

COMUNE DI MARCHENO

REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 29/12/2010
modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 30/08/2016
modificato ed integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 01/04/2019
modificato ed integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 08/07/2019

Sommario

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI	6
Art. 01 - Oggetto, principi e finalità	6
Art. 02 - Indirizzo politico-amministrativo e funzioni di controllo.....	6
Art. 03 - Attività di gestione: funzioni e responsabilità	7
TITOLO II - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	20
Art. 04 - Ordinamento e funzioni dei servizi e degli uffici	20
Art. 05 - Dotazione organica	21
CAPO I - SEGRETARIO COMUNALE.....	21
Art. 06 - Il Segretario Comunale.....	21
Art. 07 - Vice Segretario Comunale.....	22
Art. 08 - Comitato di Direzione	23
CAPO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	23
Art. 9 - Posizioni Organizzative	23
Art. 10 - Pesatura delle posizioni organizzative	24
Art. 11 - Procedura per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa.....	24
Art. 12 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa.....	25
Art. 13 - Criteri di valutazione delle candidature	25
Art. 14 - Regime orario delle posizioni organizzative.....	26
Art. 15 - Competenze delle posizioni organizzative	27
Art. 16 - Funzioni di supplenza e di reggenza	28
Art. 17 - Conferimento degli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato	28
Art. 18 - Assegnazione del personale.....	29
Art. 19 - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	29
Art. 20 - Comunicazioni obbligatorie ai sensi del Codice di comportamento.....	30
Art. 21 - Attribuzioni di ciascun dipendente	30
Art. 22 - Autorizzazione agli incarichi conferiti da terzi	30
Art. 23 - Recesso e decadenza in caso di incarichi conferiti da terzi	31
TITOLO III - LE PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLE DELIBERAZIONI E DELLE DETERMINAZIONI	32
Art. 24 - Le determinazioni	32
Art. 25 - Le deliberazioni.	32
Art. 26 - Pareri	33
Art. 27 - Visto e termini per l'acquisizione	33
TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE	33
Art. 28 - Atti di concerto tra organi politici e organi gestionali	33

Art. 29 - Potere sostitutivo.....	33
TITOLO V – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	34
CAPO I – PRINCIPI E DEFINIZIONI	34
Art. 30 - Finalità	34
Art. 31 - Definizione di performance organizzativa	34
Art. 32 - Definizione di performance individuale	34
CAPO II – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	35
Art. 33 - Soggetti cui è affidata la valutazione	35
Art. 34 - Organismo Indipendente di Valutazione	35
Art. 35 - Nucleo di Valutazione.....	36
CAPO III – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	37
Art. 36 - Fasi del ciclo di gestione della performance	37
Art. 37 - Sistema integrato di pianificazione e controllo	37
Art. 38 - Monitoraggio e interventi correttivi.....	38
Art. 39 - Misurazione e valutazione della performance.....	38
Art. 40 - Sistema premiante	39
Art. 41 - Rendicontazione dei risultati.....	39
CAPO IV – CRITERI E MODALITA' DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO	39
Art. 42 - Principi generali.....	39
Art. 43 - Oneri	39
CAPO V – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE	40
Art. 44 - Definizione	40
Art. 45 - Strumenti di incentivazione monetaria	40
Art. 46 - Premi annuali sui risultati della performance	40
Art. 47 - Bonus annuale delle eccellenze	40
Art. 48 - Premio annuale per l'innovazione.....	41
Art. 49 - Progressioni economiche	41
Art. 50 - Strumenti di incentivazione organizzativa	41
Art. 51 - Progressioni di carriera.....	41
Art. 52 - Attribuzione di incarichi e responsabilità.....	42
Art. 53 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale	42
CAPO VI – LE RISORSE PER PREMIARE.....	43
Art. 54 - Definizione annuale delle risorse.....	43
TITOLO VI - ACCESSO AGLI IMPIEGHI	30
Art. 55 - Pianificazione delle assunzioni.	30
Art. 56 - Requisiti generali.....	30
Art. 57 - Norme per l'accesso.....	31

Art. 58 - Validità della graduatoria	32
Art. 59 - Assunzioni in servizio	32
Art. 60 - Periodo di prova	33
CAPO I - BANDO DI SELEZIONE - DOMANDA DI AMMISSIONE COMMISSIONE GIUDICATRICE.....	33
Art. 61 - Bando di selezione	33
Art. 62 - Domanda di ammissione alle procedure selettive.....	34
Art. 63 - Commissione giudicatrice.....	35
Art. 64 - Incompatibilità	36
CAPO II - AMMISSIONE DEI CANDIDATI	36
Art. 65 - Giudizio di ammissibilità	36
Art. 66 - Irregolarità sanabili in sede di giudizio di ammissibilità e modalità di sanatoria.....	37
CAPO III - ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE.....	37
Art. 67 - Insediamento.....	37
Art. 68 - Attività di insediamento.....	37
Art. 69 - Sostituzione dei commissari incompatibili.....	37
Art. 70 - Svolgimento dei lavori	37
Art. 71 - Esclusione dal concorso.....	38
Art. 72 - Diario delle prove	39
Art. 73 - Criteri di valutazione delle prove e dei titoli.....	39
Art. 74 - Titoli	40
CAPO IV - SVOLGIMENTO DELLE PROVE D'ESAME	41
Art. 75 - Prove d'esame	41
Art. 76 - Prova scritta	41
Art. 77 - Sistemazione dei candidati e materiale utilizzabile.	42
Art. 78 - Svolgimento delle prove scritte.....	43
Art. 79 - Svolgimento delle prove pratiche.....	44
Art. 80 - Adempimenti della Commissione al termine delle prove scritte	44
Art. 81 - Valutazione delle prove scritte.....	45
Art. 82 - Valutazione delle prove pratiche.....	45
Art. 83 - Svolgimento della prova orale	46
Art. 84 - Formazione della graduatoria.....	46
Art. 85 - Applicazione delle precedenza e preferenze	47
Art. 86 - Assunzioni mediante avvio a selezione da parte dei centri per l'impiego.	49
Art. 87 - Assunzioni di personale a tempo determinato	49
Art. 88 - Convenzioni per espletamento selezioni uniche e l'utilizzo graduatorie di altri enti ...	50
Art. 89 - Mobilità esterna e passaggio diretto personale da altre amministrazioni pubbliche ..	50
TITOLO VII – CONFERIMENTO INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI ALLA AMMINISTRAZIONE	

.....	53
Art. 90 - Oggetto	53
Art. 91 - Principi	53
Art. 92 - Casi di esclusione	53
Art. 93 - Condizioni per il conferimento di incarichi esterni.....	53
Art. 94 - Conferimento dell'incarico	53
Art. 95 - Atti di programmazione e limiti di spesa	54
Art. 96 - Attestazione del responsabile del servizio	54
Art. 97 - Selezione mediante procedure comparative	54
Art. 98 - Criteri per la selezione degli esperti mediante procedure comparative	55
Art. 99 - Presupposti per il conferimento di incarichi professionali in via diretta, senza esperimento di procedura comparativa.	55
Art. 100 - Requisiti, incompatibilità, obblighi dell'incaricato.....	55
Art. 101 - Disciplinare d'incarico.....	56
Art. 102 - Compensi e liquidazione	56
Art. 103 - Modalità di svolgimento dell'incarico.....	56
Art. 104 - Proroga, integrazione e sospensione dell'incarico	57
Art. 105 - Risoluzione del contratto, penali, recesso.....	57
Art. 106 - Estensione	58
Art. 107 - Pubblicazione degli incarichi.....	58
Art. 108 - Abrogazioni - Entrata in vigore	58
ALLEGATO 1	59
DISPOSIZIONI PER L'UTILIZZO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI.....	59
Art. 1 - Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali	59
Art. 2 - Modalità di utilizzo	59
Art. 3 - Condizioni di utilizzo della graduatoria.....	60
Art. 4 - Criteri di scelta dell'Ente Pubblico	61
Art. 5 - Procedimento	61
Art. 6 - Chiamata degli idonei	62
Art. 7 - Autorizzazione ad altri enti all'utilizzo di graduatorie del Comune di Marcheno	62
ALLEGATO 2.....	63
PROCEDIMENTO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	63

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 01 - Oggetto, principi e finalità

1. Il presente regolamento determina i principi fondamentali che guidano l'organizzazione amministrativa del Comune di Marcheno, i metodi per la sua gestione operativa e l'assetto della sua struttura organizzativa, in applicazione degli indirizzi definiti con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 29/12/2010 ed in conformità a quanto disposto dalle vigenti norme di legge, nonché dallo Statuto comunale.
2. L'organizzazione della struttura amministrativa del Comune è improntata a criteri di autonomia, imparzialità, trasparenza, funzionalità, economicità e flessibilità, assumendo quali costanti obiettivi l'efficacia e l'efficienza, con lo scopo di assicurare elevati livelli di rispondenza dell'azione amministrativa al pubblico interesse.
3. L'attività regolamentare ed organizzativa dell'ente è esercitata tenendo conto della contrattazione collettiva nazionale e comunque in modo da non determinare la disapplicazione di istituti o clausole contrattuali vigenti, salva diversa disposizione di legge.
4. Essa garantisce pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, al trattamento giuridico ed economico, allo sviluppo professionale.
5. Tale attività è, inoltre, informata al principio di distinzione tra gli organi di direzione politica e la struttura burocratica dell'ente, tra le funzioni di indirizzo e controllo e i compiti di attuazione degli indirizzi e di gestione.

Art. 02 - Indirizzo politico-amministrativo e funzioni di controllo

1. L'attività di indirizzo politico - amministrativo consiste nella selezione di valori e nella definizione degli obiettivi prioritari, delle finalità, dei tempi, dei costi e dei risultati attesi dall'azione amministrativa e nell'allocazione delle risorse alle strutture competenti in relazione a programmi, progetti e obiettivi, da attuarsi attraverso il piano dettagliato degli obiettivi di cui agli artt. 147 e 169 del T.U. degli Enti locali.
2. L'attività di controllo prevista dall'art. 147 del T.U. consiste:
 - nella comparazione tra gli obiettivi, i tempi, i costi e i risultati programmati e quelli di fatto conseguiti, tenuto conto delle risorse messe a disposizione dell'ufficio;
 - in una verifica della coerenza dell'azione amministrativa e in un monitoraggio circa la conformità dell'andamento dell'attività dei Responsabili di Servizio, e delle strutture da essi dirette rispetto agli atti di indirizzo e alle direttive.
3. Le attività di indirizzo politico-amministrativo e di controllo spettano agli organi di governo, che le esercitano, di norma, rispettivamente, con atti di programmazione, pianificazione, indirizzo, direttiva e mediante ispezioni e valutazioni.

4. Alla formazione degli atti di indirizzo politico-amministrativo concorrono il Comitato di Direzione e i singoli Responsabili di Servizio, con attività istruttorie, di analisi, di proposta e di supporto tecnico.
5. Per l'attività di controllo l'Organo di Governo può avvalersi, di volta in volta:
 - a) del revisore dei conti per il controllo della regolarità contabile ed amministrativa;
 - b) ove costituito, dell'Organismo Indipendente di Valutazione per la verifica, attraverso il processo di misurazione e valutazione annuale della performance, della efficacia, efficienza ed economicità della struttura amministrativa nel suo complesso nonché della sua azione, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati, nonché valutare le prestazioni dei Responsabili di Servizio;
 - c) diversamente, del Nucleo di Valutazione.

Art. 03 - Attività di gestione: funzioni e responsabilità

1. L'attività di gestione consiste nello svolgimento di servizi e di tutte le attività amministrative, tecniche, finanziarie e strumentali dell'ente locale.
2. In attuazione degli indirizzi, dei programmi, dei piani, dei progetti, delle direttive degli organi politici, l'attività di gestione è attribuita ai Responsabili di Servizio, che sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione stessa e dei relativi risultati e della loro rendicontazione all'organo di governo.
3. Le attività di gestione sono esercitate, di norma, mediante determinazioni, proposte, relazioni, referti, pareri, attestazioni, certificazioni, concessioni, autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla-osta, verbalizzazioni, atti di diritto privato (contratti ecc...), operazioni, misure e altri atti amministrativi.

TITOLO II - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Art. 04 - Ordinamento e funzioni dei servizi e degli uffici

1. La struttura organizzativa del Comune è articolata in:
 - Segretario comunale
 - Responsabili di Servizio, titolari delle Posizioni Organizzative
 - Comitato di direzione
 - Servizi
 - Unità operative o uffici
 - Uffici speciali o di staff o gruppi di Progetto
2. Il Segretario comunale è nominato dal Sindaco e svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente.
3. I dipendenti titolari delle Posizioni Organizzative sono nominati dal Sindaco per la traduzione operativa delle linee programmatiche e degli indirizzi consiliari, coadiuvano la Giunta nella definizione dei programmi annuali e pluriennali diretti a realizzarli, fornendo analisi di fattibilità e proposte sull'impiego delle occorrenti risorse umane, reali e finanziarie. Essi inoltre concorrono alla definizione degli obiettivi mediante attività istruttorie e di analisi tecnica, di autonome proposte o con la predisposizione di progetti, piani e programmi volti ad attuarli. Questi riferiscono periodicamente al Sindaco o all'Assessore da questi delegato sullo stato di avanzamento delle attività affidategli e, nelle forme previste dagli appositi regolamenti, partecipano alle sedute del Consiglio Comunale.
4. Il Comitato di direzione, composto dal Segretario comunale e dai Responsabili di Servizio, garantisce il coordinamento dell'attività dei Responsabili stessi.
5. Il servizio rappresenta l'unità di massimo livello della struttura organizzativa, a cui fa capo la responsabilità di presidiare un ambito di attività ben definita, attraverso la combinazione delle risorse disponibili. I servizi sono costituiti in modo da garantire l'esercizio organico ed integrato delle funzioni del Comune. Il servizio costituisce il riferimento organizzativo principale per:
 - a) la pianificazione degli interventi, la definizione e l'assegnazione dei programmi di attività;
 - b) l'assegnazione delle risorse (umane, strumentali e finanziarie);
 - c) la gestione delle risorse assegnate;
 - d) la verifica, il controllo e la valutazione dei risultati dell'attività (controllo di gestione);
 - e) lo studio e la realizzazione di strumenti e tecniche per il monitoraggio ed il miglioramento dei servizi e delle modalità della loro erogazione (qualità dei servizi);
 - f) il coordinamento e la risoluzione delle controversie tra le articolazioni organizzative interne;
 - g) le interazioni con il Segretario comunale e gli Organi di Governo dell'Ente. A capo del servizio è preposto un Responsabile.

6. L'unità operativa o ufficio, individuato secondo criteri di flessibilità in ragione delle esigenze di intervento e delle risorse disponibili, è la struttura elementare del servizio, finalizzata allo svolgimento di specifici compiti, nonché per l'esercizio delle attività di supporto dell'intera amministrazione comunale e servizi con funzioni finali (uffici di linea), per l'esercizio delle attività di produzione ed erogazione dei servizi alla cittadinanza. Non necessariamente ogni unità operativa deve dipendere da un servizio essendo possibile una relazione gerarchica diretta con il Segretario comunale o il responsabile di progetto, a seconda delle esigenze dei programmi e degli obiettivi.
7. Gli uffici speciali, di staff o di progetto sono istituiti in relazione alle esigenze dell'ente, a cui vengono destinate risorse finalizzate alla realizzazione delle specifiche attività affidate.
8. I servizi in cui si articola l'organizzazione dell'ente sono indicati nell'organigramma. Le articolazioni interne ai servizi sono di competenza dei Responsabili del servizio di riferimento.

Art. 05 - Dotazione organica

1. Lo schema organizzativo e la dotazione organica sono deliberati dalla Giunta comunale, su proposta del Segretario Comunale, sentito il Comitato di direzione.
2. Per dotazione organica del personale si intende il complesso delle risorse umane necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente in un dato momento in applicazione della vigente normativa, distinto per categoria e profilo professionale, tenuto conto dei rapporti di lavoro costituiti o da costituirsi a tempo parziale.
3. La definizione della dotazione organica risponde a criteri di efficienza, efficacia ed economicità; è determinata in relazione alla programmazione triennale delle attività dell'Ente e della conseguente proiezione del fabbisogno di personale ed è modulata sulla base di un periodico monitoraggio delle attività, funzioni, obiettivi, programmi, progetti. La dotazione organica è approvata con cadenza triennale e può essere modificata con provvedimento della Giunta comunale nel caso di verifica di diversi fabbisogni o in applicazione di specifiche disposizioni di legge.
4. Lo schema organizzativo definisce le caratteristiche della struttura organizzativa in relazione agli indirizzi, obiettivi e programmi dell'Amministrazione; individua i centri di responsabilità organizzativa e descrive sinteticamente le macrofunzioni delle strutture organizzative. La massima flessibilità, adattabilità e modularità dell'architettura organizzativa costituiscono la garanzia del costante adeguamento della azione amministrativa agli obiettivi definiti e alle loro variazioni.

CAPO I - SEGRETARIO COMUNALE

Art. 06 - Il Segretario Comunale

1. Il Comune di Marcheno ha un Segretario Comunale titolare nominato, salvo che la legge non disponga diversamente, dal Sindaco e scelto tra gli iscritti, nell'apposita fascia, dell'Albo Nazionale dei Segretari Comunali e provinciali.

2. La relativa nomina ha durata corrispondente a quella del mandato del Sindaco che lo ha nominato. Il Segretario Comunale continua ed esercitare le proprie funzioni, dopo la cessazione del mandato, fino alla riconferma, scritta o tacita, o alla nomina del nuovo Segretario. La nomina è disposta non prima di sessanta giorni e non oltre centoventi dalla data di insediamento del Sindaco, decorsi i quali il Segretario è confermato.
3. Durante lo svolgimento delle proprie funzioni può essere revocato con provvedimento motivato del Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, per violazione dei doveri d'ufficio e nel rispetto delle modalità e procedure previste dalla legge. La deliberazione di revoca deve indicare dettagliatamente circostanze e motivi della violazione. Vengono fatte salve, in ogni caso, le diverse procedure di nomina e revoca disposte in sede di accordo contrattuale.
4. Il Segretario Comunale svolge compiti di collaborazione e funzioni assistenza giuridico- amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.
5. Il Segretario Comunale inoltre:
 - a) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e ne cura, servendosi di apposito idoneo personale comunale, la relativa verbalizzazione;
 - b) può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private e atti unilaterali nell'interesse dell'ente, salvo i casi di incompatibilità previsti dalla legge;
 - c) assume, salvo diverso provvedimento, la funzione di responsabile dell'ufficio per i procedimenti disciplinari;
 - d) salvo diverso provvedimento, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
 - e) presiede il Comitato di Direzione;
 - f) assume, salvo diverso provvedimento, la funzione di Responsabile Prevenzione della Corruzione (RPC) e Responsabile Trasparenza (RT);
 - g) esercita la sovrintendenza e il coordinamento dell'attività dei Responsabili di servizio;
 - h) esercita il potere sostitutivo di cui all'art. 2 comma 9 bis della Legge n. 241/1990;
 - i) è Presidente del Nucleo di Valutazione, se nominato;
 - j) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco;
6. Le funzioni del Segretario Comunale possono essere assicurate anche in forma associata con altri enti locali tenuto conto dei compiti ad esso affidati.

Art. 07 - Vice Segretario Comunale

1. L'ente può dotarsi di un Vicesegretario comunale al quale sono assegnati compiti sussidiari, complementari, di ausilio e suppletivi del Segretario comunale.
2. Le funzioni di Vicesegretario Comunale sono attribuite con provvedimento del Sindaco, su proposta del Segretario Comunale, conferendo l'incarico a personale già in servizio presso l'ente. Lo stesso può essere revocato dal Sindaco, sentito il

Segretario Comunale, con provvedimento motivato.

3. Per l'accesso al posto di Vicesegretario sono richiesti gli stessi requisiti previsti per l'accesso al concorso, propedeutico all'ammissione al corso per l'iscrizione all'albo dei Segretari comunali e provinciali.
4. Al Vicesegretario è, comunque, assegnata la responsabilità di un servizio. Lo stesso, pur restando responsabile del servizio, coadiuva il Segretario e lo sostituisce, di diritto e senza alcuna formalità, nei casi di vacanza, assenza o impedimento, in tutte le funzioni ad esso spettanti per legge, statuto e regolamenti.
5. Nell'esercizio della funzione vicaria, il Vicesegretario compie tutti gli atti riservati dalla legge e dal presente regolamento al Segretario ed esercita le relative attribuzioni in piena autonomia.
6. In tutti i casi di sostituzione, il Vicesegretario ha diritto, per il periodo di effettiva prestazione, ad una indennità aggiuntiva stabilita dalla legge e/o dai CCNL vigenti.

Art. 08 - Comitato di Direzione

1. Il Comitato di direzione è la struttura posta a presidio del coordinamento tra i servizi e gli organi di indirizzo politico dell'amministrazione. Esso rappresenta l'organismo di raccordo tra il momento di definizione degli indirizzi e dei programmi di governo da parte degli organi di vertice dell'ente e l'azione di gestione che spetta ai Responsabili e, tramite essi, alla diverse strutture operative.
2. Il Comitato di direzione è costituito dai Responsabili di servizio, dal Segretario comunale e dal Sindaco che lo presiede e coordina. Il Sindaco in sua assenza delega il coordinamento al Segretario comunale.
3. Il Comitato di direzione si riunisce con cadenza periodica, concordata e calendarizzata, per lo svolgimento dei seguenti compiti:
 - a) provvedere a relazionare sullo stato di attuazione delle attività e del grado di realizzazione degli obiettivi, in particolare per quelli con carattere intersettoriale;
 - b) dirimere le criticità a carattere intersettoriale, attraverso l'individuazione di azioni correttive e la loro verifica;
 - c) controllare e partecipare attivamente alla implementazione del sistema budgetario (PEG e controllo di gestione);
 - d) supportare tecnicamente il Sindaco e la Giunta nella formazione degli atti di indirizzo politico-amministrativo;
 - e) assicurare l'esercizio coordinato ed omogeneo a livello organizzativo e gestionale delle funzioni esercitate dai Responsabili di servizio in qualità di datore di lavoro;
4. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale.

CAPO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Art. 9 - Posizioni Organizzative

1. La Giunta Comunale istituisce, ai sensi delle vigenti previsioni dei contratti di lavoro

dei dipendenti del comparto di riferimento, le posizioni organizzative, attenendosi ai principi generali riportati da tali contratti ed alle modalità e ai criteri di seguito esposti.

2. Spetta alla Giunta Comunale anche la definizione del numero delle posizioni organizzative, compatibilmente con il rispetto delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale in materia di risorse spettanti alle indennità di posizione e di risultato.
3. Tali sono le posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative, assumendo ruoli caratterizzati da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, ovvero lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità richiedenti elevate competenze specialistiche.
4. Il Sindaco, previo espletamento della procedura di cui al successivo articolo 11, provvede ad attribuire individualmente i relativi incarichi, a termine, a personale svolgente funzioni appartenenti alla categoria D, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

Art. 10 - Pesatura delle posizioni organizzative

1. Il Nucleo di Valutazione provvede alla pesatura delle posizioni organizzative individuate e alla loro graduazione conformemente alla metodologia di cui all'ALLEGATO 2 al presente Regolamento. Per la graduazione delle posizioni organizzative, il Nucleo di Valutazione utilizza gli indicatori, commisurati al differente peso strategico e gestionale di ciascuna posizione, di cui allo stesso ALLEGATO 2.
2. Su richiesta della Giunta Comunale, il Nucleo di Valutazione può adeguare la graduazione operata sulle posizioni organizzative in relazione:
 - a) all'assunzione di provvedimenti modificativi della complessiva o parziale struttura organizzativa funzionale dell'Ente, tali da incidere in modo rilevante sull'assetto di talune posizioni organizzative;
 - b) alla modifica o alla integrazione dei programmi politici e/o di alta amministrazione da parte degli organi di governo dell'Ente, comportanti l'assegnazione integrativa o la sottrazione a talune posizioni organizzative di obiettivi di rilevante valenza strategica e/o di compiti e direttive precedentemente non attribuiti o già attribuiti in caso di sottrazione, e/o di rilevanti risorse finanziarie, umane/strumentali;
 - c) all'introduzione di nuove norme legislative e/o regolamentari e/o negoziali collettive, determinanti a carico di talune posizioni organizzative ampie e sostanziali trasformazioni con aumento o diminuzione della connessa complessità attuativa ed applicativa e delle relative responsabilità gestionali, esterne ed interne;
 - d) all'intervento di innovazioni tecnologiche e/o informatiche, che determinino notevoli evoluzioni e trasformazioni dei processi affidati a talune posizioni organizzative e la sostituzione e/o la sostanziale modificazione dei relativi supporti strumentali di gestione e/o di organizzazione.

Art. 11 - Procedura per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa

1. Per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, il Segretario Comunale, alla scadenza dell'incarico o previa deliberazione della Giunta Comunale relativa all'istituzione delle posizioni organizzative, approva con propria determinazione un

avviso di selezione.

2. L'avviso è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente.
3. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco previo esame, da parte del Segretario Comunale, dei curricula professionali, con particolare riferimento all'esperienza e alla professionalità necessaria per ricoprire l'incarico, eventualmente integrato dal colloquio individuale.
4. Alla domanda di ammissione alla selezione i candidati devono obbligatoriamente allegare, pena l'esclusione, il proprio curriculum vitae, al fine di consentire alla Commissione l'acquisizione di idonei elementi di giudizio.
5. Nella valutazione del curriculum il Segretario Comunale tiene conto dei requisiti culturali posseduti dal candidato (titolo di studio, abilitazioni professionali inerenti, corsi di formazione

documentati attinenti alla posizione), dell'esperienza professionale acquisita nell'Ente o dell'esperienza maturata anche presso altri Enti, se in aree prevalentemente omogenee rispetto alla posizione considerata, di altre esperienze o capacità ritenute attinenti e coerenti con le funzioni e attribuzioni della posizione organizzativa da ricoprire, nonché, in particolar modo, del grado di competenze specialistico/professionali maturate rispetto alle funzioni da svolgere, dei risultati prodotti, ovvero dell'andamento delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio.

6. La valutazione del colloquio, in caso di parità di punteggio, è operata con riferimento a criteri di preparazione, competenza, capacità gestionale, organizzativa e professionale dimostrate dal candidato in relazione alla posizione da ricoprire.
7. La valutazione svolta dal Segretario Comunale è intesa esclusivamente ad individuare il candidato idoneo a ricoprire l'incarico di posizione organizzativa e non può avere ulteriori riflessi giuridici né economici sul rapporto di lavoro col candidato.

Art. 12 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa

1. Per l'ammissione alla procedura di cui all'art. 11 è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere dipendente a tempo indeterminato e pieno del Comune di Marcheno;
 - b) essere inquadrato in un profilo professionale appartenente alla Categoria D;
 - c) avere una anzianità di servizio di almeno cinque anni, maturata presso il Comune di Marcheno o altri Enti pubblici.
2. L'avviso di selezione, in relazione alle funzioni e all'attività da svolgere e alla natura e caratteristiche della specifica posizione e dei programmi da realizzare, individua gli ulteriori requisiti speciali e complementari per l'ammissione alla selezione, quali:
 - a) i requisiti culturali necessari;
 - b) le attitudini, le capacità professionali e l'esperienza necessarie, anche maturate in determinati e particolari ambiti organizzativi e gestionali.
3. Tutti i candidati, sulla base della domanda di ammissione presentata nei termini e delle dichiarazioni sottoscritte, sono ammessi con riserva alla procedura.
4. L'accertamento del possesso dei requisiti sarà effettuato nella fase precedente il conferimento dell'incarico. Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti verrà escluso dalla procedura.

Art. 13 - Criteri di valutazione delle candidature

1. L'analisi del curriculum professionale e lo svolgimento del colloquio saranno rivolti a valutare la coerenza tra l'esperienza professionale maturata dal candidato, i titoli di

studio, il percorso formativo e le competenze rispetto ai requisiti necessari per la copertura della posizione organizzativa. L'analisi viene effettuata anche in presenza di una sola candidatura.

2. Il Segretario Comunale esamina comparativamente i curricula professionali sulla base dei criteri indicati al comma 1, attribuendo un punteggio come segue:

titoli di studio e percorsi formativi	massimo 10 punti
esperienze professionali e competenze	massimo 25 punti
risultati conseguiti	massimo 15 punti
colloquio individuale	massimo 10 punti

3. Il punteggio minimo richiesto per l'attivazione di posizioni organizzative è di 25 punti
4. A conclusione della procedura selettiva, il Segretario Comunale formula un risultato finale, che viene inoltrato al Sindaco.
5. Il Sindaco attribuisce gli incarichi di posizione organizzativa con atto scritto e motivato. L'atto contiene le attività gestionali, oltre che le deleghe ritenute opportune e necessarie rispetto a quanto indicato dalla Giunta Comunale in sede di individuazione delle posizioni organizzative.
6. Nell'atto di conferimento o in apposito atto integrativo è stabilito la pesatura della retribuzione di posizione, determinata dal Nucleo di Valutazione in relazione al ruolo organizzativo oggettivamente considerato e sulla base degli importi previsti dai contratti nazionali di lavoro.
7. L'importo della retribuzione di risultato viene corrisposto nel rispetto della percentuale della retribuzione di posizione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale, a seguito di valutazione compiuta a consuntivo, della performance del dipendente secondo il sistema di valutazione nel tempo vigente.
8. Le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato alla Posizioni Organizzative individuate dalla Giunta Comunale sono stanziare a Bilancio dell'Ente e, qualora la pesatura determini l'applicazione di indennità superiori alle somme stanziare dall'Amministrazione Comunale, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate.
9. Dell'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa verrà data informativa alle rappresentanze sindacali unitarie dell'Ente e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto Enti Locali.
10. Il Sindaco, con atto scritto, può sempre revocare gli incarichi anche anticipatamente alla scadenza, in caso di gravi inadempienze e/o violazioni dei doveri d'ufficio o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, fatto salvo l'esperimento di idoneo e giusto procedimento che assicuri il contraddittorio.

Art. 14 - Regime orario delle posizioni organizzative

1. L'orario di lavoro deve corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, consentire il buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo settimanale previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento.

3. Le assenze per l'intera giornata lavorativa devono essere giustificate per le varie cause consentite dalla vigente disciplina normativa.
4. Nel caso specifico di lavoro nel giorno di riposo settimanale, i titolari di posizione organizzativa hanno il diritto di fruire di una giornata di riposo compensativo di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, che potrà essere recuperata secondo modalità da concordare con il Segretario Comunale, in modo proporzionato alla durata delle prestazioni rese.

Art. 15 - Competenze delle posizioni organizzative

1. L'istituzione delle posizioni organizzative deve tendere alla valorizzazione della funzione dirigenziale, in termini di processi gestionali di carattere strategico-organizzativo, di pianificazione, programmazione e controllo, di gestione amministrativa, tecnica e contabile dell'ente.
2. In particolare, sono attribuite ai posizioni organizzative le funzioni di cui al comma 3, lett. a), b), c), d), e), f), g), h), i) dell'art. 107 T.U.O.E.L.
3. Spettano ai titolari di posizione organizzativa tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla Legge o dallo Statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico- amministrativo di competenza degli organi di governo dell'Ente e non rientranti tra le funzioni Provvedono, inoltre, in particolare:
 - a) all'individuazione dei responsabili dei procedimenti amministrativi nell'ambito del rispettivo settore, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90;
 - b) alla razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione delle procedure e dei metodi di lavoro;
 - c) alla costante diffusione delle informazioni relative agli obiettivi assegnati dagli organi elettivi, dal Segretario Generale e dal Comitato di Direzione.
4. Il ruolo del responsabile titolare di posizione organizzativa ha la finalità essenziale di esercitare l'iniziativa, la proposta ed il coordinamento delle decisioni e delle azioni necessarie per erogare i servizi e svolgere le attività dell'Ente con qualità, economicità, tempestività, efficacia ed efficienza.
5. Il suo contributo all'innovazione dell'Ente consiste nel favorire e facilitare, unitamente al Segretario Comunale, l'elaborazione decisionale, tanto a livello generale, quanto a livello settoriale, promuovendo le azioni di supporto e di istruttoria che a ciò si rendano necessarie.
6. Il responsabile titolare di posizione organizzativa ha l'obbligo di esprimere il parere tecnico di competenza previsto dall'art. 49 del Dlgs. 267/2000 con riferimento a tutti gli atti deliberativi proposti relativi ai servizi a lui assegnati; con la sottoscrizione delle determine il responsabile attesta la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa.
7. Il responsabile dei servizi finanziari esprimerà, invece, sugli atti citati il parere di regolarità contabile ogniqualvolta la proposta di delibera comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente. Su ogni determina di impegno di spesa o che comunque comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, il responsabile del servizio finanziario o chi legalmente lo sostituisce appone il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ai sensi degli articoli 147bis, 153 comma 5 del decreto legislativo n. 267/2000. Nel caso in cui la delibera o la determina non comportino riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, il dirigente del servizio finanziario vi appone un visto di presa visione.

8. In materia disciplinare e limitatamente al personale agli stessi assegnato, sono attribuite ai funzionari responsabili titolari di posizione organizzativa le competenze in materia di attivazione della contestazione e di applicazione delle sanzioni del rimprovero verbale o scritto, osservate le vigenti norme contrattuali.

Art. 16 - Funzioni di supplenza e di reggenza

1. Le competenze relative alle funzioni di Segretario Comunale, Vice-Segretario Comunale, Responsabili degli Uffici e dei Servizi titolari di posizione organizzativa possono essere momentaneamente attribuite ad altri soggetti, per supplenze (nel caso di temporanea assenza o impedimento del titolare fino a 20 (venti) giorni lavorativi consecutivi) o per reggenza (in caso di assenza o impedimento del titolare per una durata superiore a 20 (venti) giorni lavorativi consecutivi, con diritto alla conservazione del posto).
2. In tutti i casi di reggenza, la responsabilità, in caso di assenza prolungata del titolare, è attribuita con provvedimento motivato del Sindaco per un periodo di tempo determinato e rinnovabile, con individuazione tra personale assunto a contratto a tempo indeterminato o determinato in possesso della categoria professionale e dei requisiti specifici richiesti per lo svolgimento della funzione. Solo nel caso di reggenza della Segreteria Comunale, il provvedimento è disposto dal Ministro dell'Interno, ex Agenzia dei Segretari Comunali e Provinciali, su richiesta del Sindaco.
3. In tutti i casi di supplenza, la responsabilità è attribuita secondo le disposizioni del presente articolo per un periodo di tempo determinato e rinnovabile, con individuazione tra personale assunto a contratto a tempo indeterminato o determinato in possesso della categoria professionale e dei requisiti specifici richiesti per lo svolgimento della funzione.
4. Salvo diverso impedimento fattuale o normativo, l'attribuzione di responsabilità in tutti i casi di supplenza o reggenza avviene nel rispetto del seguente ordine:
 - Vice-Segretario Comunale, per sostituzione del Segretario Comunale;
 - Segretario Comunale, per supplenza del titolare della posizione organizzativa dei Servizi Tecnici;
 - Segretario Comunale, per supplenza del titolare della posizione organizzativa dei Servizi Tecnici e dei Servizi Finanziari;
 - titolare della posizione organizzativa dei Servizi Sociali, per supplenza del titolare della posizione organizzativa dei Servizi Amministrativi Generali;
 - titolare della posizione organizzativa dei Servizi Amministrativi Generali, per supplenza del titolare della posizione organizzativa dei Servizi Sociali.
5. Qualora non sia possibile procedere alla sostituzione per supplenza o reggenza secondo le modalità previste dai precedenti commi 2, 3, 4, il Sindaco, con proprio provvedimento, può attribuire in via eccezionale le funzioni vacanti al Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del T.U.O.E.L.

Art. 17 - Conferimento degli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato

1. Ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 267/2000 possono essere conferiti incarichi dirigenziali, con costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato di diritto privato:
 - a) per la copertura di posizioni dirigenziali vacanti previste nella dotazione organica, entro la percentuale:

- dell'8% della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato
- del 18% della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, qualora questo Ente si collochi nella classe di virtuosità di cui all'art. 20 comma 3 del D.L. 98/2011, convertito in Legge 111/2011;
- b) per il conferimento di funzioni dirigenziali extra dotazione organica nel limite del 5% del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva, da intendersi quali posizioni dotazionali ascritte alla categoria D del vigente ordinamento professionale del personale dipendente dagli enti locali, di cui al CCNL 31.3.1999, a soggetti con i quali viene stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari a quella dell'incarico da conferirsi.

Il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali di cui alle lettere a) e b) è arrotondato all'unità superiore se il primo decimale è uguale o superiore a cinque.

2. Per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1, per corrispondenti posizioni da individuarsi con deliberazione di Giunta Comunale, si procede con avviso debitamente pubblicizzato e valutazione comparativa dei candidati, fondata sui parametri di valutazione previamente determinati.
3. Si procede, infine, alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato con il soggetto incaricato, di durata pari all'incarico conferito dal Sindaco. Il dirigente così assunto in servizio è sottoposto ad un periodo di prova di tre mesi per ogni anno di incarico.
4. Il trattamento economico relativo ai rapporti di lavoro a tempo determinato costituiti ai sensi del presente articolo è equivalente a quello previsto, dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati, per l'area della dirigenza del comparto autonomie locali. Tale trattamento può essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità ad personam, commisurata a:
 - a) all'esperienza professionale maturata;
 - b) alla peculiarità del rapporto a termine ed alla relativa situazione di precarietà;
 - c) alle condizioni di mercato relative alla specifica professionalità.

Art. 18 - Assegnazione del personale

1. Ferma restando l'osservanza delle vigenti modalità di accesso, il personale è assegnato agli uffici e servizi, sentiti i relativi responsabili titolari di posizione organizzativa, con provvedimento del Segretario Generale adottato con l'osservanza delle procedure eventualmente prescritte dai vigenti contratti collettivi di lavoro.
2. Per esigenze di servizio, anche temporanee, o di modificazione dell'assetto organizzativo il dipendente può essere trasferito ad altro Settore o Servizio. Il provvedimento viene adottato con le modalità di cui al comma 1 sentito l'interessato, tenuto conto delle sue eventuali necessità personali o familiari, nonché delle attitudini e della specifica competenza tecnica e/o amministrativa.

Art. 19 - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

1. Gli incarichi di direzione e di posizione organizzativa, anche se affidati a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del TUEL, non sono conferibili nei casi previsti dai capi II, III e IV del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.
2. Agli stessi incarichi si applicano le incompatibilità previste dai capi V e VI del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.

3. Agli incarichi di direzione di Area Organizzativa o di Settore d'Intervento si applicano le sanzioni di nullità e decadenza previste dagli articoli 17 e 19 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.

Art. 20 - Comunicazioni obbligatorie ai sensi del Codice di comportamento

1. I soggetti destinatari degli incarichi di direzione e di posizione organizzativa, effettuano, prima dell'assunzione dell'incarico e annualmente, le comunicazioni obbligatorie previste dal Codice di comportamento.

Art. 21 - Attribuzioni di ciascun dipendente

1. Le attribuzioni di ciascun dipendente sono stabilite, in via generale, dalla qualifica allo stesso assegnata, fatto salvo quanto disposto dall'art. 56 del d.lgs. 29/1993.
2. Ciascun dipendente è responsabile del lavoro affidatogli e deve provvedere a tenere i rapporti necessari per l'esecuzione della propria attività.
3. E', altresì, responsabile della qualità del lavoro svolto, dei tempi di esecuzione assegnatigli e dell'utilizzo ottimale delle risorse messe a disposizione per raggiungere gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

Art. 22 - Autorizzazione agli incarichi conferiti da terzi

1. Al di fuori delle trasformazione del rapporto a tempo parziale a 18 ore settimanali, al personale è fatto divieto di svolgere altra attività di lavoro subordinato o autonomo senza la preventiva autorizzazione.
2. L'autorizzazione è rilasciata dal Segretario Comunale nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) svolgimento della prestazioni fuori dell'orario di lavoro;
 - b) l'attività non deve essere in contrasto con gli interessi dell'ente e non deve recare pregiudizio alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione e al rendimento del dipendente;
 - c) deve avere carattere occasionale e saltuario in quanto relativa ad un periodo limitato nel tempo e non deve essere riferita allo svolgimento di attività libera professionale;
 - d) non può essere svolta all'interno del Comune e con utilizzazione di strutture, attrezzature personale del comune;
 - e) deve essere verificata l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.
3. L'autorizzazione è sospesa o revocata nel caso di violazione dei presupposti indicati al comma precedente.
4. Il dipendente a tempo pieno può assumere incarichi presso enti pubblici locali o altri enti con finalità pubbliche purché espletati al di fuori dell'orario di servizio, eventualmente con modalità da stabilire per favorire la collaborazione fra amministrazioni pubbliche, e sempre che non siano incompatibili con i propri doveri, previa autorizzazione.

5. Per perizie, consulenze tecniche ed arbitrati, concorsi il consenso deve essere espresso caso per caso.
6. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui ai commi precedenti, deve essere data comunicazione al Comune dell'ammontare dei compensi erogati al dipendente autorizzato.

Art. 23 - Recesso e decadenza in caso di incarichi conferiti da terzi

1. L'esercizio di incarichi esterni privi di autorizzazione costituisce giusta causa di recesso per i rapporti disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e causa di decadenza all'impiego per il restante personale, sempre che le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio - assistenziale senza scopo di lucro. In quest'ultimo caso l'incarico, anche se gratuito, deve comunque essere comunicato all'Ente ai fini dell'anagrafe delle prestazioni. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.

TITOLO III - LE PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLE DELIBERAZIONI E DELLE DETERMINAZIONI

Art. 24 - Le determinazioni

1. Gli atti amministrativi, non diversamente disciplinati, di competenza dei Responsabili e del Segretario comunale assumono la denominazione di determinazioni.
2. La proposta di determinazione è predisposta dal responsabile del procedimento che, se soggetto diverso dal titolare di Posizione Organizzativa o organo competente, la sottopone a quest'ultimo per l'adozione.
3. La determinazione deve contenere tutti gli elementi formali e sostanziali caratterizzanti il provvedimento amministrativo formandosi sui presupposti di diritto e di fatto ad essa connaturati. Essa deve pertanto essere costituita di una premessa, recante la motivazioni, e di una parte dispositiva.
4. La determinazione avente ad oggetto assunzione di impegno di spesa deve essere sottoposta al Responsabile del servizio finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria il quale ha natura di atto di controllo.
5. La determinazione di assunzione di impegno di spesa acquisisce efficacia dalla data di apposizione del visto di cui al comma 4.
6. Le determinazioni sono numerate progressivamente per ogni anno solare e sono conservate presso il servizio segreteria.
7. Le determinazioni, divenute esecutive, sono trasmesse in copia al Sindaco, al Segretario Comunale e all'Albo Pretorio per la pubblicazione per 15 giorni, le stesse, inoltre, sono trasmesse anche all'Assessore di riferimento a cura del Responsabile del servizio interessato.

Art. 25 - Le deliberazioni.

1. Le proposte di deliberazioni di competenza della Giunta sono predisposte dal responsabile del procedimento e sottoposte all'esame del Responsabile di Servizio, anche secondo le direttive e gli indirizzi degli organi politici. Sulle proposte di deliberazione che non siano meri atti di indirizzo va acquisito il parere di regolarità tecnica del Responsabili del servizio competente. Nell'ipotesi in cui l'atto comporti impegno di spesa, o una diminuzione d'entrata, va richiesto anche il parere di regolarità contabile del Responsabile dei servizi finanziari. Alle proposte di deliberazione consiliari si applica la medesima procedura prevista per gli atti di Giunta, fermo restando che la proposta può essere avanzata anche da ogni singolo consigliere.

Art. 26 - Pareri

1. I pareri di cui all'art. 49 del T.U. degli enti locali devono essere resi di norma entro 3 giorni dalla data in cui sono richiesti.

Art. 27 - Visto e termini per l'acquisizione

1. Il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria è reso dal responsabile del servizio finanziario di norma entro 3 giorni dalla trasmissione dell'atto.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE

Art. 28 - Atti di concerto tra organi politici e organi gestionali

1. Gli atti rientranti nella competenza propria del Sindaco e comportanti l'assunzione di impegni di spesa, al fine di salvaguardare il principio della separazione delle competenze tra apparato politico ed apparato burocratico, sono assunti dal capo dell'Amministrazione di concerto con il Responsabile del servizio; il concerto espresso dal responsabile di servizio ha ad oggetto specificatamente l'assunzione dell'impegno di spesa.

Art. 29 - Potere sostitutivo

1. Gli atti di competenza dei Responsabili di servizio sono definitivi.
2. Il Sindaco e gli Assessori non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei Responsabili di servizio.
3. In caso di inadempimento del competente Responsabile, il Segretario comunale può diffidarlo assegnandoli un congruo termine per l'adozione dell'atto anche in relazione alla sua urgenza.
4. In caso di ulteriore inadempimento, fatte salve le eventuali responsabilità disciplinari del Responsabile, il Segretario comunale potrà avocare a sé l'adozione del relativo atto.

TITOLO V – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

CAPO I – PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 30 - Finalità

1. Il Comune di Marcheno misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 31 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 32 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è 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 della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una

significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 33 - Soggetti cui è affidata la valutazione

1. La funzione e valutazione delle performance è affidata:
 - a) all'Organismo Indipendente di Valutazione di cui al successivo art. 34, se nominato, cui compete la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance;
 - b) al Sindaco cui compete, sentita la Giunta, l'approvazione della proposta di valutazione dei Responsabili formulata dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione;
 - c) al Nucleo di valutazione di cui all'art. 35, nel caso in cui non si proceda alla nomina dello O.I.V.;
 - d) compete invece ai Responsabili di Servizio la valutazione del personale assegnato al proprio servizio in applicazione del citato sistema di valutazione;
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - b) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 34 - Organismo Indipendente di Valutazione

1. Può essere istituito presso il Comune di Marcheno un Organismo Indipendente di Valutazione con il compito di valutare la performance di ciascuna struttura amministrativa e di sottoporre al Sindaco ed alla Giunta la proposta di valutazione annuale della prestazione dei Responsabili in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Tale organismo può essere istituito anche in forma associata con altri enti locali tenuto conto dei compiti ad esso affidati.
3. Compito dell'Organismo Indipendente di Valutazione è altresì quello di predisporre ed aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Sindaco, sentita la Giunta

comunale, tra esperti di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo della valutazione del personale, del controllo di gestione e del funzionamento di sistemi organizzativi ed aziendali complessi. Non possono essere nominati soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

5. L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione autonoma e risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, la sua attività è, comunque, improntata al principio della massima trasparenza.
6. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione e della partecipazione al procedimento del valutato.
7. Nel rispetto delle condizioni indicate nel presente articolo, i requisiti per la nomina, gli ulteriori compiti attribuiti e le modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione possono essere puntualmente definiti in apposito regolamento.

Art. 35 - Nucleo di Valutazione

1. Al sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, in alternativa all'Organismo Indipendente di Valutazione è individuato un Nucleo di Valutazione con le seguenti finalità:
 - valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31/3/1999;
 - verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. 150/2009;
 - collaborazione con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
 - certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.
2. Il Nucleo di Valutazione, salvo quanto previsto al successivo comma 8, è composto dai numero tre membri, nominati dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e dell'esperienza maturata nel campo della valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001.
3. I membri del nucleo di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;

- esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
 - vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del nucleo di valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.
4. L'importo da corrispondere ai membri del nucleo di valutazione è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina dirigenziale. La durata del nucleo è coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca.
 5. Il nucleo di valutazione si riunisce ogniqualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza dei suoi componenti. Il Presidente provvede alla convocazione senza formalità del nucleo e dirige i lavori della seduta.
 6. Il responsabile del servizio amministrativa/risorse umane assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del nucleo di valutazione.
 7. E' facoltà dell'amministrazione adottare uno specifico regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione ad integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
 8. È facoltà del Sindaco, in considerazione della dimensione organizzativa dell'ente, nominare un Nucleo di Valutazione monocratico; in tal caso, salvo diverso provvedimento, il Nucleo è composto dal Segretario Comunale.

CAPO III – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 36 - Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 37 - Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di

programmazione:

- Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Documento Unico di Programmazione (DUP) avente un orizzonte temporale pari a quello del mandato amministrativo;
- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene, tra l'altro, gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo;
- il Piano della Performance che individua gli obiettivi assegnati alle aree e servizi, ed il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai Responsabili.

2. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 38 - Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Segretario Comunale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 39 - Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La validazione della performance dell'ente, dei servizi e dei Responsabili è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ove nominato o dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
3. Nella valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, si tiene conto di quanto previsto all'art. 32, comma 1.
4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Responsabili secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
5. Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art. 32, comma 2.
6. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 40 - Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

Art. 41 - Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders, il Comune di Marcheno può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.
3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

CAPO IV – CRITERI E MODALITA' DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Art. 42 - Principi generali

1. Il Comune di Marcheno promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 43 - Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

CAPO V – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Art. 44 - Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 45 - Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Marcheno può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 46 - Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i Responsabili dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata;
3. Al personale dipendente collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 47 - Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Marcheno può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.

4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 48 - Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di Marcheno può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, ove nominato, o al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli Responsabili e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 49 - Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
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 dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 50 - Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Marcheno può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 51 - Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune di Marcheno può

prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;

2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 52 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa disciplinati dall'art. 9 del presente regolamento.

Art. 53 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il comune di Marcheno promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

CAPO VI – LE RISORSE PER PREMIARE

Art. 54 - Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

TITOLO VI - ACCESSO AGLI IMPIEGHI

Art. 55 - Pianificazione delle assunzioni.

1. La pianificazione delle assunzioni avviene nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, e sue successive eventuali modificazioni o integrazioni.
2. Quando il ricorso alle procedure di mobilità (obbligatoria o volontaria) è prescritto dalla normativa nazionale, l'amministrazione attiva le procedure di mobilità prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali.

Art. 56 - Requisiti generali.

1. Per l'assunzione alle dipendenze del Comune di Marcheno, salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie e da altre leggi e disposizioni speciali, occorrono i seguenti requisiti essenziali:
 - a) cittadinanza italiana. Tale requisito non é richiesto per i soggetti appartenenti all'Unione Europea ed i cittadini extracomunitari regolarmente soggiornanti, fatte salve le eccezioni di cui al DPCM 7.02.1994 pubblicato sulla G.U. del 15.02.1994, serie generale, n 61 e le previsioni di cui all' art. 38 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165. Sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica;
 - b) età non inferiore agli anni diciotto;
 - c) godimento dei diritti politici. Non possono accedere agli impieghi coloro che sono stati esclusi dall'elettorato politico attivo e coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un impiego statale, ai sensi dell'art. 127, primo comma, lettera d), del testo unico delle disposizioni concernenti lo Statuto degli impiegati dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, 10 gennaio 1957, n. 3 o, comunque, abbiano subito la sanzione disciplinare del licenziamento per gli stessi motivi per cui ricorrano la destituzione e la decadenza in base alla citata disciplina;
 - d) non aver subito condanne per uno dei reati contemplati dalle vigenti leggi che disciplinano l'assunzione degli impiegati civili dello Stato, salvo l'avvenuta riabilitazione;
 - e) idoneità fisica all'impiego in relazione al posto ed al profilo professionale da ricoprire (l'Amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori dei concorsi nonché coloro che accedono agli impieghi), salvo la riserva dei posti per i non vedenti e per le categorie protette di cui alla sopracitata legge n. 68 del 12.3.1999 e fatto salvo quanto disposto dall'art. 16 della stessa;
 - f) titolo di studio e/o altri requisiti e titoli speciali precisati nella dotazione organica dell'Ente e nel bando di concorso in relazione alla specificità del posto;
 - g) dichiarazione circa la posizione nei riguardi degli obblighi militari per i candidati di sesso maschile.
2. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito del bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione.

Art. 57 - Norme per l'accesso

1. Il reclutamento del personale per la copertura di posti di ruolo a tempo indeterminato ha luogo, nel limite dei posti disponibili, mediante:
 - a) Procedure selettive quali:
 - Concorso pubblico;
 - Corso-concorso pubblico per profili professionali di cat. D
 - b) Ricorso al collocamento;
 - c) Mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette;
 - d) Mobilità.
2. Il concorso pubblico, aperto a tutti, per esami o per titoli ed esami, consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico, anche in forma di test o questionari, attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio.
3. Il ricorso alle liste del collocamento, nel rispetto della normativa vigente, per quanto attiene ai requisiti di ammissibilità al pubblico impiego, può aver luogo per reclutamento del personale da inquadrare nei livelli retributivo funzionali per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo, vale a dire per i posti fino alla categoria B, mediante prove selettive (prova pratica attitudinale ovvero sperimentazioni lavorative) così come previsto dall'art. 27 del D.P.R. 487 del 09/05/1994, successive modificazioni ed integrazioni.
4. Il corso-concorso pubblico consiste in una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi. I candidati ammessi al corso saranno un numero superiore almeno del 20% dei posti messi a concorso. Il bando di indizione del corso - concorso individua la durata e le concrete modalità di effettuazione del corso, in relazione alla qualifica ed al profilo professionale da assumere.
5. Al termine del corso un'apposita commissione, di cui dovrà far parte almeno un docente del corso, procederà ad esami scritti ed orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti.
6. L'amministrazione può destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti, comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso. non si dà luogo ad arrotondamento.
7. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo o dimissioni volontarie dall'impiego nei dodici mesi successivi.
8. Le procedure selettive devono svolgersi con modalità che ne garantiscano la pubblicità, la imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione.

9. La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non ricoperti dagli esterni secondo l'ordine della graduatoria.
10. I posti riservati al personale interno, ove non siano integralmente coperti, vengono coperti dagli esterni secondo l'ordine della graduatoria.
11. Si dà luogo all'assunzione di personale in applicazione della disciplina di cui ai commi precedenti solo a seguito dell'espletamento delle procedure di mobilità previste dalla legge.
12. Tali procedure di mobilità avvengono a seguito:
 - della procedura selettiva di cui al successivo art. 89 previa acquisizione del parere favorevole dell'amministrazione di appartenenza;
 - di assegnazione del personale collocato in disponibilità secondo la disciplina contenuta nell'art. 34bis del D.Lgs 165/2001.
13. Il trasferimento nei ruoli dell'ente si configura quale cessione di contratto.
14. Il Comune, nei limiti disposti dalla legge e dalla disciplina contrattuale vigente e nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti si avvale anche delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa e dalla contrattazione nazionale del comparto enti locali.
15. Il concorso è soggetto al pagamento della tassa di concorso.

Art. 58 - Validità della graduatoria

1. Le graduatorie di coloro che hanno superato le prove selettive rimangono efficaci per il termine previsto dalle vigenti norme, decorrenti dalla data della pubblicazione per eventuali coperture di posti per i quali il concorso è stato bandito che successivamente dovessero rendersi disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso.

Art. 59 - Assunzioni in servizio

1. I candidati dichiarati vincitori sono invitati ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti e sono assunti in prova nel profilo professionale e nella categoria per il quale risultano vincitori.
2. Il vincitore, che non assuma servizio entro il termine stabilito nella lettera di comunicazione della graduatoria del concorso, si intende rinunciatario al posto.
3. Per eccezionali e giustificativi motivi, tempestivamente comunicati dall'interessato, il termine fissato per l'assunzione del servizio può essere prorogato dal Responsabile del servizio di riferimento per non più di tre mesi, salvi i casi di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio.
4. Qualora il vincitore assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio.

5. E' fatta altresì salva una proroga maggiore per ragioni di servizio militare o servizio civile sostitutivo, la quale tuttavia non deve superare di un mese il restante periodo obbligatorio del servizio medesimo.

Art. 60 - Periodo di prova

1. I vincitori del concorso vengono assunti in servizio, previo assoggettamento ad un periodo di prova. La durata e la disciplina del periodo di prova è stabilita dalla contrattazione nazionale del comparto.
2. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra Amministrazione Pubblica.

CAPO I - BANDO DI SELEZIONE - DOMANDA DI AMMISSIONE COMMISSIONE GIUDICATRICE

Art. 61 - Bando di selezione

1. Il bando di selezione approvato con determinazione del Responsabile di servizio deve indicare quali elementi essenziali:
 - a) il numero dei posti da coprire;
 - b) le percentuali dei posti riservati al personale interno in conformità alle normative vigenti;
 - c) le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie;
 - d) la categoria e il profilo professionale;
 - e) il relativo trattamento economico;
 - f) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti;
 - g) i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;
 - h) le modalità e il termine di presentazione delle domande e di eventuali titoli, scadenza che non può essere inferiore a 30 giorni né superiore a 60 giorni dalla data della pubblicazione del bando;
 - i) l'avviso per la determinazione del diario e la sede delle prove scritte ed orali ed eventualmente pratiche;
 - j) le prove d'esame (prove scritte, orali, tecniche, pratiche, l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche utilizzate nell'ente e di una lingua straniera, nonché eventuali prove attitudinali, quiz, test attitudinali e/o psicologici o questionari a domande aperte e/o chiuse);
 - k) la previsione di un eventuale previa prova preselettiva per poter accedere alle altre prove d'esame, comunque da determinarsi nei suoi contenuti e da valutarsi dalla stessa Commissione del concorso;
 - l) le materie oggetto delle prove scritte o orali, il contenuto di quelle pratiche;
 - m) la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali;
 - n) i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente o per categorie di titoli,
 - o) l'indicazione relativa al versamento di €. 5,00= da effettuarsi a favore del tesoriere Comunale, all'atto dell'iscrizione alle prove concorsuali per titoli ed esami.

2. Il bando di selezione deve, altresì, contenere la citazione della legge 10 aprile 1991, n°125 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro come anche previsto dall'art. 57 del D.Lgs n°165 del 2001.
3. In ogni caso il bando di selezione non deve contenere norme e discipline in contrasto con il presente Regolamento.
4. Di ogni selezione pubblica viene dato avviso contenente gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande, mediante inserzione nel B.U.R.L., sul sito internet del Comune di Marcheno e pubblicazione all'albo pretorio comunale, salvo quella più ampia pubblicità che il Comune ritenga opportuna o prevista dalle norme vigenti, anche mediante inserzione sui quotidiani a tiratura locale e/o nazionale che abbiano un'apposita rubrica.
5. Copia del bando é inviata agli organi provinciali delle OO.SS. maggiormente rappresentative in campo nazionale dei dipendenti degli Enti Locali.
6. Il Responsabile del servizio di riferimento può, con motivato provvedimento prorogare o riaprire i termini per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso prima dell'inizio delle operazioni di svolgimento, qualora il numero dei concorrenti sia ritenuto insufficiente per il buon esito e, comunque, inferiore al numero dei posti messi a concorso. In tal caso restano valide le domande presentate in precedenza con facoltà per i candidati di integrare entro il nuovo termine la documentazione allegata. Parimenti, per motivate ragioni di pubblico interesse, l'Amministrazione può revocare prima della scadenza il concorso già bandito. Il provvedimento di revoca va notificato a tutti coloro che hanno presentato domanda di partecipazione.

Art. 62 - Domanda di ammissione alle procedure selettive

1. La domanda dovrà essere presentata direttamente dal candidato o a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento in carta semplice e dovrà comprendere:
 - nome, luogo e data di nascita;
 - luogo di residenza;
 - possesso della cittadinanza italiana;
 - titolo di studio con votazione conseguita;
 - immunità da condanne penali; idoneità fisica all'impiego;
 - indirizzo al quale dovranno essere trasmesse le eventuali comunicazioni;
 - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà relativa alla conformità agli originali delle fotocopie dei documenti allegati;
 - fotocopia del versamento di €. 5,00=.
2. La domanda può essere presentata anche tramite posta elettronica certificata con produzione della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà e della fotocopia del versamento di €. 5,00= secondo le modalità di cui al successivo art. 66.
3. La data di spedizione delle domande è stabilita e comprovata dal timbro e data dell'ufficio postale accettante o della data di trasmissione tramite posta elettronica

certificata, purché pervengano al protocollo dell'Ente entro e non oltre il quarto giorno dalla scadenza

4. La domanda deve essere redatta secondo lo schema che viene allegato al bando di selezione, e comunque riportando tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti, i candidati sono tenuti a fornire.
5. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatta indicazione di recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali e telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

Art. 63 - Commissione giudicatrice

1. Le commissioni esaminatrici di procedure selettive sono nominate con determinazione del Responsabile del servizio cui compete la gestione del Personale, su proposta del Responsabile del servizio interessato. Esse sono composte da tre membri esperti nelle materie oggetto del concorso. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne.
2. Per particolari tipi di concorsi, è possibile integrare la Commissione con esperti in materia. Alle commissioni possono essere comunque aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per materie speciali.
3. A parte il Presidente, i membri delle commissioni esaminatrici possono essere scelti in via eccezionale anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi sopra indicati.
4. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è consentita se il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga ad oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso.
5. Le funzioni di Segretario sono svolte da personale appartenente alle categorie C e D, in relazione al tipo di concorso. E' facoltà del Responsabile del servizio di riferimento conferire incarico anche a personale di qualifica inferiore nel caso se ne ravvisi la necessità e se il prescelto possieda la necessaria preparazione professionale.
6. I compensi da corrispondere ai membri esterni all'amministrazione delle commissioni esaminatrici, per tutti i tipi di concorso sono quelli stabiliti dal DPCM 23.03.1995, recepito con provvedimento della G.C. n. 409 dell'11.07.1995.
7. La misura dei compensi indicati nel comma precedente può essere aggiornata, ogni triennio, in relazione al costo della vita, rilevato secondo gli indici ISTAT, ove la legge lo consenta.

8. Per i membri della commissione giudicatrice dipendenti di altra pubblica amministrazione è richiesta la preventiva autorizzazione dell'amministrazione di provenienza.

Art. 64 - Incompatibilità

1. Non possono far parte della Commissione persone componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione Comunale, oppure che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati da organizzazioni sindacali o da associazioni professionali, ed inoltre persone legate fra loro o con alcuno dei candidati da vincoli di parentela o di affinità entro il 4° grado o chi ha lite pendente con alcuno dei candidati. Non costituisce incompatibilità il vincolo di parentela con la funzione di Segretario.
2. Esplicita dichiarazione di assenza di tali elementi d'incompatibilità dovrà essere fatta, dandone atto nel verbale, dal Presidente, da tutti i membri della Commissione, nella 1° seduta d'insediamento subito dopo la lettura dell'elenco delle domande ammesse.
3. La composizione della Commissione rimane inalterata durante tutto lo svolgimento del concorso a meno di morte, dimissioni, impossibilità per documentati motivi o incompatibilità sopravvenuta in qualche componente.
4. Verificandosi una di tali evenienze, si procede alla sostituzione.
5. Ove un membro non partecipi senza valida giustificazione a tre sedute consecutive della Commissione, il Responsabile, su segnalazione obbligatoria del Segretario della Commissione, provvederà a dichiarare la sua decadenza ed a sostituirlo.
6. In ogni caso le operazioni di concorso già iniziate non debbono essere ripetute.
7. Qualora la sostituzione avvenga nel corso dell'esame delle prove scritte, il membro di nuova nomina ha l'obbligo di prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite. Di ciò si dà atto nel verbale.

CAPO II - AMMISSIONE DEI CANDIDATI

Art. 65 - Giudizio di ammissibilità

1. L'Ufficio Personale provvede a riscontrare le domande ed i documenti ai fini della loro ammissibilità provvedendo altresì a promuovere l'eventuale regolarizzazione di documenti o l'eliminazione di omissioni, dando congrui termini sotto comminatoria di decadenza.
2. Le operazioni di ammissione, compresa la fase della regolarizzazione dei documenti, debbono essere iniziate subito e condotte con la maggiore sollecitudine.
3. Al termine di tali operazioni, l'Ufficio Personale rimette gli atti al Presidente della Commissione per le determinazioni di competenze, indicando:
il numero delle domande pervenute;

- il numero delle domande ritenute regolari ai fini dell'ammissione;
- il numero delle domande per le quali si è proceduto a richiedere la regolarizzazione dei documenti, indicando per ognuna la causa della richiesta;
- il numero delle domande che nei termini dati sono state regolarizzate;
- il numero e i soggetti relativi alle domande per le quali non esistono gli estremi per la loro ammissibilità al concorso, indicando per ognuno le motivazioni con riferimento al bando o al presente regolamento.

Art. 66 - Irregolarità sanabili in sede di giudizio di ammissibilità e modalità di sanatoria

1. Sono sanabili soltanto le seguenti irregolarità od omissioni nei documenti di rito:
 - omissione o incompletezza di una o più dichiarazioni di quelle richieste circa il possesso dei requisiti di cui al precedente art. 62 ad eccezione di quella relativa alla presentazione della domanda oltre i termini. In caso di presentazione della domanda a mezzo del servizio postale, fa fede la data del timbro postale apposto sulla busta, raccomandata, contenente la domanda.
2. E' altresì sanabile l'irregolarità legata all'omesso versamento della tassa di concorso ovvero della fotocopia attestante tale circostanza.

CAPO III - ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

Art. 67 - Insediamento

1. La Commissione Giudicatrice si insedia alla data fissata dal Presidente e comunicata in tempo utile a tutti i membri.

Art. 68 - Attività di insediamento

1. Nella seduta di insediamento il Segretario del concorso relaziona sull'attività preliminare svolta dall'ufficio.
2. Prima dell'inizio dei lavori tutti i componenti della Commissione rendono la dichiarazione relativa all'assenza di cause di incompatibilità.

Art. 69 - Sostituzione dei commissari incompatibili

1. Qualora si riscontri incompatibilità, la seduta viene immediatamente sospesa ed il Presidente dà atto che la seduta viene aggiornata al fine di consentire la sostituzione del membro incompatibile con un supplente.

Art. 70 - Svolgimento dei lavori

1. La commissione osserva il seguente ordine dei lavori:

a) dichiarazione relativa all'incompatibilità dei membri;

- b) verifica e dichiarazione ammissibilità dei concorrenti
 - c) presa d'atto dei titoli valutabili e del punteggio massimo ad essi attribuibile secondo quanto previsto nel presente regolamento e nel bando di concorso;
 - d) esame dei documenti di merito ed attribuzione del relativo punteggio;
 - e) indicazione delle date delle prove scritte e/o pratiche e della prova orale, se non già indicate nel bando;
 - f) svolgimento delle prove scritte e/o pratiche ;
 - g) definizione dei criteri e delle modalità di valutazione delle prove concorsuali al
 - h) fine di motivare i punteggi attribuiti alle singole prove;
 - i) valutazione delle prove suddette con attribuzione dei punteggi di valutazione a ciascun concorrente;
 - j) espletamento della prova orale;
 - k) formulazione della graduatoria finale.
2. Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine del procedimento concorsuale e lo rende pubblico.
 3. Il Segretario della Commissione è responsabile della redazione del processo verbale dei lavori della commissione, che deve essere sottoscritto dal Presidente, dai singoli commissari e dal Segretario medesimo in ogni pagina.
 4. Nel caso di impedimento temporaneo del Segretario, ne assume le funzioni il membro più giovane di età.
 5. Qualora l'impedimento si protragga per più di due sedute, il Segretario viene sostituito su richiesta del Presidente della Commissione.
 6. Tutti i lavori della commissione devono prevedere la collegialità perfetta, con eccezione per i membri aggregati, che devono presenziare solo per le prove inerenti le materie speciali. In ogni caso in tali circostanze è necessaria l'assistenza di almeno due membri della Commissione (ad esclusione dei membri aggregati).
 7. Le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte.
 8. La commissione esaminatrice, stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali previsti dal presente Regolamento, al fine di motivare i punteggi attribuiti alle singole prove. Sono, altresì, predeterminati, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale di ogni candidato, i quesiti da porre ai candidati per ciascuna delle materie d'esame. I quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.
 9. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento concorsuale ai sensi delle normative vigenti, nonché del Regolamento Comunale relativo ai diritti di accesso dei cittadini alle informazioni ed agli atti e documenti amministrativi e per l'istituzione ed il funzionamento dell'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico.

Art. 71 - Esclusione dal concorso

1. L'esclusione dal concorso viene disposta con determinazione del Responsabile del

servizio preposto all'espletamento dei procedimenti concorsuali su proposta del Presidente della Commissione Giudicatrice e viene comunicata all'interessato prima della data fissata per le prove d'esame, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

2. La comunicazione deve indicare i motivi di esclusione dal concorso.

Art. 72 - Diario delle prove

1. Il diario e la sede delle prove scritte dovrà essere comunicato con lettera raccomandata ai candidati, non meno di 15 giorni prima dell'inizio delle prove medesime.
2. L'avviso per la prova orale, deve essere dato ai singoli candidati ammessi almeno 20 giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerla.
3. Il termine di preavviso sulla data delle prove di cui ai commi precedenti è omissis nel caso in cui il calendario venga pubblicato nel bando di concorso.
4. Le prove sia scritte che orali non possono aver luogo nei giorni di festività religiose ebraiche e valdesi.

Art. 73 - Criteri di valutazione delle prove e dei titoli

1. Nei concorsi per titoli ed esami la valutazione dei titoli è effettuata prima della correzione degli elaborati delle prove scritte; il risultato della valutazione dei titoli deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione delle prove orali.
2. Il punteggio a disposizione della Commissione Giudicatrice dovrà essere così ripartito:
 - 10 per i titoli;
 - 30 per le prove scritte e pratiche (con media);
 - 30 per la prova orale.
3. Nel bando di concorso deve essere indicata la ripartizione del punteggio per la valutazione dei titoli, nel rispetto dei criteri di cui alla seguente ripartizione e, comunque, fino alla concorrenza del limite massimo:
 - a) Titoli culturali: (sono esclusi dalla valutazione il titolo di studio prescritto dal bando per l'accesso al posto conseguito con la valutazione minima ed il titolo di studio di grado superiore più di una volta a quello richiesto dal bando): da 1 a 3 punti;
 - b) Titoli di servizio: (riferiti a precedenti rapporti di pubblico impiego, per un periodo complessivo non superiore a 10 anni, fermo restando che potranno essere valutati, con punteggio gradualmente inferiore, soltanto i periodi di servizio resi in qualifiche funzionali fino a due volte inferiori. Nel limite indicato in precedenza potranno essere valutati anche periodi di attività presso l'ente prestati tramite rapporto di collaborazione coordinata e continuativa secondo le modalità indicate nel bando): da 1 a 5 punti;
 - c) Titoli vari (titoli diversi da quelli valutabili nelle precedenti categorie attestante l'avvenuto accrescimento della professionalità anche a seguito di corsi di aggiornamento e/o di riqualificazione conclusi con esame): da 1 a 2 punti - Fino

al 20% del punteggio riservato a “titoli vari” dovrà essere utilizzato dalla Commissione Giudicatrice per la valutazione del curriculum professionale presentato da ciascun candidato secondo le modalità fissate dal bando.

Art. 74 - Titoli

Titoli di studio

1. Sono collocati e valutati in questa categoria i seguenti titoli di studio:
 - a) quello richiesto dal bando purché conseguito con votazione superiore a quella minima;
 - b) gli altri titoli di studio dello stesso grado di quello richiesto;
 - c) i titoli di studio di grado superiore a quello richiesto.
2. Sono considerati solamente i titoli di studio conseguiti presso scuole statali o ad esse parificate.
3. Sono esclusi dalla valutazione:
 - a) il titolo di studio prescritto dal bando per l'accesso al posto, conseguito con la valutazione minima;
 - b) il titolo di studio di grado superiore più di una volta a quello richiesto dal bando;

Titoli di servizio

1. Costituisce titolo valutabile in questa categoria il servizio prestato presso la Pubblica Amministrazione secondo le modalità indicate nel precedente articolo.
2. 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 valutati con lo stesso punteggio attribuito per i servizi prestati negli impieghi civili presso Enti Pubblici.
3. Ai fini dell'ammissibilità e della valutazione dei titoli è da considerarsi a tutti gli effetti il periodo di tempo trascorso come militare di leva o richiamato, in pendenza di rapporto di lavoro.
4. La copia del foglio matricolare o dello stato di servizio costituisce l'unico documento probatorio per l'applicazione delle norme contenute nel presente articolo.
5. Il servizio verrà valutato in relazione alle funzioni svolte risultanti dal foglio matricolare di cui al comma precedente.

Titoli vari

1. Sono collocati in questa categoria quei titoli che, non compresi tra quelli delle due categorie precedenti, abbiano attinenza col profilo professionale del posto messo a concorso e possono essere, esemplificativamente:
 - a) abilitazioni all'esercizio di una professione, un'arte o un mestiere;
 - b) pubblicazioni di trattati, saggi, monografie, ecc.

- c) incarichi professionali e consulenze svolti a favore di enti pubblici;
- d) encomi solenni attribuiti da Enti Pubblici nell'espletamento di servizio analogo rispetto a quello previsto dal concorso;
- e) attestati di partecipazione a corsi di specializzazione, di aggiornamento e di perfezionamento professionale attuati o riconosciuti dalle competenti autorità pubbliche.

Curriculum professionale

1. Per la valutazione del curriculum professionale, è necessario che il candidato sottoscriva, sotto la propria responsabilità personale, una relazione che contenga la completa indicazione delle esperienze professionali vissute e documentate con prove inconfutabili, e i significativi risultati conseguiti.
2. Il curriculum è valutato nel suo complesso, al di là della valutazione dei singoli titoli dei quali sia in possesso il candidato.

CAPO IV - SVOLGIMENTO DELLE PROVE D'ESAME

Art. 75 - Prove d'esame

1. L'Amministrazione Comunale può sempre prescrivere, una previa prova preselettiva (predisposta anche da aziende specializzate in selezione di personale) consistente in domande chiuse, nella forma di test, quiz attitudinali, di cultura generale relativi alle materie descritte nelle prove d'esame. L'esito positivo della prova preselettiva è condizione per poter accedere alle altre prove. Nessuna votazione, pertanto, è prevista per essa, al di fuori del semplice giudizio di ammissione o non ammissione alle altre prove d'esame. Il bando di concorso deve fare esplicita menzione della prova preselettiva, specificandone la tipologia. Detta prova preselettiva, al pari delle altre prove, viene comunque determinata nei suoi contenuti e valutata dalla stessa Commissione Giudicatrice del concorso.

Art. 76 - Prova scritta

1. La Commissione, antecedentemente all'ora fissata per l'inizio delle prove, si riunisce per formulare i temi (o le batterie di test, quiz, questionari, ecc.) da mettere a disposizione dei candidati ai sensi dei successivi articoli. La Commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce sono segrete e ne è vietata la divulgazione.
2. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in pieghi sigillati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della Commissione e dal Segretario.
3. Ogni Commissario ha diritto di presentare una o più proposte; vengono adottate quelle sulle quali si sia formata l'unanimità di consensi o, questa mancando, quelle sulle quali si sia formata la più alta maggioranza di consensi.
4. In caso di mancato accordo si procederà al sorteggio di tre temi fra quelli proposti, i cui testi vengono trascritti in singolo foglio, visti dai membri della Commissione e

chiusi in tre buste uguali non trasparenti e senza segni esterni.

5. Una volta scelti e imbustati i temi (o i test, quiz, questionari, ecc.), si procede all'autentica dei fogli sui quali saranno svolti gli elaborati. L'autentica avviene a mezzo di timbro dell'Ente e la firma di almeno 1 Commissario apposta sul lato destro in alto del frontespizio del foglio.
6. Il Presidente ed i membri della Commissione debbono accertarsi dell'idoneità delle buste nelle quali saranno inseriti i fogli contenenti le generalità del candidato e gli elaborati scritti, in modo da verificare la mancanza di alcuna trasparenza e l'assenza di segni particolari.
7. Dopo aver ispezionato la sala delle prove per constatarla sgombra da depositi di libri o da altro che possa dar luogo a disturbo alla prova stessa, si dà luogo, all'ora fissata, all'accesso dei candidati nella sala previa verifica della loro identità.
8. All'ora stabilita per ciascuna prova, il Presidente della Commissione Esaminatrice fa procedere all'appello nominale dei concorrenti previo accertamento della loro identità personale.

Art. 77 - Sistemazione dei candidati e materiale utilizzabile.

1. I candidati vengono fatti sedere ad una distanza tale, l'uno dall'altro, da rendere difficile qualsiasi copiatura.
2. I candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie. Essi vengono invitati a trattenere presso di sé soltanto i testi di legge non commentati ed autorizzati dalla Commissione, se previsti dal bando di concorso, i dizionari o quant'altro indicato nel bando di concorso con deposito di tutto il resto, compreso borse da donna, borselli, ecc. in un tavolo presso la presidenza. I testi di legge non sono consentiti per lo svolgimento di prove scritte concernenti test, quiz o questionari.
3. I candidati vengono quindi istruiti ad alta voce, dal Presidente o da un Commissario da questi designato, sulla metodologia della prova prevenendoli che gli elaborati dovranno essere privi di qualsiasi indicazione che possa far risalire al nome dell'estensore e comunque che possa essere individuata come segno di riconoscimento e così pure l'esterno della busta contenente le generalità del candidato e quella contenente il tutto.
4. Viene indicato il periodo di tempo messo a disposizione, per l'effettuazione della prova; la durata è demandata alla decisione della Commissione in relazione all'importanza della stessa.
5. I lavori debbono essere scritti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbro d'ufficio e la firma di un membro della Commissione Esaminatrice, o, nel caso di svolgimento delle prove in località diverse, da un componente del comitato di vigilanza. Si procede poi alla distribuzione ai candidati dei fogli vidimati, con avvertenza che nel caso di necessità è possibile avere altri fogli in numero illimitato ma che, comunque, tutti i fogli vidimati ricevuti debbono essere restituiti nella busta

contenente l'elaborato a qualunque uso essi siano stati destinati nel corso della prova ed anche se non usati.

6. E' consentito l'uso delle sole penne con inchiostro nero o blu.
7. Infine il Presidente invita uno dei candidati a presentarsi al banco della Presidenza per scegliere una delle buste chiuse contenenti i temi predisposti dalla Commissione che devono essere presentati al candidato in posizione uniforme.
8. Il Presidente, o un Commissario da lui delegato, aperta la busta prescelta, legge il testo del tema che viene poi annotato con l'indicazione "tema da svolgere" (o quiz, test ecc. da risolvere) vistata dal Presidente e dal Segretario e dal candidato che ha scelto il tema.
9. Il Presidente, o un Commissario, legge altresì il testo degli altri temi ovvero fa constatare le batterie degli altri test, quiz ecc.
10. Infine, il Presidente dichiara iniziata la prova indicando con precisione l'ora finale della stessa.
11. A norma dell'art. 20 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il candidato che soffra di handicap sostiene le prove d'esame con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap. La Commissione di concorso valuterà le necessità e deciderà in merito. Nella domanda di partecipazione al concorso, comunque, il candidato deve specificare l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Art. 78 - Svolgimento delle prove scritte

1. Durante lo svolgimento delle prove i candidati non possono comunicare fra di loro né scambiarsi pubblicazioni, appunti o quanto altro. Essi possono utilizzare soltanto i testi consentiti dal bando e/o dal presente regolamento e riscontrati dalla Commissione privi di commento.
2. Il concorrente che contravviene alle disposizioni degli articoli precedenti o comunque abbia copiato in tutto o in parte lo svolgimento del tema, è escluso dal concorso. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbiano copiato, in tutto o in parte, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti.
3. La Commissione Esaminatrice cura l'osservanza delle disposizioni stesse ed ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari. A tale scopo il regolare svolgimento della prova è affidato alla presenza continua di almeno due membri, i quali hanno facoltà di escludere dalla prova i candidati che siano sorpresi in flagrante posizione di copiatura o consultazione di testi non consentiti. Di ciò si fa atto nel verbale. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime.
4. Al candidato sono consegnate in ciascuno dei giorni di esame due buste di eguale colore: una grande munita di linguetta staccabile ed una piccola contenente un cartoncino bianco.

5. Il candidato, dopo aver svolto il tema, senza apporvi sottoscrizione, né altro contrassegno, mette il foglio o i fogli nella busta grande. Scrive il proprio nome e cognome, la data ed il luogo di nascita nel cartoncino e lo chiude nella busta piccola. Pone, quindi, anche la busta piccola nella grande che richiude e consegna al Presidente della Commissione o del Comitato di vigilanza od a chi ne fa le veci. Il Presidente della Commissione o del Comitato di vigilanza, o chi ne fa le veci, appone trasversalmente sulla busta, in modo che vi resti compreso il lembo della chiusura e restante parte della busta stessa, la propria firma, il timbro del Comune e l'indicazione della data della consegna.
6. Al termine di ogni giorno d'esame è assegnato alla busta contenente l'elaborato di ciascun concorrente lo stesso numero da apporsi sulla linguetta staccabile, in modo da poter riunire, esclusivamente attraverso la numerazione, le buste appartenenti allo stesso candidato.
7. Ciascun candidato, al momento della consegna dell'elaborato, firma un apposito elenco.
8. Ricevuti tutti gli elaborati o scaduto il termine, ritirati comunque quelli in atto, si procede alla loro raccolta in apposito plico che deve essere opportunamente sigillato.
9. All'esterno del plico dovranno essere apposte, sulle linee di chiusura, le firme dei Commissari presenti. Il plico viene preso in consegna dal Segretario.

Art. 79 - Svolgimento delle prove pratiche

1. Per lo svolgimento della prova pratica si farà in modo che i candidati debbano disporre, in eguale misura, di identici materiali, di macchine o attrezzi dello stesso tipo, di eguale spazio operativo e di quanto altro necessario allo svolgimento della prova, sempre in posizione paritaria.
2. Nelle prove pratiche il tempo impiegato dal candidato per realizzare il manufatto o portare a termine la prova pratica deve essere valutato dalla Commissione e pertanto deve essere registrato.
3. Verranno adottati tutti gli accorgimenti possibili per garantire, compatibilmente con le caratteristiche della prova, l'anonimato delle produzioni mediante accorgimenti che potranno riprodurre quelli prescritti per prove scritte od altri più aderenti alle caratteristiche della prova.
4. Tali accorgimenti dovranno essere previamente determinati dalla Commissione al momento dell'individuazione delle prove.

Art. 80 - Adempimenti della Commissione al termine delle prove scritte

1. Successivamente alla conclusione dell'ultima prova d'esame e comunque non oltre

le 24 ore si procede alla riunione delle buste aventi lo stesso numero in un'unica busta dopo aver staccato la relativa linguetta numerata. Tale operazione è effettuata dalla Commissione Esaminatrice o dal Comitato di vigilanza con l'intervento di almeno due componenti della Commissione stessa nel luogo, nel giorno e nell'ora in cui è data comunicazione orale ai candidati presenti in aula all'ultima prova d'esame, con l'avvertimento che alcuni di essi, in numero non superiore alle dieci unità, potranno assistere alle anzidette operazioni.

2. Le buste sono quindi chiuse in un unico plico controfirmato da almeno 2 componenti la Commissione.
3. I pieghi sono aperti alla presenza della Commissione Esaminatrice quando essa deve procedere all'esame dei lavori relativi a ciascuna prova d'esame.
4. Il riconoscimento deve essere fatto a conclusione dell'esame e del giudizio di tutti gli elaborati dei concorrenti.
5. I pieghi contenenti i lavori svolti dai candidati nelle sedi diverse da quella della Commissione Esaminatrice ed i relativi verbali sono custoditi dal Presidente del singolo Comitato di vigilanza e da questi consegnati direttamente al Presidente della Commissione al termine delle prove.

Art. 81 - Valutazione delle prove scritte

1. Nel giorno fissato per la correzione delle prove scritte (o batterie di test, quiz, questionari) si procede, constatata l'integrità del plico di cui al comma 2 del precedente articolo 80, alla sua apertura. Indi, si inizia ad aprire, in modo casuale, i plichi contenenti gli elaborati provvedendo a contrassegnare la busta aperta, i fogli in essa contenuti, scritti e non e la busta contenente le generalità del candidato che deve restare chiusa, con un unico numero progressivo per candidato.
2. Una volta terminata la lettura dell'elaborato (o batterie di test, quiz, questionari) si procede, contestualmente alla sua valutazione.
3. La Commissione non può interrompere i suoi lavori se non ha esaminato tutti gli elaborati le cui buste sono state aperte.
4. Terminata la correzione degli elaborati (o dei test, quiz, questionari) si procede alla stesura di un elenco contenente i punteggi di votazione assegnati a fronte dell'elaborato individuato per il numero di contrassegno.
5. Il Segretario procede a trascrivere sul frontespizio di ogni elaborato (o test, quiz, questionari) il punteggio di votazione assegnato sottoponendo tale annotazione alla firma di tutti i membri della Commissione. Una volta terminata tale operazione per tutti gli elaborati si procede all'apertura delle buste contenenti le generalità dei candidati ed alla formazione di un altro elenco contenente le votazioni attribuite con riferimento al candidato autore dell'elaborato (o del test, quiz, questionario).

Art. 82 - Valutazione delle prove pratiche

1. La Commissione procede alla valutazione e al giudizio delle prove pratiche in base agli elementi essenziali, individuati in sede di formazione delle prove stesse, tenendo anche conto del tempo impiegato dal candidato per rendere quanto richiesto.

Art. 83 - Svolgimento della prova orale

1. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta e/o pratica una votazione di almeno 21/30 o equivalente. Il colloquio verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando di concorso e si intende superato con una votazione di almeno 21/30 o equivalente.
2. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove scritte.
3. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbano sostenerla.
4. Le prove orali devono svolgersi in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione e i candidati vengono ammessi alla prova secondo un ordine estratto a sorte ovvero in ordine alfabetico con inizio dalla lettera estratta a sorte.
5. Sono predeterminati, immediatamente prima dell'inizio della prova orale, i quesiti da porre ai candidati per ciascuna delle materie d'esame. I quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.
6. La durata di ogni singola prova sarà determinata nel verbale e comunque non dovrà essere inferiore ad almeno 10 (dieci) minuti.
7. Terminata la prova di ciascun candidato la Commissione procede alla valutazione della stessa attribuendo il relativo punteggio.
8. Nella valutazione di ciascuna prova, di norma la Commissione perviene all'espressione di un voto unico come risultato di una discussione collegiale. Qualora non sia possibile giungere ad una concordanza di opinione il punteggio massimo attribuibile sarà diviso in misura uguale per tutti i commissari ed ognuno di essi dovrà, entro i limiti del punteggio riservatogli, esprimere la propria valutazione. La somma aritmetica dei voti parziali così attribuiti darà il punteggio da assegnare.
9. La Commissione delibera con voti palesi e non viene ammessa l'astensione. Il commissario dissenziente può far inserire nel verbale i motivi, pareri o ragioni del dissenso.

Art. 84 - Formazione della graduatoria

1. Di tutte le operazioni di esame e delle deliberazioni prese dalla Commissione Esaminatrice, anche nel giudicare i singoli lavori, si redige giorno per giorno un processo verbale sottoscritto da tutti i Commissari e dal Segretario.

2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, delle preferenze previste dall'art. 85.
3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, formate sulla base del punteggio riportato nelle prove d'esame, tenuto conto di quanto disposto dalla legge 12.3.1999 n. 68 o da altre disposizioni di legge o del presente regolamento in vigore che prevedono riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini.
4. Al termine della seduta dedicata alla prova orale, la Commissione Giudicatrice forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti (in ordine decrescente) da ciascuno riportati che sarà affisso nella sede degli esami e all'albo comunale.
5. La graduatoria è unica anche nel caso che alcuni posti siano riservati al personale interno.
6. La graduatoria così formulata, unitamente al verbale sottoscritto da tutti i membri della commissione e dal segretario, vengono rimessi al Presidente che si incaricherà per la consegna al Capo dell'Amministrazione Comunale.
7. I commissari non possono rifiutarsi di controfirmare i verbali, salvo che tale loro atteggiamento non venga per iscritto motivato su irregolarità o falsità dei fatti descritti che debbono essere puntualmente precisate.
8. La graduatoria di merito, unitamente a quella dei vincitori del concorso, è approvata con determinazione del Responsabile del servizio cui compete la gestione del Personale.

Art. 85 - Applicazione delle precedenze e preferenze

1. I concorrenti che abbiano superato la prova orale dovranno far pervenire all'Amministrazione entro il termine perentorio di 15 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello in cui hanno sostenuto il colloquio, i documenti in carta semplice attestanti il possesso dei titoli di riserva, preferenza o precedenza, a parità di valutazione, già indicati nella domanda, dai quali risulti, altresì, il possesso del requisito alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di ammissione al concorso. Tale documentazione non è richiesta nei casi in cui le pubbliche amministrazioni ne siano in possesso o ne possano disporre facendo richiesta ad altre pubbliche amministrazioni.
2. Nei pubblici concorsi, le riserve di posti, di cui al successivo comma 4 del presente articolo, già previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.
3. Se in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna categoria di aventi diritto a riserva.
4. Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti,

si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:

- a) riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge 12.3.1999 , n. 68, e successive modifiche ed integrazioni, nei limiti di cui all'art. 7, comma 2 della stessa legge
 - b) riserva di posti ai sensi della legge 24 dicembre 1986, n. 958, a favore dei militari in ferma di leva prolungata e di volontari specializzati delle Forze Armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma contrattuale nel limite del 5% qualora si tratti di concorsi per impiegati o del 10% nei concorsi per operai, delle vacanze annuali dei posti messi a concorso.
 - c) riserva del 2% dei posti destinati a ciascun concorso, ai sensi della legge 20.09.1960, n. 574, per gli ufficiali di complemento della Marina e dell'Aeronautica che hanno terminato senza demerito la ferma biennale.
5. I candidati appartenenti a categorie previste dalla legge 12.3.1999, n. 68, che abbiano conseguito l'idoneità, verranno inclusi nella graduatoria tra i vincitori, purché, risultino iscritti negli appositi elenchi istituiti presso gli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e risultino disoccupati sia al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione al concorso sia all'atto dell'ammissione in servizio.
 6. Sulla scorta dei verbali pervenuti dalla commissione, l'Ufficio competente dell'Ente provvede ad attivare le precedenza o preferenze nella nomina, avvalendosi dei titoli all'uopo presentati.
 7. La precedenza opera in assoluto e il soggetto che ne gode ha diritto alla nomina, qualora abbia conseguito l'idoneità, indipendentemente dall'ordine ottenuto nella graduatoria degli idonei.
 8. I candidati che non possono far valere il diritto di precedenza in quanto è già saturata presso l'ente la percentuale stabilita dalla legge per la propria categoria, hanno diritto di preferenza a parità di merito, secondo questo preciso ordine:
 - a) Insigniti di medaglia al valore militare
 - b) Mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti
 - c) Mutilati ed invalidi per fatto di guerra
 - d) Mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato
 - e) Orfani di guerra
 - f) Orfani dei caduti per fatto di guerra
 - g) Orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato
 - h) Feriti in combattimento
 - i) Insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché i capi di famiglia numerosa
 - j) Figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti
 - k) Figli dei mutilati e degli invalidi per fatti di guerra
 - l) Figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato
 - m) Genitori vedovi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti in guerra o per fatto di guerra
 - n) Genitori vedovi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato
 - o) Coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti
 - p) I coniugati e i non coniugati con riguardo al numero dei figli

- q) Invalidi ed i mutilati civili
 - r) Militari volontari delle Forze Armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma
 - s) Coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno nell'amministrazione che ha indetto il concorso
9. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata:
- a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
 - b) dall'aver prestato lodevole servizio nelle amministrazioni pubbliche;
 - c) dalla minore età.

Art. 86 - Assunzioni mediante avvio a selezione da parte dei centri per l'impiego.

1. Per le assunzioni da effettuarsi mediante avviamento a selezione da parte dei centri per l'impiego di candidati in possesso del titolo di studio e dei requisiti professionali richiesti al momento della pubblicazione dell'offerta lavoro, si applicano le procedure di cui al Capo III del D.P.R. 487/1994.
2. L'eventuale applicazione della riserva a personale interno in possesso dei medesimi requisiti dell'offerta di lavoro avverrà solo a seguito di valutazione comparativa della contestuale prova selettiva (prova pratica attitudinale ovvero sperimentazione lavorativa) nel limite della riserva tra i dipendenti che abbiano presentato domanda secondo le modalità indicate nel relativo avviso di selezione.

Art. 87 - Assunzioni di personale a tempo determinato

1. Le graduatorie formate ed approvate come dal precedente art. 84 possono essere utilizzate anche per il conferimento di rapporti di lavoro a tempo determinato qualora non sussistano apposite graduatorie. In caso di copertura di un posto a tempo indeterminato attraverso il ricorso ad una graduatoria vigente il soggetto utilmente collocato nella stessa graduatoria mantiene il diritto all'assunzione anche se in servizio a tempo determinato.
2. La formazione della graduatorie per l'assunzione di personale a tempo determinato viene espletata con modalità semplificate che comunque garantiscano il rispetto delle norme di imparzialità, trasparenza, e pubblicità
3. Nel caso di rinuncia all'assunzione a tempo determinato, l'interessato non ha diritto ad essere richiamato per successive assunzioni a tempo determinato per tutto l'anno solare in corso e, in tale periodo, scorre all'ultimo posto della graduatoria. L'eventuale successiva rinuncia all'assunzione comporta l'esclusione dalla graduatoria.
4. La graduatoria ha validità triennale.
5. Nell'arco temporale di validità della graduatoria i candidati, classificati secondo l'ordine della stessa, possono essere richiamati per successive assunzioni a tempo determinato.

6. L'amministrazione può comunque procedere alla formazione di una nuova graduatoria anche nel l'ipotesi in cui vi sia ancora una graduatoria in corso di validità nel caso in cui tutti i candidati siano temporaneamente indisponibili. Al ritorno in disponibilità dei candidati presenti nella graduatoria più vecchia l'amministrazione può chiamare per l'assunzione i candidati presenti sia nella prima che nella seconda graduatoria.

Art. 88 - Convenzioni per espletamento selezioni uniche e l'utilizzo graduatorie di altri enti

1. Possono essere stipulate convenzioni con altri enti locali per la gestione delle procedure concorsuali, per l'espletamento di selezioni uniche o per l'utilizzo delle graduatorie approvate da ciascun ente convenzionato anche da parte degli altri enti associati.
2. La convenzione tra gli enti deve, comunque, precedere l'approvazione della graduatoria ed il suo successivo eventuale utilizzo da parte degli enti associati.

Art. 89 - Mobilità esterna e passaggio diretto personale da altre amministrazioni pubbliche

1. La copertura dei posti tramite mobilità esterna è preceduta da procedura selettiva.
2. La selezione è avviata tramite indizione di apposito bando di mobilità esterna, predisposto dall'Ufficio competente in materia di personale, il quale deve contenere i seguenti elementi:
 - a) il profilo professionale e la categoria da ricercare, con specifica indicazione delle mansioni svolte;
 - b) la struttura organizzativa di assegnazione o l'ambito di riferimento del ruolo;
 - c) i requisiti specifici ed essenziali richiesti per il posto messo a selezione;
 - d) i relativi criteri generali di valutazione e modalità di svolgimento dell'eventuale colloquio;
 - e) le modalità di presentazione della domanda e la data entro la quale la stessa deve pervenire all'Amministrazione, pena l'esclusione. Il termine per la produzione delle istanze è fissato in almeno 10 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso all'Albo Pretorio;
 - f) l'indicazione dell'obbligo di permanere in servizio presso l'Ente per almeno 5 anni.
3. I candidati devono dichiarare nella domanda di partecipazione:
 - a) le loro generalità e il luogo di residenza;
 - b) l'Ente di appartenenza, la categoria e il profilo professionale posseduto;
 - c) il possesso dei requisiti richiesti dal bando;
 - d) ogni altro elemento utile ai fini della redazione della graduatoria.
4. Alla domanda i candidati dovranno obbligatoriamente allegare dettagliato curriculum professionale e preventivo nulla osta al trasferimento, rilasciato dall'Amministrazione di provenienza; la domanda priva degli allegati suddetti non sarà presa in esame.
5. Il bando di mobilità dovrà essere pubblicizzato tramite affissione all'Albo Pretorio dell'Ente, pubblicazione sul sito Internet del Comune ed invio, tramite e-mail, ai Comuni della Provincia e alle OO.SS. maggiormente rappresentative in campo nazionale nel comparto delle autonomie locali; il bando è pubblicato all'Albo Pretorio per tutto il periodo stabilito dal bando per la ricezione delle domande di ammissione.

6. Possono partecipare alla procedura solo i lavoratori in servizio a tempo indeterminato presso altre amministrazioni pubbliche ascritti alla stessa categoria contrattuale, o corrispondente categoria di altri Comparti, con profilo professionale di analogo contenuto rispetto a quello del posto da ricoprire, in possesso di un'anzianità di servizio almeno triennale in posizioni funzionali attinenti ed in possesso degli ulteriori requisiti richiesti dal bando.
7. Preposta alla selezione dei candidati è una Commissione, composta da 3 Responsabili
/Funzionari dell'ente;
8. Assume funzioni di Segretario un dipendente dell'Ufficio competente in materia di personale. Di ogni seduta della Commissione sarà redatto apposito verbale.
9. La Commissione può convocare a specifico colloquio individuale i candidati per approfondire e verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti per il posto da ricoprire, necessario ai fini della predisposizione dell'eventuale graduatoria e valuta il colloquio tenendo conto dei seguenti elementi e di quelli ulteriori che potranno essere indicati nel bando:
 - a) preparazione professionale specifica in relazione al posto da ricoprire;
 - b) grado di autonomia nell'esecuzione delle attribuzioni e/o del lavoro;
 - c) conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure necessarie per lo svolgimento delle attribuzioni o funzioni proprie del posto da ricoprire o per l'esecuzione del lavoro connesso allo stesso;
 - d) capacità di individuare soluzioni adeguate e corrette rispetto all'attività da svolgere;
 - e) possesso di requisiti attitudinali aderenti al posto da ricoprire.
10. Il colloquio si svolge nel giorno stabilito, alla presenza dell'intera Commissione e all'orario indicato nella convocazione.
11. Il concorrente che non si presenti al colloquio nel giorno stabilito si considera rinunciatario e viene escluso dalla selezione.
12. Al termine dell'esame dei curriculum ed eventualmente degli incontri e dei colloqui effettuati, la Commissione decide in modo insindacabile e stila la graduatoria dei candidati esaminati, con l'indicazione del candidato prescelto in quanto ritenuto per qualità, preparazione professionale e capacità individuali, più idoneo al posto da ricoprire.
13. Terminato il proprio compito, la Commissione selezionatrice trasmette all'Ufficio competente in materia di personale il verbale dei propri lavori nonché tutto il materiale relativo.
14. Se dall'esame degli atti emergono irregolarità, omissioni, errori di trascrizione ed altre imperfezioni sanabili da parte della Commissione, il Responsabile competente in materia di personale rimette nuovamente gli atti al Presidente della Commissione, invitandolo a riunire la stessa affinché proceda ai perfezionamenti ed ai correttivi necessari, adottando i provvedimenti del caso.

15. Il Responsabile competente in materia di personale procede, quindi, con proprio atto, all'approvazione del verbale e della eventuale graduatoria nonché alla pubblicazione della stessa all'Albo Pretorio dell'Ente.
16. La data di effettivo trasferimento del candidato prescelto ad esito della selezione è concordata con il medesimo ed è subordinata alla cessione del contratto da parte dell'Amministrazione di appartenenza. L'assenso della predetta Amministrazione deve essere rilasciato inderogabilmente entro 15 giorni dalla richiesta formulata dal Comune di Marcheno, trascorsi i quali l'ente è legittimato a procedere nello scorrimento della graduatoria, o all'indizione di procedura concorsuale pubblica previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 34bis del D.lgs 165/2001.

TITOLO VII – CONFERIMENTO INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI ALLA AMMINISTRAZIONE

Art. 90 - Oggetto

1. Il presente capo disciplina le condizioni e le modalità per il conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni all'amministrazione.

Art. 91 - Principi

1. Il Comune svolge i propri compiti privilegiando la valorizzazione della professionalità del personale dipendente;
2. Gli incarichi di cui al presente capo vengono conferiti dal Comune nel rispetto dei principi di trasparenza, efficacia, efficienza, proporzionalità ed adeguatezza dei compensi, professionalità, per il perseguimento di obiettivi cui non possa farsi fronte con il personale dipendente.

Art. 92 - Casi di esclusione

1. Le norme della presente sezione non si applicano agli incarichi disciplinati da specifiche normative ed a quelli che per la loro particolare natura saranno conferiti a soggetti individuati secondo criteri di fiduciarietà. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono esclusi gli incarichi relativi ad :
 - attività di supporto agli organi di direzione politica ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000;
 - attività di rappresentanza processuale;
 - attività di progettazione urbanistica e di opere e lavori pubblici.Sono altresì esclusi gli incarichi a componenti del collegio di revisione o dei nuclei di valutazione e controllo interno.

Art. 93 - Condizioni per il conferimento di incarichi esterni.

1. E' possibile conferire incarico di cui al presente capo ad un soggetto estraneo all'amministrazione solo ove la prestazione richiesta sia connotata da un alto contenuto di professionalità e richieda pertanto una comprovata specializzazione universitaria e l'eventuale iscrizione a speciali albi od ordini. Per particolari professionalità per le quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi ovvero non esistano corsi di specializzazione universitaria, potrà prescindere da tale ultimo requisito previa acquisizione di curriculum attestante comprovata esperienza.

Art. 94 - Conferimento dell'incarico

1. Il Comune può conferire incarichi di consulenza, studio o ricerca, quando la prestazione richiesta si esaurisce in un'attività di breve durata e si concretizza, normalmente, nel compimento di studi, ricerche, nell'espletamento di consulenze o

nel rilascio di pareri su questioni specifiche, in assenza di un particolare potere direttivo dell'amministrazione;

2. Gli incarichi sono di natura continuativa quando si concretizzano in un'attività di durata, anche se collegata al raggiungimento di un obiettivo determinato, e sono svolti in base ad apposite direttive impartite dall'ente;
3. Normalmente e compatibilmente con le esigenze organizzative e gestionali connesse al tipo di prestazione richiesta, all'incaricato non potrà essere imposto un orario di lavoro fisso o un debito orario minimo, consentendogli di espletare il proprio incarico in autonomia con il solo vincolo del raggiungimento dell'obiettivo e dell'eventuale coordinamento con l'attività degli uffici comunali.

Art. 95 - Atti di programmazione e limiti di spesa

1. La programmazione degli incarichi di collaborazione autonoma relativi ad attività diverse da quelle istituzionali stabilite dalla legge viene di norma effettuata nell'ambito degli atti programmatori del bilancio di previsione;
2. Il bilancio di previsione individua altresì il limite di spesa massimo in rapporto agli obiettivi.

Art. 96 - Attestazione del responsabile del servizio

1. Il responsabile del servizio interessato attesta per iscritto:
 - a) che l'incarico da conferire rientri tra le finalità previste nel programma di cui al precedente punto;
 - b) l'impossibilità oggettiva di utilizzare il personale in servizio a tempo indeterminato o determinato per lo svolgimento dell'attività che si intende affidare al soggetto esterno, sia con riferimento alla mancanza della specifica professionalità richiesta sia con riferimento ad obiettive carenze nell'organico;
 - c) che la spesa per l'incarico stesso non superi quella massima prevista dal presente Regolamento e dalle successive deliberazioni di Giunta di adeguamento dell'importo massimo.

Art. 97 - Selezione mediante procedure comparative

1. Il Responsabile procede, fatto salvo quanto previsto ai successivi commi, alla selezione degli esperti esterni ai quali conferire incarichi professionali mediante procedure comparative, pubblicizzate con specifici avvisi, nei quali sono evidenziati:
 - a) l'oggetto e le modalità di realizzazione dell'incarico professionale;
 - b) il tipo di rapporto per la formalizzazione dell'incarico;
 - c) la sua durata;
 - d) il compenso previsto;
 - e) le specifiche competenze professionali richieste, attestate mediante il possesso di diploma di laurea specifica, specializzazione nel settore, iscrizione all'albo professionale.
2. Per il conferimento di incarichi professionali che richiedano un confronto ristretto tra

esperti dotati di particolari requisiti di professionalità e di abilità, l'amministrazione si può comunque avvalere della procedura individuata dall'art. 57, comma 6 del codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 163/2006).

Art. 98 - Criteri per la selezione degli esperti mediante procedure comparative

1. Il Responsabile procede alla selezione degli esperti esterni ai quali conferire incarichi professionali valutando in termini comparativi gli elementi curriculari, le proposte operative e le proposte economiche anche secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) abilità professionali riferibili allo svolgimento dell'incarico;
 - b) caratteristiche qualitative e metodologiche dell'offerta desunte dalla illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico;
 - c) riduzione della tempistica di realizzazione delle attività professionali;
 - d) ribasso del compenso professionale offerto rispetto a quello proposto.
2. In relazione alle peculiarità dell'incarico, il responsabile può definire ulteriori criteri di selezione.

Art. 99 - Presupposti per il conferimento di incarichi professionali in via diretta, senza esperimento di procedura comparativa.

1. Fermo restando quanto previsto dagli articoli precedenti il responsabile può conferire ad esperti esterni incarichi professionali in via diretta, senza l'esperimento di procedure di selezione ma previa verifica della congruità del compenso, quando ricorrano le seguenti situazioni:
 - a) in casi di particolare urgenza, non imputabili alla volontà dell'Ente, quando le condizioni per la realizzazione delle attività mediante l'esecuzione di prestazioni professionali qualificate da parte di soggetti esterni non rendano possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione;
 - b) per attività comportanti prestazioni di natura artistica o culturali non comparabili, in quanto strettamente connesse alle abilità del prestatore d'opera o a sue particolari interpretazioni o elaborazioni;
 - c) per incarichi relativi ad attività di consulenza o di formazione delle risorse umane inerenti innovazioni normative o organizzative da attuarsi con tempistiche ridotte, tali da non permettere l'esperimento di procedure comparative di selezione;
 - d) per incarichi relativi a programmi o progetti finanziati o cofinanziati da altre amministrazioni pubbliche o dall'unione europea, per la realizzazione dei quali siano stabilite tempistiche tali da non rendere possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione per l'individuazione dei soggetti attuatori;
 - e) quando sia andata deserta la selezione di cui al precedente art. 97.

Art. 100 - Requisiti, incompatibilità, obblighi dell'incaricato

1. Gli incarichi di cui al presente capo possono essere conferiti ai cittadini italiani ed a quelli dell'Unione europea;
2. Ove si tratti di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni dovrà essere previamente ottenuta l'autorizzazione da parte dell'ente di appartenenza, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001;

3. L'incarico conferito non comporta per l'incaricato alcun obbligo di esclusività con il Comune; tuttavia non si può conferire alcun incarico a soggetti che, per l'attività esercitata o per altre circostanze, siano in potenziale conflitto di interessi con il Comune committente rispetto alla prestazione da svolgere;
4. Parimenti non possono essere incaricati dall'ente soggetti nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna passata in giudicato, o emesso decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, oppure sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per reati gravi in danno dello Stato o della comunità che incidono sulla moralità professionale o nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 o altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione.

Art. 101 - Disciplinare d'incarico

1. Il responsabile formalizza l'incarico conferito mediante stipulazione di un disciplinare, inteso come atto di natura contrattuale nel quale sono specificati gli obblighi per l'incaricato/collaboratore;
2. Il disciplinare di incarico contiene, quali elementi essenziali, l'indicazione dettagliata della durata, del luogo, dell'oggetto, delle modalità specifiche di realizzazione e di verifica delle prestazioni professionali, nonché del compenso della collaborazione;
3. Ai contratti si applicano le norme previste dal codice civile sul lavoro autonomo.

Art. 102 - Compensi e liquidazione

1. Il compenso è erogato all'incaricato nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale vigente;
2. Il compenso deve essere proporzionato all'attività svolta ed all'utilità che l'amministrazione ricava dalla prestazione;
3. Il compenso è liquidato entro 60 giorni dal termine della prestazione, previa verifica del raggiungimento dell'obiettivo da parte del responsabile del servizio.

Art. 103 - Modalità di svolgimento dell'incarico

1. L'avvio delle attività dell'incarico potrà essere dato solo dopo la pubblicazione di cui all'art. 107;
2. L'incarico è svolto con autonomia nella determinazione dei tempi e delle modalità per il suo adempimento, salvi il necessario coordinamento con gli uffici o le esigenze connesse alla particolare natura dell'attività esercitata. Entrambe le parti, durante l'esecuzione del contratto, devono comportarsi secondo correttezza e buona fede;
3. Il Comune, in particolare, è tenuto a mettere a disposizione dell'incaricato tutti i dati

e le notizie utili al corretto svolgimento della prestazione;

4. L'incaricato non può farsi sostituire nemmeno parzialmente o temporaneamente nell'espletamento dell'incarico, mentre può avvalersi di propri collaboratori nello svolgimento di attività preparatorie o aventi rilevanza meramente interna, delle quali rimane comunque esclusivo responsabile;
5. In nessun caso all'incaricato potranno essere conferiti poteri di rappresentanza dell'ente verso l'esterno, riservati unicamente al personale assunto con rapporto di lavoro subordinato. E' ammessa, qualora prevista dal contratto, la relazione diretta dell'incaricato con cittadini ed utenti;
6. Al professionista è altresì attribuita la qualità di incaricato del trattamento dei dati personali relativi all'attività espletata, con i conseguenti doveri e responsabilità previsti dal D. Lgs. 196/2003;
7. L'incaricato è tenuto al segreto su dati, atti o notizie apprese nell'espletamento dell'incarico, e deve trattare i dati personali di cui viene a conoscenza garantendone la sicurezza e l'integrità;
8. Il Comune esercita un'attività di controllo dell'operato dell'incaricato, verificandone la rispondenza agli obiettivi assegnati ed impartendo le necessarie direttive ove previsto dal contratto;
9. Per il corretto svolgimento degli incarichi di studio è requisito essenziale la consegna di una relazione scritta finale nella quale sono illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte;
10. Per il corretto svolgimento degli incarichi di ricerca è requisito essenziale la preventiva definizione del programma da parte dell'Amministrazione.

Art. 104 - Proroga, integrazione e sospensione dell'incarico

1. Per esigenze sopravvenute o per ragioni eccezionali, non imputabili all'incaricato, entrambe attestate dal responsabile, la durata del contratto può essere prorogata per il tempo necessario al raggiungimento dell'obiettivo;
2. Qualora risulti necessario, il contratto può essere integrato aggiungendo alla prestazione principale altre attività secondarie correlate e strumentali, integrando altresì il compenso nella misura massima del 20% dell'importo inizialmente determinato nell'avviso;
3. Per gravi motivi e su richiesta dell'incaricato o dell'amministrazione il contratto può essere sospeso per una durata massima pari a quella dell'incarico stesso, qualora la sospensione non pregiudichi il raggiungimento dell'obiettivo da parte della amministrazione.

Art. 105 - Risoluzione del contratto, penali, recesso

1. Il contratto può essere risolto per inadempimento previa contestazione formale della

controparte ed assegnazione di un termine non inferiore a 7 giorni per l'adempimento, salvo il risarcimento di eventuali e maggiori danni;

2. Nel contratto potranno essere previste penali in relazione all'omesso o ritardato svolgimento delle attività richieste o degli obblighi assunti;
3. È ammesso il recesso unilaterale solo se previsto dal contratto, nel rispetto degli eventuali termini di preavviso stabiliti.

Art. 106 - Estensione

1. Le società in house debbono osservare le norme contenute nel presente Regolamento;
2. I provvedimenti di incarico di importo superiore a 5.000,00 euro, al netto dell'IVA, devono comunque essere trasmessi preventivamente al Comune per i controlli di competenza.

Art. 107 - Pubblicazione degli incarichi

1. Il responsabile del procedimento di affidamento dell'incarico provvede a trasmettere all'Ufficio URP i provvedimenti d'incarico completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato;
2. L'URP provvederà alla pubblicazione dei provvedimenti in una apposita sezione del sito web istituzionale;
3. L'incarico avrà efficacia solo successivamente a detta pubblicazione.

Art. 108 - Abrogazioni - Entrata in vigore

1. Sono abrogate inoltre le norme dei Regolamenti comunali e degli atti aventi natura regolamentare che comunque risultino in contrasto con quanto disposto dal presente regolamento;
2. Fino all'adozione dei provvedimenti necessari all'applicazione del presente regolamento restano in vigore i compiti e le attribuzioni dell'attuale struttura organizzativa;
3. Il presente regolamento entrerà in vigore con l'esecutività della deliberazione di approvazione.

ALLEGATO 1

DISPOSIZIONI PER L'UTILIZZO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI

Art. 1 - Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali

Al fine di rispondere ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse, così come prescrive l'art. 91 del T.U.E.L 18 agosto 2000, n. 267 ed in relazione al disposto dell'art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, per la copertura di posti vacanti disponibili, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità per la qualifica, categoria e regime giuridico dei posti da ricoprire, l'Amministrazione può avvalersi della facoltà di utilizzare graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti alle condizioni e nel rispetto delle procedure disciplinate dal presente regolamento.

L'Ente – in assenza di proprie graduatorie in corso di validità di concorsi pubblici, per la qualifica, categoria e regime giuridico dei posti vacanti da ricoprire secondo il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale – può avvalersi, ai sensi dell'art. 3, comma 61, terzo periodo della legge n.350/2003, della facoltà di utilizzare graduatorie a tempo indeterminato in corso di validità, formate da altre amministrazioni del comparto Regioni e Autonomie Locali, a seguito selezioni pubbliche per categorie, profili professionali e regime giuridico analoghi a quelli di cui necessita al fine di assumere unità a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli e limiti di legge in materia, ovvero a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., fermo restando in tal caso la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria di altra Amministrazione dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

Le motivazioni alla base di tale scelta possono risiedere nella semplificazione dei procedimenti di selezione, nella economicità degli atti, nella riduzione dei tempi e dei costi occorrenti per l'espletamento di procedure concorsuali per la copertura dei posti vacanti.

Art. 2 - Modalità di utilizzo

L'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti può avvenire previo accordo tra le amministrazioni interessate stipulato sia prima che durante la procedura concorsuale che dopo l'approvazione della graduatoria.

L'utilizzo deve essere disposto con deliberazione della giunta comunale. Tale deliberazione, nel rispetto dei vincoli di cui al presente regolamento, può essere disposta sia per concorsi da bandire, sia per concorsi in fase di espletamento, sia per concorsi le cui graduatorie siano già state approvate.

L'intesa fra gli Enti del Comparto Regioni ed Autonomie locali si concretizza con la stipula di una convenzione in cui in generale sono disciplinate le modalità di utilizzo delle graduatorie ed in cui può essere previsto che l'ente utilizzatore corrisponda all'ente che ha approvato la graduatoria un rimborso per una quota delle spese dallo stesso sostenute per la indizione e lo svolgimento del concorso stesso.

In particolare dovranno essere indicati: la durata dell'accordo, il numero di assunzioni, le

modalità operative di chiamata degli idonei e di comunicazione tra i due enti pubblici, nonché gli eventuali rapporti economici tra gli Enti convenzionati.

L'utilizzo può essere disposto sia per assunzioni a tempo indeterminato sia per assunzioni a tempo determinato dello stesso comparto. In entrambi i casi vi deve essere omogeneità tra il posto da coprire e quello in graduatoria. Pertanto l'utilizzazione delle graduatorie di altro ente è possibile per le assunzioni di dipendenti della stessa categoria e posizione iniziale di inquadramento giuridico, con riferimento alla duplicità di inquadramenti giuridici prevista per le categorie B e D, senza considerare il livello economico all'interno della categoria. Il profilo deve essere lo stesso o, quanto meno, deve essere coerente, anche alla luce dei requisiti richiesti come titolo di studio.

L'utilizzo delle graduatorie di altri Enti del Comparto deve essere preceduto, sia per le assunzioni a tempo indeterminato sia per le assunzioni a tempo determinato superiori a dodici mesi, all'esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D. Lgs. n.165/2001, nonché, in caso di esito infruttuoso, della mobilità volontaria delineata dal comma 2 bis dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/2001;

È consentito l'utilizzo di graduatorie di altri Enti di cui al punto precedente, previo accordo con l'Amministrazione di cui si intendono utilizzare le graduatorie. Tale accordo può essere siglato sia prima dell'indizione dei relativi concorsi da parte di altre Amministrazioni, sia successivamente, nonché anche dopo l'approvazione della graduatoria, nel rispetto delle condizioni e dei criteri di cui agli articoli successivi.

La stipula dell'accordo, deliberata appositamente dalla Giunta Comunale, deve essere in ogni caso preceduta dall'opzione espressa in sede di piano occupazionale e/o Programmazione del Fabbisogno di personale, in cui sia stata scelta l'opzione dell'accesso alla graduatoria di altro Ente Pubblico con modalità di copertura del posto e del profilo da ricoprire.

E' inoltre richiesto il previo consenso scritto del candidato, utilmente collocato in graduatoria ed interessato all'assunzione a tempo indeterminato o determinato, in ordine alla disponibilità ad essere assunto e a prestare la propria attività lavorativa presso un Ente diverso da quello presso cui ha effettuato la procedura concorsuale

Art. 3 - Condizioni di utilizzo della graduatoria

L'utilizzo di idonei di graduatorie di altri Enti Pubblici potrà avvenire alle seguenti condizioni:

- a) le graduatorie da utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato sono unicamente quelle concorsuali di altri Enti del Comparto Regioni e Autonomie Locali per assunzioni a tempo indeterminato, potendo essere utilizzate le graduatorie a tempo determinato solo a favore dei vincitori (cfr. Circolare DFP n.5/2013);
- b) il profilo e categoria professionale del posto che si intende ricoprire devono essere del tutto corrispondenti a quelli dei posti per i quali sia stato bandito il concorso la cui graduatoria si intende utilizzare;
- c) deve sussistere la medesima omogeneità anche per il regime giuridico (a tempo pieno ovvero a tempo parziale) delle possibili assunzioni, tra i posti messi a concorso dall'Ente di cui si intende utilizzare la graduatoria e di quelli che si intende coprire, trattandosi di differenza che

ha incidenza anche sulla potenziale partecipazione al concorso (delle cui graduatorie ci si intende avvalere), e, pertanto, rappresenta un ostacolo alla corretta applicazione dell'art. 9, comma 1 della legge n.3/2003.

Art. 4 - Criteri di scelta dell'Ente Pubblico

La scelta dell'Ente Pubblico con il quale stipulare la convenzione per l'utilizzo di idonei di graduatorie avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a) la richiesta di utilizzare graduatorie concorsuali di altri Enti del comparto Regioni e Autonomie Locali è rivolta "esclusivamente ai Comuni";
- b) è applicabile il criterio "territoriale" in base alla vicinanza geografica dell'Ente secondo la seguente gradualità:
 - I → Enti locali appartenenti alla Provincia di Brescia;
 - II → Enti locali appartenenti alle altre province della Regione Lombardia, solo nel caso di procedura deserta di cui al punto I;
 - III → Enti locali appartenenti alle regioni geograficamente limitrofe alla Regione Lombardia, , solo nel caso di procedura deserta di cui al punto II;
- c) è altresì applicabile il criterio "cronologico":
Nel caso di presenza di più graduatorie valide all'interno dello stesso ambito territoriale di cui al precedente punto b), per posizione della stessa categoria, professionalità e regime giuridico, rispetto a quella ricercata, si procederà a scorrere la graduatoria in corso di validità approvata in data più recente rispetto alle altre con riferimento all'annualità di approvazione;
- d) è altresì applicabile il criterio "organizzativo", preferendo la graduatoria valida del Comune che abbia con il Comune di Marcheno delle affinità organizzative dimostrate o dimostrabili da precedenti accordi di collaborazione, convenzioni di servizio o altri atti amministrativi analoghi, con data certa nell'ultimo quinquennio.
- e) nel caso di più graduatorie disponibili aventi le medesime caratteristiche riportate ai precedenti punti a), b), c) e d), le stesse sono utilizzate a scorrimento, preferendo il candidato idoneo meglio collocato in base all'ordine di graduatoria e, a parità di collocazione, quello col punteggio finale più elevato e, a parità di punteggio quello più giovane di età.

Art. 5 - Procedimento

Al fine di individuare la graduatoria da utilizzare a norma del precedente art. 4 è stabilito il seguente procedimento:

- a) l'Ufficio Personale, al verificarsi dei presupposti e condizioni di legge, e del presente Regolamento procede a formulare espressa richiesta (tramite PEC) ai Comuni secondo l'ordine di vicinanza geografica, come previsto dal precedente articolo 4 lettera b);

Al fine di verificare la disponibilità delle medesime Amministrazioni all'utilizzo, da parte del Comune di Marcheno, di graduatorie, in corso di validità ovvero in corso di formazione, per la copertura di posti, in categoria, profilo professionale e regime giuridico analogo a quello che il Comune di Marcheno intende ricoprire mediante la suddetta modalità di reclutamento, secondo la programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale;

- b) alle Amministrazioni detentrici delle graduatorie in corso di validità ovvero in corso di formazione individuate ai sensi della precedente lettera a) è assegnato un termine non inferiore a quindici giorni per comunicare la propria disponibilità in merito all'utilizzo della propria

graduatoria;

c) In caso di graduatoria già approvata e in corso di validità ai soggetti utilmente ivi collocati è assegnato un termine di cinque giorni per comunicare la propria disponibilità in ordine alla assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato, fermo restando che l'utilizzo a tempo determinato di unità utilmente collocate in graduatorie di altri Enti non pregiudica la posizione dell'idoneo o vincitore nella graduatoria dell'Ente detentore della stessa.

Art. 6 - Chiamata degli idonei

La chiamata degli idonei deve necessariamente seguire l'ordine della graduatoria.

Il Comune di Marcheno si riserva la facoltà di non procedere all'assunzione dell'idoneo posizionato utilmente, qualora non ritenuto confacente alle esigenze organizzative dell'Ente sottese alla procedura di utilizzo graduatorie di altri Enti, ovvero vengano meno i presupposti e le condizioni di legge prescritte in materia assunzionale.

La valutazione, di cui al capoverso precedente, è rimessa ad una Commissione interna al Comune di Marcheno, da nominare con apposito provvedimento, che valuti:

- titoli eventuali di accesso alla procedura selettiva propedeutica alla formazione della graduatoria;
- prove concorsuali effettuate dal Comune che ha approvato la graduatoria;
- colloquio motivazionale con il candidato che ha manifestato l'assenso, volto alla sola valutazione della motivazione ad accettare l'incarico in sede diversa da quella che ha indetto la selezione.

Art. 7 - Autorizzazione ad altri enti all'utilizzo di graduatorie del Comune di Marcheno

In caso di richieste di utilizzo di graduatorie, a tempo determinato o indeterminato aperte nel comune di Marcheno, da parte di altri enti, il Responsabile del Personale valuterà le stesse sulla base del numero di idonei presenti e del numero di assunzioni previste; è condizione della valutazione della richiesta la preventiva approvazione da parte dell'Ente richiedente di un Regolamento che disciplini o Criteri di accesso alla graduatoria in altri Enti del Comparto.

L'utilizzo della graduatoria dovrà essere disciplinata da apposito accordo da sottoscrivere tra gli enti, prima o dopo l'approvazione della stessa, e non potrà avere una durata superiore ad anni uno.

Nell'accordo dovranno essere disciplinati numero dei posti da concedere, modalità pratiche di utilizzo e altri criteri ritenuti opportuni.

Gli idonei che non accettassero proposte di assunzione da parte dell'ente che ha chiesto e ottenuto l'utilizzo della graduatoria, non perdono il diritto ad essere chiamati ed assunti dal Comune di Marcheno.

ALLEGATO 2

PROCEDIMENTO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il procedimento di graduazione delle posizioni organizzative si articola in due fasi distinte e complementari:

1ª Fase – ai fini dell’assegnazione della retribuzione di posizione, di cui all’art. 10 del CCNL 31.03.1999 e all’art. 10 del C.C.N.L. 22.1.2004, l’O.I.V./NdV attribuisce alla Posizione Organizzativa un punteggio sulla base degli elementi di valutazione sotto indicati.

Sono individuati 8 elementi di valutazione, scomposti in parametri di apprezzamento, ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio, espresso in valori decimali:

- | | |
|--|--------------|
| 1. Risorse umane gestite e coordinate | max punti 12 |
| 2. Risorse finanziarie gestite ed accertate | max punti 13 |
| 3. Complessità del quadro normativo | max punti 15 |
| 4. Complessità del processo di programmazione e misurabilità dei risultati | max punti 15 |
| 5. Specializzazione professionale | max punti 10 |
| 6. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa | max punti 10 |
| 7. Responsabilità su acquisti e scelta dei fornitori | max punti 10 |
| 8. Rilevanza strategica | max punti 15 |

Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascuna posizione organizzativa sottoposta a valutazione corrisponde, pertanto, a 100 punti.

Nel caso in cui per una data posizione organizzativa non siano riscontrabili taluni elementi di valutazione, tali elementi dovranno essere ignorati con conseguente attribuzione agli stessi del punteggio pari a zero.

2ª Fase – La retribuzione di posizione è determinata sulla base del valore numerico, attribuito alla posizione organizzativa, al quale corrisponde una delle fasce economiche definite nel presente allegato.

1ª FASE: ELEMENTI DI VALUTAZIONE

1. Risorse umane gestite e coordinate: max punti 12

La complessità e il coordinamento gestionale si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalizzazione delle persone umane gestite, facendo riferimento alla specifica categoria di inquadramento.

Viene considerato il personale gestito in servizio alla data del 1 gennaio dell’anno di riferimento (esempio: incarico 2019 riferimento 01/01/2019):

$\text{Peso} = (\text{n. pers. cat. D} \times 1,0) + (\text{n. pers. cat. C} \times 0,8) + (\text{n. pers. cat. B} \times 0,6) + (\text{n. pers. cat. A} \times 0,4)$

La definizione del punteggio per ogni specifica Posizione si ha attribuendo il massimo dei punti (12) al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore.

I punteggi delle altre Posizioni vengono definiti tramite interpolazione lineare:

$\text{Punteggio massimo} \times \text{valore formula del responsabile considerato} / \text{valore formula massimo}$

2. Risorse finanziarie gestite ed accertate: max punti 13

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- all’ammontare delle risorse assegnate in qualità di responsabile del procedimento di

Spesa (punteggio massimo punti 8)

- alla consistenza delle entrate accertate (punteggio massimo punti 5)

Si considerano i capitoli di PEG assegnati in fase di prima approvazione dopo la deliberazione consiliare del Bilancio di Previsione dell'anno di riferimento.

La definizione del punteggio per ogni specifica Posizione si ha attribuendo il massimo dei punti (13) al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore.

I punteggi delle altre Posizioni vengono definiti tramite interpolazione lineare:

$$\text{Punteggio massimo} \times \frac{\text{valore formula del responsabile considerato}}{\text{valore formula massimo}}$$

3. Complessità del quadro normativo: max punti 15

Il punteggio viene assegnato tenendo conto dei condizionamenti che gli aspetti normativi producono nello svolgimento dell'attività. Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare nel normale svolgimento delle proprie attività e il livello di complessità delle fonti stesse. Si assegnano punteggi più alti in presenza di norme comunitarie, in quanto inevitabile un confronto con le norme subalterne e in presenza di un quadro normativo che muta velocemente e frequentemente.

complessità bassa punti 05

complessità media punti 10

complessità elevata punti 15

4. complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati: max punti 15

Il punteggio viene attribuito tenendo conto della complessità degli obiettivi e della più o meno elevata prevedibilità e misurabilità dei risultati.

complessità bassa punti

05 complessità media

punti 10 complessità

elevata punti 15

5. Specializzazione professionale: max punti 10

Si considera il profilo professionale e specialistico e l'eventuale iscrizione agli albi, che ogni singola posizione richiede per essere ricoperta, considerando altresì la specificità delle materie che richiedono maggiori oneri di approfondimento.

professionalità bassa punti

04 professionalità media

punti 07 professionalità

elevata punti 10

6. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa: max punti 10

Si valuta il grado di responsabilità tecnica, contabile ed amministrativa connessa all'esercizio delle funzioni attribuite ad ogni posizione.

responsabilità limitata punti 04

responsabilità rilevante punti 07

responsabilità elevata punti 10

7. Responsabilità su acquisti e scelta dei fornitori: max punti 10

Si considera la specifica responsabilità, in capo ad ogni posizione, in tema di acquisti e

scelta dei fornitori.

responsabilità limitata punti 04

responsabilità rilevante punti 07

responsabilità elevata punti 10

9. Rilevanza strategica: max punti 15

Il punteggio viene stabilito in relazione agli obiettivi assegnati dalla Giunta nella fase attuativa della programmazione.

L'allocazione nella matrice è subordinata alla lettura dei documenti dell'ente dai quali si possono desumere obiettivi e risultati previsti (DUP, PEG, report sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, report del controllo di gestione, Piano della Performance,...) di ogni centro di responsabilità.

rilevanza bassa punti

05 rilevanza media

punti 10 rilevanza

elevata punti 15

2ª FASE: FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione è graduata in 12 fasce retributive secondo il seguente prospetto:

Punteggio totale		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE C.C.N.L. 21/05/2018
da	a	
=>	100	€ 16.000,00
96	99	€ 15.000,00
91	95	€ 14.000,00
86	90	€ 13.000,00
81	85	€ 12.000,00
71	80	€ 10.500,00
61	70	€ 9.000,00
56	60	€ 8.000,00
51	55	€ 7.000,00
46	50	€ 6.000,00
41	45	€ 5.000,00
0	40	€ 000,00