c) periodo di esperienza maturato (anche a seguito di rapporti a tempo determinato):		
	Posizione economica	Area omogenea	
	B1	24 mesi	
	B2	21 mesi	
	B3	18 mesi	
	B4	14 mesi	
	B5	10 mesi	
	B6	8 mesi	
	Posizione economica	Area non omogenea	
	B1	30 mesi	
	B2	27 mesi	
	B3	24 mesi	

Passaggio nella categoria	Requisiti	Prove per la selezione	
D	a) ascrizione nella Cat. C		Secondo le modalità indicate nell'art. 43 del presente regolamento.
	b) titoli di studio: quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione, salvo quanto previsto nei commi 2-3-4.		
	c) periodo di esperienza maturato (anche a seguito di rapporti a tempo determinato):		
	Posizione economica	Area omogenea	
	C1	24 mesi	
	C2	20 mesi	
	C3	16 mesi	
	C4	10 mesi	
	C5	8 mesi	
	Posizione economica	Area non omogenea	
	C1	30 mesi	
	C2	26 mesi	
	C3	20 mesi	
	C4	16 mesi	

2. In caso di possesso di titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione, il periodo di esperienza indicato nei prospetti sopra riportati sarà raddoppiato.
3. La deroga relativa al titolo di studio, non si applica qualora si ritenga non sia opportuno prescindere dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, ovvero qualora il possesso del titolo di studio risulti di rilevante opportunità, determinante o necessario all'esercizio delle attribuzioni afferenti alla posizione da ricoprire, o lo stesso sia prescritto da norme di legge e/o regolamentari vigenti.
4. Annualmente il personale è soggetto a valutazione da parte del responsabile dell'unità operativa secondo criteri, prestabiliti in sede di C.C.D.I., previamente a conoscenza degli interessati. Il giudizio conclusivo finale si conclude con una valutazione sintetica espressa in un punteggio. Per l'accesso alla progressione verticale il dipendente deve aver acquisito una valutazione non inferiore a punti 45 nell'anno precedente a quello della selezione per la progressione orizzontale.

Articolo 45 - Contratti a termine e contratti di formazione lavoro

1. Nel rispetto di quanto previsto dal programma triennale delle assunzioni, l'Ente può ricorrere, nell'ipotesi previste dall'articolo 7 del CCNL Integrativo Comparto Regioni-Autonomie Locali del 14.09.2000, all'assunzione di personale a tempo determinato con le seguenti modalità:
 - a) richiesta numerica di lavoratori al Centro per l'Impiego territorialmente competente per i posti per i quali sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, con le modalità previste nell'articolo 48 del presente regolamento;
 - b) pubbliche selezioni, ai sensi di quanto previsto nell'articolo 48 del presente regolamento;
 - c) utilizzo di graduatorie finali di selezioni pubbliche dell'Ente in corso di validità, per posti della medesima categoria e profilo o almeno equivalente;
 - d) in assenza di proprie graduatorie valide, mediante l'utilizzo di graduatorie predisposte da altri Enti locali e da proprie Società, Consorzi ed Aziende, per i posti della medesima categoria, previo accordo con i suddetti Enti. In tal caso il Segretario comunale, coadiuvato dal responsabile del settore interessato, possono sottoporre i candidati della graduatoria resa disponibile dall'altro Ente ad una prova o ad un colloquio con riferimento alle mansioni relative al posto da ricoprire e individuare il candidato più idoneo.
 - e) in casi di urgenza, mediante la procedura prevista nell'articolo 47 del presente regolamento.
2. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato si può trasformare in rapporto a tempo indeterminato.
3. L'Ente, inoltre, sempre nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, può ricorrere, nell'ipotesi prevista dall'articolo 3 del CCNL Integrativo Comparto Regioni-Autonomie Locali del 14.09.2000, all'assunzione di personale mediante contratto di formazione lavoro, quando si tratti di favorire l'assunzione di professionalità elevate o di agevolare l'inserimento professionale di giovani mediante un'esperienza

lavorativa in grado di consentire un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio dell'Ente stesso. Le procedure selettive dei candidati destinatari del contratto di formazione lavoro sono disciplinate dal successivo articolo 46, fermo restando quanto disposto dalla normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni in materia di riserve, precedenza e preferenze. Le procedure e i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti ai fini della eventuale trasformazione di un contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato saranno disposte, di volta in volta, dalla Giunta Comunale, in relazione alle diverse posizioni di lavoro da ricoprire, previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 17 del CCNL Integrativo Comparto Regioni-Autonomie Locali del 14.09.2000.

Articolo 46 - Contratti a termine e contratti di formazione e lavoro) - procedure di selezione

1. Al fine di dare adeguata pubblicità, l'avvio della procedura di selezione dei candidati destinatari di un contratto a termine o di formazione e lavoro avverrà mediante pubblicazione del relativo avviso all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET del Comune per 15 giorni consecutivi.
2. La Commissione Esaminatrice è presieduta dal Segretario Comunale ed è composta da due componenti, interni o esterni, di provata competenza sulle materie di concorso o di selezione, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 35, comma 3, lett. e), D.Lgs. 165 del 30.03.2001. I componenti della Commissione, devono essere di categoria o qualifica almeno pari al posto messo a concorso. Le funzioni di segretario vengono svolte da un dipendente dell'Ente inquadrato alla categoria di accesso B3, ovvero da un componente della Commissione stessa.
3. La valutazione dei concorrenti da assumere a tempo determinato viene espressa sulla base di un punteggio numerico di 30/30, attribuito a seguito di apposito colloquio finalizzato all'accertamento delle specifiche competenze ed attitudini all'espletamento dell'attività da svolgere.
4. La valutazione dei concorrenti da assumere con contratto di formazione e lavoro viene espressa sulla base di un punteggio numerico di 30/30 così riportato:
 - Fino a 10 punti per la prova mediante tests a risposte multiple o sintetiche, ovvero per la prova pratica;
 - Fino a 20 punti a seguito di apposito colloquio finalizzato all'accertamento delle conoscenze ed attitudini necessarie all'espletamento dell'attività da svolgere.
5. Vengono ammessi alla 2^a prova i candidati che riportano nella prima prova una votazione di almeno 7 punti. La seconda prova si intende superata dai candidati che riportano una votazione di almeno 14 punti.
6. Sono dichiarati idonei coloro che riportano una votazione di almeno 21/30. A parità di votazione la preferenza è determinata a favore del candidato più giovane d'età.
7. Sia nel caso dei contratti a termine che nel caso di contratti di formazione e lavoro è possibile prevedere nel bando delle prove aggiuntive rispetto a quelle indicate nella presente disposizione regolamentare, ovè ciò sia ritenuto opportuno in relazione alla particolare tipologia di funzioni che il lavoratore dovrà espletare.
8. La graduatoria di merito delle selezioni, regolarmente approvata, deve essere pubblicata per 15 giorni all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET del Comune.
9. Le forme di pubblicazione degli avvisi e delle graduatorie previste dal presente articolo sono, equiparate ad ogni effetto alla comunicazione personale e ad ogni altra forma di pubblicazione prevista dalle vigenti disposizioni normative in materia.

10. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si applicano le disposizioni previste per i concorsi pubblici, in quanto compatibili,

Articolo 47 .Assunzioni a tempo determinato in casi di urgenza

1. In casi di urgenza il Segretario comunale coadiuvato dal Responsabile del servizio interessato predispone d'ufficio graduatorie per assunzioni a tempo determinato a seguito di pubblico avviso pubblicato con le stesse modalità previste dall'articolo 48 del presente regolamento, tenendo conto di:
 - votazione conseguita nel titolo di studio richiesto
 - esperienze di lavoro subordinato nella medesima professionalità da assumere svolte presso il Comune di Bagnoli di Sopra ed altri enti locali.
2. Il punteggio complessivo è di 100 suddiviso in parti uguali fra titolo di studio e servizio.
3. Il titolo di studio richiesto non viene valutato se risulta conseguito con il livello più basso di punteggio. In caso di punteggio superiore viene effettuata interpolazione fra lo stesso e il punteggio massimo di 50 attribuibile.
4. L'esperienza lavorativa viene valutata in mesi, con un punteggio pari a 1 per ogni mese fino a un massimo di 50.
5. i periodi di servizio si sommano:
 - ogni 30 giorni si computa 1 mese;
 - eventuale resto superiore a 15 giorni viene conteggiato come mese intero;
 - eventuale resto pari o inferiore a 15 giorni non si valuta.
6. Non sono valutabili gli anni di servizio eventualmente richiesti quale requisito di ammissione alla selezione. Ai sensi dell'articolo 22 della L. 985/86 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, sono considerati e valutati con lo stesso punteggio attribuito per i servizi prestati negli impieghi civili presso Enti Pubblici. Tali periodi sono valutati equiparando alla categoria B11 il servizio prestato in qualità di soldato semplice, alla categoria C/1 il servizio prestato in qualità di sottufficiale e alla categoria D/1 il servizio prestato in qualità di ufficiale (fino al grado di capitano).

Il servizio prestato a tempo parziale viene valutato in misura proporzionale.
7. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine:
 - dalla minore età anagrafica;
 - dal numero dei figli a carico per coniugati e non coniugati;
 - dalla maggiore esperienza lavorativa.

Articolo 48 .Assunzioni a tempo indeterminato o determinato mediante avviamento dall'ufficio provinciale del lavoro

1. Alle assunzioni a tempo indeterminato o determinato di personale di categoria A o B -- posizione economica B1, si procede mediante avviamento dall'Ufficio provinciale del lavoro, secondo le disposizioni del capo 111 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, della L. 28 febbraio 1987, n. 56 e del successivo articolo 4, L. 24 maggio 1998, n. 160, e successive modifiche ed integrazioni.
2. La selezione finalizzata esclusivamente all'accertamento dell'idoneità dei candidati. Il giudizio reso dalla Commissione nominata con gli stessi criteri delle commissioni esaminatrici, deve consistere in una valutazione

complessiva d'idoneità o non idoneità dei candidati a svolgere le mansioni connesse al posto da ricoprire.

3. 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.
4. Gli elementi di cui sopra sono comunicati al pubblico mediante un apposito avviso da affiggersi all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET dell'Ente dal giorno della convocazione e fino alla data di conclusione delle prove di selezione.
5. I lavoratori, secondo l'ordine di avviamento, sono sottoposti, da parte della Commissione Esaminatrice, ad una o più prove volte ad accertare l'idoneità degli stessi a svolgere le mansioni relative al posto da coprire e non comportanti valutazioni comparative. La tipologia della/e prove e le materie della/e singole posizioni di lavoro relative ai posti da coprire e comunicate ai singoli lavoratori avviati.
6. L'esito delle prove di selezione, con la relativa valutazione, è reso pubblico mediante pubblicazione all'Albo Pretorio e sul sito INTERNET dell'Ente.

TITOLO IX –

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, MERITO E PREMIO

Art. 49

Ambito di applicazione

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Comune adegua il proprio ordinamento.

Art. 50

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.

3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo e' condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.
7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 51

Trasparenza

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «*Trasparenza, valutazione e merito*»:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance;
- d) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- e) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

h) gli strumenti realizzativi del ciclo di gestione della performance, e cioè degli strumenti di programmazione di mandato (Linee Programmatiche di Mandato, eventuale Piano Generale di Sviluppo), pluriennali (RPP e piano triennale delle opere) e annuali (PEG PDO), nonché a livello annuale dei report intermedi di monitoraggio curati dall'OIV.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Art. 52

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente titolo;
 - e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Art. 53

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 54

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

- a) *Il processo di valutazione*

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.

2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:

a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;

b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;

c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

c) Fasi della valutazione

1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione di cui all'art. 3 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase 1, entro il mese di febbraio;

- verifiche intermedie di cui alla fase 2, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;

- fase 3, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance della dirigenza e/o delle posizioni organizzative apicali.

2. Il dirigente o la posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente o la posizione organizzativa apicale valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, il valutatore è coadiuvato da altri soggetti quali:

- a) i dirigenti di servizio afferenti alla struttura, quando la valutazione riguarda il personale di categoria D;
- b) quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B e C, il valutatore è coadiuvato dai funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente titolo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto all'art. 3 lettera a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Art. 55

Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)

All'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 7 c. 2 lett. a) del D.Lgs 150/2009, di seguito chiamato Organismo, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

L'Organismo sostituisce il Nucleo di Valutazione, ed esercita, in piena autonomia, le proprie attività.

L'Organismo e' nominato dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre

componenti dotati dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche ed in particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.

I curricula dei componenti dell'Organismo sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13, D.Lgs 150/2009.

L'Organismo:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal DLgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009;
- d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III D.Lgs 150/2009.

Art. 56

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice, come dettagliata nell'allegato sub 1), e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 57

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;

d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 58

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità'.

Art. 59

Sistema premiante

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalità, Il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.Lgs 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso D.Lgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 60

Progressioni economiche e di carriera

1. Il Comune riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs n. 165 del 2001, Il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

Art. 61

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Il Comune favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 62

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

Art. 63

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune e' destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

TITOLO X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 64

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività di approvazione. Da tale data s'intendono abrogate tutte le disposizioni normative contenute in anteriori regolamenti incompatibili con il presente regolamento.

DEFINIZIONE PROFILI PROFESSIONALI
--

PREMESSA

L'articolo 3, comma 5, dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali, definisce il "profilo professionale" come la descrizione del contenuto professionale delle attribuzioni proprie delle varie categorie costituenti il nuovo sistema di classificazione del personale dipendente. Ogni Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, deve procedere all'identificazione dei profili professionali dei dipendenti ricorrendo sia ai profili già individuati, a titolo esemplificativo, nell'allegato "A" al suddetto Accordo, sia a nuovi profili professionali con contenuti professionali diversi, che, nel rispetto delle declaratorie d'ogni singola categoria corrispondente, siano più conformi alle esigenze organizzative ed operative dell'Ente medesimo.

Nell'individuazione dei nuovi "profili professionali" l'Ente si è ispirato ai seguenti criteri direttivi di carattere generale

- i profili professionali verranno individuati basandosi principalmente a quelli riportati nell'allegato "A" del C.C.N.L. per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali, ritenendo tali fattispecie conformi, in linea di massima, alle esigenze organizzative dell'Ente ;
- si intende superare ogni forma di esasperato mansionismo, al fine di introdurre a pieno titolo, nel sistema organizzativo dell'Ente, il principio della equivalenza professionale delle mansioni di ciascuna categoria, principio sancito dall'articolo 52 del D.Lgs. n. 156 del 30.03.2001 e dall'art. 3, 2° comma, dell'Accordo in parola ;
- sempre nel segno della massima flessibilità si procederà ad un accorpamento delle denominazioni dei profili, fatti salvi i casi in cui ci si riferisca a posizioni particolari che richiedono una specifica professionalità.

DEFINIZIONE DEI PROFILI PER CATEGORIA
--

CATEGORICA"Profilo professionale "Operatore tecnico"

Sono richieste conoscenze di tipo operativo generale acquisibili attraverso esperienze dirette delle mansioni, che consistono in attività di carattere tecnico-manuali e di semplice ed ordinaria manutenzione. Il lavoratore può svolgere, inoltre, lavori di pulizia e/o sorveglianza nelle strutture assegnate.

Il lavoratore ha responsabilità limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla declaratoria di categoria come definita dal vigente CCNL.

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: scuola dell'obbligo.

CATEGORIA "B"

Profilo professionale "Esecutore tecnico"

Sono richieste buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado d'esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi.

Il lavoratore provvede all'esecuzione di operazioni tecnico manuali anche di tipo specialistico, quali l'installazione, montaggio, controllo, riparazione ed utilizzo di apparecchiature, attrezzature, arredi, automezzi, manutenzione ordinaria degli stessi, messa a dimora del verde pubblico, conduzione di motomezzi, automezzi e macchine operatrici per il trasporto di materiali e/o persone.

Possono, inoltre, essere richieste specifiche abilitazioni o patenti.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla declaratoria di categoria come definita dal vigente CCNL.

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Profilo professionale "Esecutore amministrativo"

Sono richieste buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado d'esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi amministrativi.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma scuola dell'obbligo.

Il lavoratore provvede all'esecuzione di operazioni di carattere esecutivo, quali utilizzo di fotocopiatori e centraline telefoniche, protocollazione e classificazione di corrispondenza, notifica di atti, vigilanza di locali e uffici, prime informazioni all'utenza.

Possono, inoltre, essere richieste specifiche abilitazioni o patenti,

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla declaratoria di categoria come definita dal vigente CCNL.

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma scuola dell'obbligo.

CATEGORIA "B3"

Profilo professionale "Collaboratore tecnico"

Lavoratore che provvede, sulla base di direttive di massima impartite dall'ufficio, all'esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico, quali, ad esempio, l'installazione, conduzione e riparazione d'impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente.

Conduce, se in possesso di idonea patente o abilitazione, quando necessaria, macchine operatrici complesse, scuolabus e veicoli a motore per il trasporto di persone e materiali.

Cura l'ordinaria manutenzione, la pulizia e l'efficienza dei macchinari e delle attrezzature in dotazione.

Verifica che siano osservate tutte le prescrizioni in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro, segnalando prontamente ai soggetti competenti le eventuali carenze.

Assicura la corretta gestione del magazzino, ivi comprese le operazioni di carico e scarico dei materiali e delle attrezzature.

Sovrintende ai lavori e agli interventi effettuati per conto dell'Ente anche da parte di ditte esterne, verificandone la corretta esecuzione.

Opera in qualità di capo/squadra, se individuato dal competente responsabile del servizio, assegnando il lavoro ai vari componenti della squadra, secondo le professionalità e le attitudini di ciascuno.

Formula proposte per il miglioramento operativo del servizio e redige proposte sugli interventi eseguiti.

Può essere individuato quale responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma scuola dell'obbligo, unitamente a corsi di formazione specialistici riconosciuti almeno a livello regionale, ovvero diploma di scuola media superiore attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "Collaboratore amministrativo "

Lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla predisposizione e copiatura di testi, atti e provvedimenti utilizzando strumenti informatici, all'utilizzo, gestione, conservazione e aggiornamento degli archivi nell'ambito del sistema di automazione dell'Ente, nonché al rilascio di certificazioni e documenti e alla notifica di atti.

Coordina l'attività di altro personale e provvede all'organizzazione di riunioni.

Formula proposte per il miglioramento operativo del servizio e redige proposte sugli interventi eseguiti.

Può essere individuato quale responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma scuola dell'obbligo, unitamente a corsi di formazione specialistici riconosciuti almeno a livello regionale, ovvero diploma di scuola media superiore attinente al posto messo a concorso.

CATEGORIA "C"

Profilo professionale "Istruttore amministrativo"

Lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, nell'ambito di prescrizioni di massima e/o di procedure determinate, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, la elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la elaborazione e la predisposizione di atti e documenti, anche coordinando altri addetti.

Può essere individuato quale responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti

assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L.

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Non sono considerate equivalenti le mansioni, di carattere professionale specifico, dei sottoindicati profili appartenenti alla medesima categoria: agente di polizia municipale

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola media superiore attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "Istruttore tecnico"

Lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo e tecnico, nell'ambito di prescrizioni di massima e/o di procedure determinate, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche atti e del profilo, la raccolta, fa elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la elaborazione e la predisposizione di documenti, anche coordinando altri addetti.

Può essere individuato quale responsabile del procedimento amministrativo ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Esercita compiti di segretariato di commissioni, gruppi di lavoro e simili, redigendone in particolare i verbali.

Esegue rilievi, sopralluoghi, indagini, perizie ed accertamenti tecnici in genere, redigendo le relative relazioni. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L.

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti. Non sono considerate equivalenti le mansioni, di carattere professionale specifico, dei sottoindicati profili appartenenti alla medesima categoria: agente di polizia municipale

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola media superiore attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "Istruttore contabile"

Lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo e contabile, nell'ambito di prescrizioni di massima e/o di procedure determinate, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, la elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la elaborazione e la predisposizione di atti e documenti, anche coordinando altri addetti.

Può essere individuato quale responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Non sono considerate equivalenti le mansioni, di carattere professionale specifico, dei sottoindicati profili

appartenenti alla medesima categoria: agente di polizia municipale

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola media superiore attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "Istruttore di vigilanza"

Lavoratore che svolge attività di prevenzione e controllo e repressione in sede amministrativa di comportamenti e atti contrari a leggi e disposizioni regolamentari in materia di pulizia urbana (edilizia, commerciale, sanitaria e tributaria) e di circolazione stradale.

Collabora, quale agente di P.S., con le forze dell'ordine e sotto le direttive dell'Autorità di P.S., per il controllo e il mantenimento dell'ordine pubblico nel territorio comunale.

Svolge attività di agente di P.S. sotto le direttive della competente Autorità Giudiziaria.

Esegue rilievi, sopralluoghi, indagini, perizie ed accertamenti tecnici in genere nell'ambito delle materie di competenza ed effettua la notifica di atti.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Può essere individuato quale responsabile del procedimento ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati per tali funzioni derivanti da disposizioni di legge e/o regolamenti.

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola media superiore attinente al posto messo a concorso.

CATEGORIA "D"

Profilo professionale "Istruttore direttivo tecnico"

Lavoratore che espleta attività ad alto contenuto specialistico professionale di ricerca, acquisizione, elaborazione, illustrazione, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività tecnica/amministrativa dell'Ente, con particolare riferimento al settore dell'edilizia privata, dell'ambiente e dei lavori pubblici in genere.

Cura la redazione e l'esecuzione di progetti di opere pubbliche, compresa la direzione, vigilanza e la contabilità dei lavori, espleta le funzioni di cui al D.Lgs. n. 494/1996, nonché l'istruttoria e l'esecuzione di progetti di opere pubbliche eseguiti da professionisti esterni, quale responsabile unico del procedimento ai sensi della L. n. 109/1994.

Può essere responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari, qualora non abbia assegnato ad altri tale responsabilità. Può essere incaricato per le "posizioni organizzative", ai sensi degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, con particolare riferimento agli artt. 107 e 109, D. Lgs. 267/2000.

Dirige e coordina l'attività di altri addetti.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Esegue rilievi, sopralluoghi, indagini, perizie ed accertamenti tecnici in genere, redigendo le relative relazioni.

Svolge attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'Ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatoria.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Non sono considerate equivalenti le mansioni, di carattere professionale specifico, dei sottoindicati profili appartenenti alla medesima categoria: specialista di vigilanza.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (di primo livello) o diploma di laurea specialistica (di secondo livello) attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "istruttore direttivo amministrativo"

Lavoratore che espleta attività ad alto contenuto specialistico professionale di ricerca, acquisizione, elaborazione, illustrazione, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, con particolare riferimento al settore di competenza.

Può essere responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari, qualora non abbia assegnato ad altri tale responsabilità. Può essere incaricato per le "posizioni organizzative", ai sensi degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali, ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, con particolare riferimento agli artt. 107 e 109, D. Lgs. 26712000.

Dirige e coordina l'attività di altri addetti.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Svolge attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'Ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatoria.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Non sono considerate equivalenti le mansioni, di carattere professionale specifico, dei sottoindicati profili appartenenti alla medesima categoria: specialista di vigilanza.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (di primo livello) o diploma di laurea specialistica (di secondo livello) attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "istruttore direttiva contabile"

Lavoratore che espleta attività ad alto contenuto specialistico professionale di ricerca, acquisizione, elaborazione;

illustrazione, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività contabile/amministrativa dell' Ente, con particolare riferimento al settore di competenza.

Può essere responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari, qualora non abbia assegnato ad altri tale responsabilità. Può essere incaricato per le "posizioni organizzative", ai sensi degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali, ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, con particolare riferimento agli artt. 107 e 109, D. Lgs. 26712000. Dirige e coordina l'attività di altri addetti.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Svolge attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'Ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatoria.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalente.

Non sono considerate equivalenti le mansioni, di carattere professionale specifico, dei sottoindicati profili appartenenti alla medesima categoria: specialista di vigilanza.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (di primo livello) o diploma di laurea specialistica (di secondo livello) attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "specialista di vigilanza"

Lavoratore che espleta attività ad alto contenuto specialistico professionale di ricerca, acquisizione, elaborazione, illustrazione, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, con particolare riferimento al settore di competenza.

Può essere responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari, qualora non abbia assegnato ad altri tale responsabilità. Può essere incaricato per le "posizioni organizzative", ai sensi degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali, ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, con particolare riferimento agli artt. 107 e 109, D. Lgs. 26712000.

Dirige e coordina i dipendenti della categoria inferiore nella programmazione gestionale delle attività. Svolge attività di vigilanza nei settori di competenza della polizia municipale e locale, utilizzando anche strumenti complessi e segnalando ai competenti uffici eventuali situazioni rilevanti, compiendo tutti gli atti previsti dalle funzioni ricoperte, anche in qualità di agente/ufficiale di P.S. o P.G.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Svolge attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'Ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatoria.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (di primo livello) o diploma di laurea specialistica (di secondo livello) attinente al posto messo a concorso.

CATEGORIA "D3"

Profilo professionale "funzionario tecnico"

Lavoratore che espleta attività ad alto contenuto plurispecialistico professionale di ricerca, acquisizione, elaborazione, illustrazione, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività tecnica/amministrativa dell'Ente, con particolare riferimento al settore dell'edilizia privata, dell'ambiente e dei lavori pubblici in genere.

Le attività sono caratterizzate dall'elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili e dall'ampiezza delle soluzioni possibili.

Cura la redazione e l'esecuzione di progetti di opere pubbliche, compresa la direzione, vigilanza e la contabilità dei favori, espleta le funzioni di cui al D.Lgs. n. 494/1996, nonché l'istruttoria e l'esecuzione di progetti di opere pubbliche eseguiti da professionisti esterni, quale responsabile unico del procedimento ai sensi della L. n. 109/1994.

Può essere responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari, qualora non abbia assegnato ad altri tale responsabilità. Può essere incaricato per le "posizioni organizzative", ai sensi degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, con particolare riferimento agli artt. 107 e 109, D. Lgs. 267/2000.

Dirige e coordina l'attività di altri addetti.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Esegue rilievi, sopralluoghi, indagini, perizie ed accertamenti tecnici in genere, redigendo le relative relazioni. Svolge attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'Ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatoria.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L.

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (di primo livello) o diploma di laurea specialistica (di secondo livello) attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "funzionario amministrativo"

Lavoratore che espleta attività ad alto contenuto plurispecialistico professionale di ricerca, acquisizione, elaborazione, illustrazione, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, con particolare riferimento al settore di competenza.

Le attività sono caratterizzate dall'elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili e dall'ampiezza delle soluzioni possibili.

Può essere responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari, qualora non abbia assegnato ad altri tale responsabilità. Può essere incaricato per le "posizioni organizzative", ai sensi degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali, ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, con particolare riferimento agli artt. 107 e 109, D. Lgs. 26712000. Dirige e coordina l'attività di altri addetti.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Svolge attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'Ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatica.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalenti.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (di primo livello) o diploma di laurea specialistica (di secondo livello) attinente al posto messo a concorso.

Profilo professionale "funzionario contabile"

Lavoratore che espleta attività ad alto contenuto plurispecialistico professionale di ricerca, acquisizione, elaborazione, illustrazione, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività contabile/amministrativa dell'Ente, con particolare riferimento al settore di competenza.

Le attività sono caratterizzate dall'elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili e dall'ampiezza delle soluzioni possibili.

Può essere responsabile del procedimento amministrativo, ed a tal fine svolge tutti i compiti assegnati a tale figura da disposizioni legislative e regolamentari, qualora non abbia assegnato ad altri tale responsabilità. Può essere incaricato per le "posizioni organizzative", ai sensi degli artt. 8 e seguenti dell'Accordo del 31.03.1999 per la revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali, ed, a tal fine, svolge tutti i compiti assegnati a tale figura dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, con particolare riferimento agli artt. 107 e 109, D. Lgs. 26712000.

Dirige e coordina l'attività di altri addetti.

Svolge i propri compiti anche mediante l'uso di apparecchiature e sistemi di uso complesso (in particolare utilizzo di sistemi informatici).

Svolge attività propositiva, di collaborazione e di supporto agli organi dell'Ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatica.

Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento alla declaratoria della categoria, come definita dal C.C.N.L..

Sono, inoltre, esigibili tutte le mansioni ascrivibili alla categoria, purché professionalmente equivalente.

Titolo di studio per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea (di primo livello) o diploma di laurea specialistica (di secondo livello) attinente al posto messo a concorso.

Ente

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO 2011

Fascia D

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	- 10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem Solving			
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Ente

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE**
informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009
Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle PO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Obiettivi di struttura	30	25
1b Obiettivi individuali	30	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	20
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving	-	10 (10)
Totale	100	100

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale della sola dirigenza:

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale. Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedurali	sostanziale rispetto*	lacune saltuarie**	lacune frequenti***
Rispetto standard quali-quantitativi	sostanziale rispetto*	lacune saltuarie**	lacune frequenti***
Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza		si*	no**
Individuazione eventuali eccedenze di personale		si*	no**

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Responsabilità dirigenziale

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI SERVIZIO	PESO PER FASCIA D senza resp. di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Obiettivi di gruppo	25	20	10	20
1b Obiettivi individuali	25	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area	10	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	10	30	40	50
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno		(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(10)	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100	100

Legenda:

1. 1-A) Per "obiettivi di struttura" o "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

1-B) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1A e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente;
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o dell'Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio (per queste due ultime figure è valutato il solo problem solving).
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 25%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 26 al 50%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 70%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:

- **per la dirigenza** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- **per il personale** detto valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
In questa fascia può rientrare massimo il 10% (15%?) della dirigenza e il 10% (15%?) del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento. Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate;
- **seconda fascia** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- **quarta fascia** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione

Il premio per il personale in prima fascia dovrà essere superiore del 50% a quello della seconda fascia. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello di terza fascia. Alla quarta fascia non è corrisposto alcun premio.

• Premio base	1	terza fascia
• Premio base + 25%	1.25	seconda fascia
• (Premio base + 25%) + prima fascia	$\frac{\text{premio base} + 25\%}{2}$	1.875

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

PRESIDENTE

(Mario RASI)



IL SEGRETARIO COMUNALE

(CARRARELLO Dr. Guido)

14 MAR 2007

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(Art. 125 del T.U. n. 267/2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi -----
giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari.

IL SINDACO

(Mario RASI)



DENUNCIE DI ILLEGITTIMITA' O VIZI DI COMPETENZA
CONTROLLO SU RICHIESTA DEI CONSIGLIERI
(art. 127 del T.U. n. 267/2000)

La presente deliberazione oggetto di denuncia di legittimità/competenza in data -----, viene
oggi rimessa -----, per il controllo dei vizi denunciati.

Li -----

IL SINDACO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art. 134 del T.U. n. 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza
riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E'
DIVENUTA ESECUTIVA.

Li -----

IL RESPONSABILE DEL 1° SETTORE