



COMUNE DI SILLANO GIUNCUGNANO
Provincia di Lucca



REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI
Aggiornato al D.Lgs 74/2017

(Aggiornato con Delibera di G.C. n. 23 del 18.03.2019)

INDICE

TITOLO I – ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

CAPO I - ORGANIZZAZIONE

- Art. 1 – Oggetto del regolamento
- Art. 2 – Struttura organizzativa
- Art. 3 – Ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco
- Art. 4 – Organigramma e dotazione organica
- Art. 5 – Programmazione delle assunzioni
- Art. 6 – Il Segretario Comunale
- Art. 7 – Vice Segretario Comunale
- Art. 8 – I titolari di Posizione Organizzativa/Responsabile di Servizio
- Art. 9 – Area delle Posizioni Organizzative. Affidamento e revoca incarichi
- Art. 10 – Sostituzione dei Responsabili
- Art. 11 – Responsabile del Servizio Finanziario

CAPO II – ATTI

- Art. 12 – Tipologia degli atti di organizzazione
- Art. 13 – Deliberazioni
- Art. 14 – Atti del Sindaco: decreti e ordinanze
- Art. 15 – Determinazioni
- Art. 16 – Atti di organizzazione e ordini di servizio
- Art. 17 – Pareri e visto di regolarità contabile
- Art. 18 – Potere sostitutivo
- Art. 19 – Principio di trasparenza

CAPO III – DOTAZIONI

- Art. 20 – Automezzi di servizio
- Art. 21 – Mezzi e dotazioni strumentali

TITOLO II – PERSONALE

- Art. 22 – Principi generali
- Art. 23 – Posizioni di lavoro e responsabilità del personale
- Art. 24 – Orario di servizio
- Art. 25 – Lavoro a tempo parziale
- Art. 26 – Ferie
- Art. 27 – Permessi

TITOLO III – IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

CAPO I – LA PERFORMANCE

- Art. 28 – La misurazione e valutazione della performance
- Art. 29 – La Performance organizzativa
- Art. 30 – La performance individuale
- Art. 31 – Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 32 – Piano della Performance
- Art. 33 – Obiettivi
- Art. 34 – Relazione annuale sulla performance

CAPO II – SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

- Art. 35 – Principi generali
- Art. 36 – Premi annuali sui risultati della performance
- Art. 37 – Progressioni economiche e di carriera
- Art. 38 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

CAPO III - NUCLEO DI VALUTAZIONE/ ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 39 - Istituzione e funzioni

Art. 40 - Composizione e durata

TITOLO IV - MOBILITA' INTERNA ED ESTERNA

Art. 41 - Finalità della mobilità interna

Art. 42- Mobilità esterna

TITOLO V - INCOMPATIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

Art. 43 - Principio generale

Art. 44 -Incompatibilità relativa

Art. 45 - Procedimento autorizzatorio

TITOLO VI - COLLABORAZIONI ESTERNE

Art. 46 - Incarichi a contratto

Art. 47 - Stipulazione del contratto e suo contenuto

Art. 48 - Collaborazioni ad alto contenuto di professionalità

Art. 49 - Conferimento di incarichi a dipendenti di altra amministrazione pubblica

TITOLO VII - PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 50 - Quadro normativo

Art. 51 - Ufficio per i procedimenti disciplinari

NORME FINALI

Art. 52 - Abrogazioni

Art. 53 - Entrata in vigore

TITOLO I - ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE CAPO I: ORGANIZZAZIONE

Art. 1 - Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento, perseguendo i principi costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, disciplina gli aspetti fondamentali che guidano l'organizzazione amministrativa del Comune, i metodi per la sua gestione operativa, l'assetto delle strutture organizzative.

2. Il Regolamento contiene norme di organizzazione delle strutture preposte alla gestione dell'ente in relazione alle disposizioni del vigente statuto comunale ed in conformità a quanto disposto dal D.lgs. 267/2000 e s.m.i, dal D.lgs 165/2001 e s.m.i.

3. I rapporti di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 150/2009 e s.m.i., che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.

4. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici.

Art. 2 - Struttura organizzativa

1. L'organizzazione del Comune si articola in Settori.

2. L'assetto organizzativo degli Uffici Comunali è stabilito con atto della Giunta Comunale.

3. Il settore è la struttura organizzativa, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità ed è coordinato e diretto da un Responsabile titolare di P.O.

Art. 3 - Ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco

1. Il Sindaco, indipendentemente da quanto previsto dalla dotazione organica, può dotarsi di un'ufficio di staff ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000 posto alle sue dirette dipendenze per coadiuvarlo nell'esercizio delle proprie attività, con particolare riguardo a quelle riferite alle relazioni esterne.

2. La costituzione dell'ufficio è disposta nel rispetto dei vincoli di spesa del personale.

3. All'Ufficio sono preposti uno o più dipendenti con incarico coincidente con l'effettiva durata del mandato del Sindaco che li ha nominati.

4. L'incarico può essere assegnato ad un dipendente dell'Ente ovvero ad altro soggetto assunto a tempo determinato, la cui durata deve prevedere l'automatica risoluzione del rapporto in caso di anticipata cessazione dalla carica di Sindaco.

5. Nel caso di dipendente dell'Amministrazione, lo stesso deve essere posto fuori organico con garanzia di reinserimento in organico a tutti gli effetti, a scadenza del contratto e o alla cessazione della carica di Sindaco.

6. Per il personale di cui al presente articolo, con provvedimento motivato della Giunta Comunale, il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi di lavoro può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttiva e per la qualità della prestazione individuale.

Art. 4 - Organigramma e dotazione organica

1. L'organigramma, approvato dalla Giunta Comunale, individua i Settori e le posizioni organizzative.

2. La dotazione organica del personale rappresenta il numero delle unità lavorative, suddivise per categoria professionale di inquadramento ai sensi della contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica è distribuito il contingente del personale in servizio.

Art. 5 - Programmazione delle assunzioni

1. La Giunta Comunale determina il fabbisogno di personale per il triennio sulla base dell'approvazione, da parte del Consiglio, del bilancio e degli ulteriori strumenti di programmazione come previsti dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., nonché dalle ulteriori disposizioni di legge in ogni tempo vigenti.

2. La Giunta Comunale dovrà indicare quali posti vacanti intenda ricoprire, e le modalità di assunzione.

3. In proposito l'organo esecutivo dovrà indicare in via prioritaria e obbligatoria il preventivo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e volontaria. In caso di esito negativo di dette procedure dovrà prevedere, al fine di razionalizzare e semplificare l'azione amministrativa e di contenere la spesa pubblica, la possibilità di utilizzare, se sussistenti, graduatorie valide relative a procedure concorsuali già esperite dall'Unione dei Comuni Garfagnana, della quale il Comune di Sillano Giuncugnano è componente, onde evitare una irragionevole duplicazione di procedure e di costi. In tal caso le assunzioni potranno essere effettuate solo previa sottoscrizione di apposita convenzione con l'Unione dei Comuni disciplinante le modalità di scorrimento della graduatoria individuata. In caso di esito negativo di tale ipotesi, la Giunta dovrà stabilire se ricorrere all'utilizzo di altre graduatorie eventualmente disponibili presso altri enti, o se procedere all'esperimento di un concorso pubblico.

4. La scelta della graduatoria da utilizzare dovrà avvenire in base al criterio della corrispondenza della stessa al profilo e categoria ricercati dall'ente, ed in caso di più graduatorie disponibili per il medesimo profilo, individuando la graduatoria relativa al personale selezionato nelle materie e per competenze attinenti al profilo ricercato dall'ente. In tal caso le competenze ricercate dovranno essere espressamente indicate dall'ente nel proprio provvedimento deliberativo. In caso di più graduatorie per il medesimo profilo, e relative a personale selezionato sulle medesime materie e competenze, il criterio di individuazione è quello del sorteggio pubblico.

5. I provvedimenti deliberativi nei quali la Giunta stabilisce i posti che intende ricoprire e l'iter assunzionale che intende seguire, dovranno obbligatoriamente essere corredate dal parere contabile del Responsabile del Servizio Finanziario, dal parere di regolarità tecnica del Responsabile del Settore Personale, e dal parere dell'organo di revisione contabile.

Art. 6 - Il Segretario Comunale

1. Il Comune ha un Segretario Comunale titolare, iscritto all'Albo di cui all'art. 102 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. .

2. La nomina, la conferma e la revoca del Segretario Comunale sono disciplinate dalla legge.

Al Segretario Comunale sono attribuite le competenze stabilite dalla legge ed esercita ogni altra funzione attribuita dallo Statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal Sindaco, nell'ambito della qualifica e delle disposizioni del C.C.N.L. della categoria ai sensi degli art. 97, 107 e 109 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

3. Ai sensi dell'art. 30 del TUEL il Comune può ricoprire la figura del Segretario Comunale in convenzione con altri Comuni.

4. In caso di assenza e/o impedimento del Segretario Comunale titolare, il Comune, salvo quanto previsto al successivo art. 7, può richiedere alla Prefettura territorialmente competente l'assegnazione in reggenza di un altro Segretario Comunale per il tempo strettamente necessario all'individuazione, ovvero al rientro in servizio, del Segretario titolare.

Art. 7 - Vice Segretario Comunale

1. Il comune può avere un Vice-Segretario Comunale che svolge le funzioni vicarie del Segretario per coadiuvarlo o sostituirlo nei casi di vacanza, assenza o impedimento.

2. L'esercizio delle funzioni vicarie, in caso di vacanza della sede, è consentita solo per il periodo strettamente necessario ad esperire le procedure per l'individuazione e la nomina del nuovo segretario, e comunque non oltre i termini previsti dalla disposizioni che regolano la materia.

3. Il Vice-Segretario, nominato dal Sindaco deve essere in possesso di titolo di studio previsto per la partecipazione al concorso pubblico per segretari comunali e provinciali.

Per l'affidamento dell'incarico si applicano le disposizioni dell'art. 9.

Art. 8 - Titolari di Posizione Organizzativa/Responsabili di Servizio

1. Compete ai Responsabili di ciascun Settore, titolari di Posizione Organizzativa, l'organizzazione delle strutture di massimo livello e la gestione delle risorse umane, tecniche e finanziarie assegnate. La gestione si realizza, tra l'altro, mediante l'adozione di atti organizzativi e di provvedimenti gestionali a valenza interna ed esterna.

2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 109 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., ai Responsabili di Settore sono attribuite tutte le funzioni di cui all'art. 107 comma 2 e 3 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i..

3. Ai titolari di P.O. spettano tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e 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 degli organi di governo dell'ente.

4. Sono attribuiti ai Responsabili di Servizi titolari di P.O. tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi, tra i quali in particolare:

- a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
- b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
- c) la stipulazione dei contratti;
- d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
- f) I provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni edilizie e i permessi a costruire;
- g) tutti I provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in 6ansion6 di competenza comunale, nonché I poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e 6ansion6at dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- i) gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, 6ansion6 dal sindaco.

5. I titolari di P.O. hanno la responsabilità della misurazione e valutazione delle performance individuale del personale assegnato e hanno la responsabilità della valutazione del personale collegato a specifici obiettivi e alla qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa.

6. Sono 6ansion6 Posizioni Organizzative I Responsabili di ogni Settore (trattandosi di ente privo di dirigenza).

7. Nell'ipotesi in cui l'ente si avvalga della disposizione 6ansion6a di cui all'art. 53 c. 23 L. 388/2000 al responsabile di settore, 6ansion6ate tra I 6ansion6a dell'organo esecutivo, non spetta alcun compenso di p.o. né altro emolumento 6ansion6ate6 per la prestazione eseguita. In tal caso la giunta comunale, in sede di approvazione del bilancio, certifica il risparmio di spesa di personale ottenuto per effetto dell'applicazione della predetta disposizione 6ansion6a. Al Responsabile di settore 6ansion6ate ai sensi dell'art. 53 c. 23 L.388/2000 spettano comunque tutte le funzioni e le 6ansion6 gestionali individuate nel presente articolo.

Art. 9 - Area delle Posizioni Organizzative. Affidamento e revoca degli incarichi

1. L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di Posizione Organizzativa, è effettuato dal Sindaco con atto motivato, verificato il possesso, da parte del dipendente incaricato, dei seguenti requisiti: esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente; adeguatezza delle conoscenze teoriche e titolo di studio posseduto dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire, attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.

2. La durata dell'incarico di Posizione Organizzativa non può essere superiore al mandato del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco e le nuove nomine, continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio.

3. Alla Posizione Organizzativa è attribuita dal Sindaco un'indennità di posizione, nei limiti definiti dal vigente CCNL, previa pesatura delle posizioni effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

4. La Posizione Organizzativa può essere individuata:

- nell'ambito dei dipendenti dell'Ente inquadrati nella categoria più elevata presente nel Comune;
- tramite stipula di convenzione con altro Ente relativa ad una Posizione Organizzativa. In tal caso la convenzione dovrà essere approvata con deliberazione di Giunta Comunale;
- in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato;

5. Gli incarichi possono essere revocati anticipatamente rispetto alla scadenza per mancato raggiungimento degli obiettivi di gestione, intendendosi per tale il risultato conseguito al di sotto della

soglia individuata nel sistema di valutazione oppure nel caso di inosservanza da parte dei titolari delle P.O. delle direttive impartite, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare, ovvero per effetto di un atto di riorganizzazione degli Uffici e servizi.

Art. 10 - Sostituzione dei Responsabili

In caso di assenza o impedimento del titolare di P.O. le sue funzioni sono esercitate in via prioritaria da altro soggetto individuato dal Sindaco con decreto.

Il sostituto esercita l'incarico responsabilmente, nel rispetto delle eventuali consegne lasciate dal preposto, ed in ogni caso adotta esclusivamente gli atti strettamente necessario e non procrastinabili senza rischi di pregiudizio per l'ente.

Art. 11 - Responsabile del Servizio Finanziario

1. La responsabilità dei servizi finanziari è affidata ad una P.O. con funzione di Responsabile.

2. Il Responsabile assolve, altresì, a tutte le funzioni che l'ordinamento attribuisce al "ragioniere" e qualifiche analoghe, ancorché diversamente denominate.

3. In particolare al responsabile, oltre alle competenze espressamente attribuite dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti, con particolare riferimento al regolamento di contabilità, compete:

l'elaborazione e redazione del progetto del bilancio di previsione. Degli strumenti di programmazione dell'ente, nonché delle eventuali variazioni; l'elaborazione e redazione del rendiconto di gestione e della relazione al conto nonché di tutte le verifiche intermedie previste dalla normativa in materia;

l'elaborazione del Piano Esecutivo di Gestione (ed eventuali variazioni), con gli elementi in proprio possesso, secondo le indicazioni del Sindaco, in attuazione del programma di mandato ed in relazione alle proposte degli altri responsabili; la tenuta dei registri e scritture contabili necessarie, tanto per la rilevazione dell'attività finanziaria, anche agli effetti sul patrimonio del Comune dell'attività amministrativa, quanto per la rilevazione dei costi di gestione dei servizi e degli uffici, secondo la struttura e l'articolazione organizzativa dell'Ente; la tenuta delle scritture fiscali previste dalle disposizioni di legge qualora il Comune assuma la connotazione di soggetto passivo d'imposta; la cura dei rapporti col Revisore del conto, il supporto allo stesso affinché possa esercitare in modo efficiente ed efficace le proprie funzioni.

CAPO II: ATTI

Art. 12 - Tipologia degli atti di organizzazione

1. Nell'ambito dell'attività di definizione e gestione della struttura organizzativa dell'Ente, gli atti di organizzazione sono adottati nell'ambito delle rispettive competenze previste dalla legge, dallo Statuto e dal presente Regolamento rispettivamente:

- dalla Giunta (deliberazioni);
- dal Sindaco (decreti e ordinanze);
- dal Segretario Comunale (direttive, disposizioni organizzative o ordini di servizio);
- dai Responsabili di Servizio (determinazioni);

Art. 13 - Deliberazioni

1. Le proposte di deliberazione di competenza del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale sono predisposte dal Responsabile del Servizio preposto. Su ogni proposta di deliberazione viene apposto il 7 di 7 n tive parere di regolarità tecnica del Responsabile 7 di 7 n tiv. Se la proposta ha riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, viene altresì apposto anche il 7 di 7 n tive parere del Responsabile del Servizio Finanziario (art. 49 D.Lgs. 267/2000).

2. I pareri preventivi di regolarità tecnica e contabile non sono obbligatori negli atti di mero indirizzo politico

3. Le deliberazioni sono pubblicate all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi e diventano esecutive dopo il decimo giorno dalla loro pubblicazione, ovvero immediatamente nei casi di urgenza a provvedere ai sensi dell'art. 134 c. 4 D.Lgs. 267/2000.

Art. 14 - Decreti e ordinanze

1. I provvedimenti è adottato dal Sindaco nell'ambito delle proprie competenze stabilite dalla legge (decreti e/o ordinanze) sono immediatamente esecutivi, salva diversa prescrizione.
2. Qualora il provvedimento comporti l'impegno o la liquidazione di spesa deve contenere l'attestazione di copertura finanziaria.

Art. 15 - Determinazioni

1. Gli atti di competenza dei Responsabili assumono la denominazione di determinazioni: le determinazioni hanno numerazioni separate e progressive per ogni articolazione organizzativa. La proposta di determinazione è predisposta dal Responsabile del procedimento che, se soggetto diverso dal Responsabile di Settore, la sottopone a quest'ultimo per l'adozione. La determinazione avente ad oggetto l'assunzione di impegno di spesa una volta adottata è trasmessa al Responsabile del Servizio Finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria. Il visto è requisito di efficacia dell'atto
2. La determinazione di assunzione di impegno di spesa acquisisce efficacia dalla data di apposizione del visto di cui al comma precedente; se non implicante assunzione di spesa dalla data di adozione.

Art. 16- Atti di organizzazione e ordini di servizio

1. Nell'ambito del potere di organizzazione del rapporto di lavoro e di gestione del personale il Segretario Comunale, e i Responsabili di Settore adottano propri atti di organizzazione.
2. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo previste dalla Legge, dallo Statuto e dai Regolamenti, il Segretario Comunale può adottare veri e propri "ordini di servizio".

Art. 17 - Pareri e visto di regolarità contabile

1. I pareri di cui all'art. 49 D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. devono essere resi dai Responsabili di Settore sulle proposte di deliberazione, prima della loro adozione. I pareri non sono richiesti sugli atti di mero indirizzo. Nel caso in cui non siano nominati responsabili di settore, il parere è espresso dal Segretario Comunale, in relazione alla sue competenze. Il Segretario esprime i pareri in relazione alle proprie competenze anche nel caso di sostituzione di cui al precedente art. 10.
- I decreti del Sindaco e di provvedimenti del Segretario e dei Responsabili di Settore che comportano impegni di spesa, sono trasmessi al responsabile del Settore Finanziario e sono esecutivi con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

Art. 18 - Potere sostitutivo

1. La Giunta Comunale individua con proprio provvedimento il soggetto al quale compete il potere sostitutivo ai sensi dell'art.2 comma 9 bis L.241/1990, individuando altresì le modalità con le quali il soggetto interessato può fare istanza al predetto titolare di potere sostitutivo, ed i tempi e modi nei quali quest'ultimo deve provvedere.

Art.19 - Principio di trasparenza

La trasparenza é intesa come accessibilità, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

CAPO III - DOTAZIONI

Art. 20 - Automezzi di servizio

1. Gli autoveicoli e i mezzi di trasporto di proprietà dell'ente utilizzabili per motivi di servizio sono affidati al Settore tecnico e utilizzati dal personale in servizio secondo le prescrizioni e le modalità stabilite dal Responsabile di quel Settore, e previa autorizzazione dello stesso.

Art. 21 - Mezzi e dotazioni strumentali

1. Le modalità d'uso delle dotazioni strumentali che vengono assegnate ai vari sono stabilite dal responsabile preposto, nel rispetto delle normative in materia.

L'assegnazione di telefoni cellulari o di carte telefoniche ricaricabili per esigenze di servizio avviene nei limiti previsti dalla legge: in particolare l'assegnazione è limitata al personale reperibile, al personale che svolgendo servizi esterni di tutela e controllo del territorio deve essere rintracciabile, e al personale che svolge compiti di protezione civile.

TITOLO II: PERSONALE

Art. 22 - Principi generali

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

Art. 23 - Posizioni di lavoro e responsabilità del personale

Il personale svolge la propria attività a servizio e nell'interesse dei cittadini ed è direttamente responsabile verso i Responsabili preposti o il Segretario Comunale degli atti compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il personale è inserito nella struttura dell'Ente secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.

Ogni dipendente dell'Ente è inquadrato con specifico contratto individuale in una categoria e con un profilo professionale secondo il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Sulla base di esigenze connesse all'attuazione dei programmi operativi, il Responsabile preposto e il Segretario Comunale possono assegnare al personale inserito nella propria unità mansioni non prevalenti della categoria superiore ovvero, occasionalmente ed ove possibile con criteri di rotazione, compiti o mansioni immediatamente inferiori senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico.

Nel rispetto delle norme contrattuali e delle effettive capacità professionali del dipendente, la posizione di lavoro assegnata può essere modificata in ogni momento con atto di organizzazione del Responsabile preposto o del Segretario Comunale per le unità che a questi afferiscono.

Il personale si attiene al codice di comportamento dei dipendenti.

Art. 24 - Orario di servizio

Il Comune determina l'orario di servizio, anche in modo differenziato, assumendo come preminenti gli interessi della collettività e dell'utenza.

L'Amministrazione compatibilmente con le risorse disponibili cercherà di armonizzare gli orari di servizio e di apertura al pubblico degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle Amministrazioni pubbliche dei paesi dell'Unione Europea;

L'orario di apertura al pubblico deve essere portato a conoscenza dell'utenza mediante idonee forme di comunicazione, anche informatica.

Art. 25 - Lavoro a tempo parziale

È ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In ragione delle dimensioni dell'ente l'Amministrazione Comunale valuta le istanze presentate e dispone in merito senza obbligo di procedere comunque alla trasformazione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

La disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale è rimessa alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale per quanto espressamente previsto.

Art. 26 - Ferie

Le ferie sono un diritto irrinunciabile del dipendente.

Le ferie sono autorizzate dal Responsabile preposto. Le ferie dei Responsabili sono autorizzate dal Segretario Comunale o dal Responsabile del Personale.

Le ferie vengono autorizzate, per quanto possibile, in relazione al numero effettivo dei dipendenti, in modo tale da non lasciare scoperti gli uffici ed evitare quindi disservizi.

Art. 27 - Permessi

Tutti i permessi, comunque denominati, previsti da fonte legale o contrattuale (quali permessi, congedi ed aspettative nonché tutti i restanti titoli giustificativi di assenza) sono autorizzati e disposti dal Responsabile nel quale è incardinato il dipendente che li richiede, o in mancanza, dalla Posizione Organizzativa facente funzioni, ed in assenza di questo dal Segretario Comunale.

TITOLO III: IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

CAPO I - LA PERFORMANCE

Art. 28- La misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune di Sillano Giuncugnano misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui è articolata la propria struttura e ai singoli dipendenti, secondo la metodologia prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La valutazione segue metodologie rispondenti ai requisiti di trasparenza, efficienza, valorizzazione del merito e miglioramento dei servizi offerti, al fine di:

- Valorizzare le risorse professionali dell'Ente promuovendo percorsi di crescita delle competenze e delle professionalità individuali;
- Orientare la prestazione lavorativa, ai diversi livelli delle responsabilità, verso il raggiungimento degli obiettivi di settore e della performance organizzativa dell'ente nel suo complesso;
- Migliorare il livello generale di comunicazione interna ed esterna;
- Soddisfare l'interesse dell'utenza e dei destinatari dell'attività.

3. L'Amministrazione, con deliberazione della Giunta, previa proposta del Nucleo di Valutazione, adotta a tal fine il sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

4. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Art. 29 La performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 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;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei

costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 30 - La performance individuale

1. La performance individuale costituisce il contributo che un soggetto, in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei servizi sulla performance individuale del personale non titolare di p.o. sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2 bis. La valutazione del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di p.o. avvengono sulla base delle schede di valutazione (all.A e all. B) allegate al presente provvedimento.

3. Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

Art. 31- Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il Comune di Sillano Giuncugnano sviluppa il proprio ciclo di gestione della performance, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, procedendo preliminarmente alla definizione e assegnazione degli obiettivi, nonché all'adozione degli opportuni ed eventuali interventi correttivi in fase di monitoraggio.

2. Il ciclo di gestione della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati, previa attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e previo utilizzo dei sistemi premianti.

3. La valutazione delle prestazioni è effettuata comunque al termine dell'anno contabile.

4. Le fasi del ciclo di gestione delle performance sulla base della normativa vigente sono:

- pianificazione strategica, all'interno del DUP e del Bilancio;
- programmazione operativa mediante, il PEG, il PDO (piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D. lgs. 267/00) e il Piano della performance (art. 10 del D.Lgs 150/2009). In questa fase saranno definiti ed assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance e sarà definito il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio ed interventi correttivi, all'interno della verifica dello stato di attuazione dei programmi di cui all'art. 193 del D. lgs 267/00, entro il 31 luglio;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 32 - Piano della Performance

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 il Piano della Performance, il quale viene deliberato annualmente.
2. Nel caso in cui non venisse adottato il PEG, sarà possibile procedere ad approvazione separata del PDO e del Piano della Performance, sempre in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.
3. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 33 - Obiettivi

1. Gli obiettivi sono riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno. Per specifici obiettivi strategici si può prevedere una durata inferiore. Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche: rilevanza, pertinenza e coerenza.
2. L'obiettivo deve essere aderente ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione
3. L'obiettivo deve consentire di individuare i risultati da raggiungere e prevedere l'individuazione di opportuni indicatori di risultato, deve essere realizzabile in relazione alla qualità e quantità delle risorse disponibili, deve essere tale da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Art. 34 - Relazione annuale sulla performance

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. Essa è preventivamente validata del Nucleo di valutazione, a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali. Ai fini della trasparenza il rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente.

CAPO II - IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Art. 35 -Principi generali

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.
2. La distribuzione di incentivi al personale e le progressioni economiche e di carriera non possono essere effettuate in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, ma deve essere informata ai principi di selettività e concorsualità.
3. Il Comune di Sillano Giuncugnano promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
4. Tutti gli incentivi e i premi possono essere attribuiti solo se sono state effettuate le verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione previste dal presente regolamento.

Art. 36 - Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, il nucleo di valutazione compila le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa utilizzando la scheda di cui all'allegato A del presente provvedimento.
2. I titolari di posizione organizzativa valutano i dipendenti assegnati al proprio settore, utilizzando la scheda di cui all'allegato B del presente provvedimento.

3. Le corrispondenti premialità verranno erogate entro i limiti di legge, sulla base della valutazione raggiunta.

Art. 37 - Progressioni economiche e di carriera

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 stabilito dalla legge, dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
4. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune di Sillano Giuncugnano può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
5. La riserva di cui al comma precedente non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire ed è riconosciuto a favore del personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.
6. Ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017, per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, sarà possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione verticale, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
7. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.
8. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Art. 38 Attribuzione di incarichi e responsabilità'

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti, il comune di Sillano Giuncugnano assegna incarichi e responsabilità, sulla base della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione.
2. Gli incarichi sono attribuiti sulla base di criteri oggettivi pubblici e predeterminati.
3. Devono essere valutati il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, la capacità di lavorare per programmi, di definire obiettivi di miglioramento, di semplificazione e di sviluppo. Costituiscono criteri prioritari di valutazione la motivazione, guida e sviluppo, le capacità manageriali, la gestione ottimale del tempo, la capacità di innovazione e la qualità dell'apporto individuale.
4. Tra gli incarichi in questione sono inclusi anche quelli di posizione organizzativa e alta professionalità, per i quali deve essere preliminarmente definito un sistema di pesatura delle posizioni.

CAPO III - NUCLEO DI VALUTAZIONE/ ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 39- Istituzione e funzioni

1. Il Comune di Sillano Giuncugnano, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, può istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione (conforme alla normativa in materia - di seguito "O.I.V.") ovvero mantiene il Nucleo di Valutazione, in forma monocratica svolto dal Segretario Comunale - .
2. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) esercita le attività di misurazione e valutazione delle performance ed ogni altra funzione prevista dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i qualora direttamente applicabile agli enti locali; supporta l'attività di adeguamento dell'ordinamento del Comune di Sillano Giuncugnano ai quei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. a cui gli enti locali devono adeguarsi.
3. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) può essere costituito in forma associata con altre pubbliche amministrazioni locali previa adozione di una specifica convenzione approvata dalla Giunta Comunale.
4. Alla nomina dell'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) provvede il Sindaco con proprio decreto. In caso di costituzione in forma associata, la convenzione disciplina le modalità di nomina e revoca dell'O.I.V.,

nel rispetto dei principi previsti dal presente regolamento.

5. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) adotta le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, provvede alla graduazione dell'indennità di posizione dei titolari di P.O. e alla valutazione finalizzata all'erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di settore.

6. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) supporta i titolari di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori.

7. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) svolge inoltre le seguenti attività:

- valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;

- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- propone, sulla base del sistema di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 31.3.1999;

- ogni altra attribuzione prevista dal presente Regolamento;

8. Per ragioni di razionalizzazione e contenimento della spesa, il Nucleo è monocratico, costituito dal solo Segretario, ove in possesso dei requisiti di cui all'art. 37 comma 2 o da un solo esperto esterno. Il Segretario Comunale svolge l'incarico gratuitamente.

9. L'O.I.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai titolari di P.O.

Art. 40 - Composizione e durata

1. L'O.I.V. resta in carica per la durata massima di anni 3 con possibilità di rinnovo e comunque per la durata massima del mandato del Sindaco. Il compenso da corrispondere all'esperto esterno è determinato dal Sindaco con lo stesso decreto di nomina nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle disposizioni di legge in materia.

2. I componenti dell'O.I.V. 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.

TITOLO IV - MOBILITA' INTERNA ED ESTERNA

Art. 41 - Finalità della mobilità interna

1. E' considerata mobilità interna una diversa distribuzione del personale dipendente tra i vari settori dell'ente che dovesse rendersi necessaria per esigenze funzionali e organizzative.

La mobilità interna fra i vari Settori, disciplinata nel presente titolo, si attua mediante provvedimento del Responsabile del Personale in seguito a linee di indirizzo della Giunta Comunale per l'assegnazione temporanea di una o più unità di personale a funzioni diverse.

2. Il provvedimento del Responsabile del Personale deve contenere l'indicazione del termine iniziale e finale del trasferimento. Decorso tale termine il dipendente riprende servizio presso il Settore di appartenenza.

3. Tutti i provvedimenti di mobilità sono trasmessi per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali ai sensi del combinato disposto dell'art. 7 comma 1 del CCNL del 01/04/1999 e s.m.i. e dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 42 - Mobilità esterna

1. La mobilità del personale è regolata dalla normativa in materia ed in particolare dal D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

2. La ricerca di personale tramite l'istituto della mobilità avviene con la predisposizione di un avviso di mobilità contenente la categoria, il profilo professionale e la descrizione del posto da ricoprire.

3. Nell'avviso viene indicato il termine entro il quale possono essere presentate le istanze, il quale di norma non può essere inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso stesso. L'avviso

contiene i requisiti richiesti e fa riferimento alle modalità di valutazione delle domande pervenute.

4. L'avviso viene pubblicato all'Albo Pretorio del comune, di norma, per 15 giorni.

5. Delle istanze di mobilità pervenute viene formata idonea graduatoria, nel rispetto delle modalità preventivamente indicate nell'avviso di cui al precedente comma 2. L'istruttoria è svolta dall'Ufficio Personale, la valutazione dei requisiti soggettivi è svolta da apposita commissione istituita, di norma, con personale interno. La procedura può anche prevedere un colloquio conoscitivo o di accertamento di specifiche professionalità.

6. L'Amministrazione non è comunque obbligata a concludere il procedimento con l'assunzione.

7. La Giunta Comunale è competente a rilasciare la prescritta autorizzazione al trasferimento del personale dipendente in mobilità esterna verso altro ente, previo parere del responsabile preposto.

TITOLO V - INCOMPATIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

Art. 43 - Principio generale

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

2. Il personale dipendente, anche a tempo pieno, può essere autorizzato allo svolgimento di attività lavorativa presso altro ente nell'ambito di quanto previsto dall'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 e comunque nel rispetto delle altre disposizioni normative e contrattuali in materia.

3. L'art. 14 del CCNL del 22.01.2004 è applicato adottando apposita convenzione fra gli enti coinvolti: la convenzione è approvata dalla Giunta Comunale.

Art. 44 - Incompatibilità - Autorizzazioni

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale con prestazione superiore al 50% di quella a tempo pieno, ferme restando le incompatibilità assolute di cui all'art. 42, non può svolgere prestazioni, collaborazioni od accettare incarichi, a titolo oneroso, senza averne prima ottenuto formale autorizzazione.

2. L'attività, per essere autorizzata, deve presentare le seguenti caratteristiche:

- essere di tipo occasionale e non assumere carattere di prevalenza, anche economica, rispetto al lavoro dipendente;
- evidenziare la capacità professionale del dipendente e non arrecare danno o diminuzione all'azione ed al prestigio dell'Amministrazione.

3. L'attività autorizzata deve svolgersi totalmente al di fuori dell'orario di servizio e non comportare in alcun modo l'utilizzo di personale, mezzi, strumenti o ambienti dell'Amministrazione Comunale.

Art. 45 - Procedimento autorizzatorio

1. L'autorizzazione è rilasciata dal Segretario Comunale, per i Responsabili di Servizio, e dai Responsabili per il personale del proprio settore, nel rispetto dei termini e disposizioni indicati al comma 10 dell'art. 53 del D.Lgs. n.165/01 e s.m.i. con le seguenti modalità: ai fini del rilascio dell'autorizzazione, i dipendenti interessati, ovvero l'Amministrazione che intende conferire l'incarico, dovranno inoltrare apposita richiesta al proprio Responsabile indicando: la natura, l'oggetto, la durata, le modalità dell'incarico, il soggetto che intende conferirlo ed il compenso pattuito. Tutto il personale dovrà produrre tempestivamente l'atto di affidamento dell'incarico e la documentazione attestante quanto effettivamente percepito.

TITOLO VI - COLLABORAZIONI ESTERNE

Art. 46 - Incarichi a contratto.

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 110 del T.U. n. 267/2000 e s.m.i., nonché quanto stabilito nel vigente Statuto Comunale, l'amministrazione può stipulare contratti a tempo determinato per dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva.

2. I contratti di cui al comma 1 possono essere stipulati al di fuori della dotazione organica ed in

assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'Ente, con soggetti in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge, dal presente regolamento, dai criteri approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 30.11.2010 e dalle vigenti disposizioni contrattuali per la qualifica da ricoprire.

3. I contratti di cui al presente articolo non possono avere durata superiore al mandato del sindaco in carica al momento del perfezionamento del contratto; non possono essere stipulati contratti in misura superiore al 5 % della dotazione organica, e comunque nei limiti di cui al citato art. 110 del T.U. n. 267/2000 e s.m.i.

4. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 244 del T.U. n. 267/2000 e s.m.i.

5. Il conferimento di tali incarichi è disposto dal sindaco, secondo le norme contenute nel presente capo, con provvedimento motivato, e può avere luogo al contemporaneo verificarsi delle seguenti condizioni:

- in presenza di oggettive, concrete e puntuali situazioni di fatto rispecchianti carenze organizzativo-funzionali di specifiche aree di attività, tali da non poter essere risolte mediante interventi amministrativo-gestionali normali posti in essere dall'interno dell'Ente con l'ausilio delle figure professionali già presenti e tali comunque da non poter ricorrere a procedure concorsuali;
- quando le necessità esposte al punto precedente corrispondano a specifica ed urgente domanda di servizi qualificati da parte della cittadinanza o di una rappresentanza istituzionale, tale da non poter essere soddisfatta in tempi accettabili mediante assunzione operata con contratto di diritto pubblico;
- compatibilità con le disponibilità economiche dell'ente, e rispetto dei vicoli generali di bilancio e di quelli specifici in materia di spesa del personale.

Oltre ai casi di incompatibilità previsti da specifiche disposizioni di legge, non possono essere conferiti gli incarichi di cui al presente articolo:

- ai conviventi, parenti fino al quarto grado civile od affini fino al secondo grado del sindaco, degli assessori e dei consiglieri comunali;
- ai rappresentanti del comune presso enti, aziende ed istituzioni dipendenti o comunque sottoposti al controllo o alla vigilanza del comune;
- ai dipendenti del comune, delle sue aziende speciali e delle società con prevalente capitale del comune, anche se collocati in aspettativa;
- ai soci di società (anche di fatto), aventi per legge o per contratto societario la legale rappresentanza delle stesse od il controllo delle società medesime mediante la detenzione di quote rilevanti del capitale, nonché i direttori tecnici delle società in parola, alle quali il comune abbia affidato appalti di lavori, forniture o servizi o incarichi di natura diversa, che siano in corso di esecuzione al momento dell'affidamento dell'incarico.

Art. 47 - Stipulazione del contratto e suo contenuto.

1. Alla stipulazione del contratto provvede il responsabile del settore interessato con le modalità stabilite nel presente regolamento. Nel contratto, oltre alle generalità delle parti dovranno essere previsti:

- i programmi da realizzare, con indicati i tempi di esecuzione, gli organi preposti alla verifica dei risultati, la previsione della facoltà di revoca dell'incarico in caso di sussistenza di precise ragioni di interesse pubblico, concrete ed attuali, con corrispondente corresponsione di un indennizzo in ragione del periodo di incarico ancora da espletare, da corrispondere a tacitazione di ogni pretesa dello stesso;
- la previsione della facoltà di risoluzione anticipata dell'incarico per il caso in cui le verifiche effettuate diano luogo all'accertamento del non raggiungimento degli obiettivi. La risoluzione verrà disposta dopo che sia stata effettuata la contestazione per iscritto all'interessato e che allo stesso sia stato assegnato un termine perentorio per presentare le sue controdeduzioni. La decisione compete alla giunta comunale che motiverà in ordine alle ragioni specifiche della risoluzione e in relazione alle eventuali controdeduzioni presentate dall'interessato. Sarà fatto salvo il diritto del comune al risarcimento del danno;
- l'entità del compenso;
- la durata dell'incarico e la facoltà di proroga da parte del comune per la durata massima consentita;
- l'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio e la specifica menzione della sussistenza di responsabilità civili, penali e contabili nell'espletamento dell'incarico;
- eventuali ulteriori obblighi di servizio in relazione all'incarico affidato;

- l'obbligo di non svolgere, contemporaneamente, in conflitto con i doveri assunti verso il comune e verso gli utenti dei servizi forniti dal comune stesso, altre attività lavorative di carattere subordinato alle dipendenze di datori di lavoro privati o pubblici, o attività di lavoro libero professionale.

2. L'incaricato ai sensi del precedente articolo è a tutti gli effetti collocato nella struttura del comune e collabora con la struttura amministrativa fornendo le prestazioni previste nel contratto.

3. L'incaricato risponde dei risultati del suo operato al sindaco e agli organi comunali eventualmente investiti della competenza in materia di valutazione dei responsabili di servizio, nel rispetto della normativa in materia.

4. L'incaricato avrà libero accesso ad ogni tipo di documentazione necessaria o utile all'espletamento del suo incarico, per l'esecuzione del quale potrà avvalersi di mezzi e di beni del comune, è tenuto al rispetto delle norme in materia di privacy, di riservatezza dei dati e sul segreto d'ufficio.

Art. 48 - Collaborazioni ad alto contenuto di professionalità.

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 110, comma 6, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., qualora si renda necessario il ricorso a competenze tecniche-professionali ad alto contenuto di professionalità, che non siano rinvenibili nelle attribuzioni proprie delle qualifiche funzionali presenti nella dotazione organica del comune, possono essere conferiti incarichi esterni con apposite convenzioni a termine e per obiettivi determinati.

2. Detti incarichi, tesi a realizzare programmi determinati approvati dai competenti organi, debbono essere affidati a persone estranee all'amministrazione comunale, delle quali sia riconosciuta e dimostrabile la specifica competenza professionale richiesta.

3. L'incarico viene conferito per un periodo non superiore alla durata del programma cui si riferisce.

4. Qualora il sindaco, motivatamente, decida di attingere a professionalità esterne per collaborazioni ad alto contenuto di professionalità, dispone la pubblicazione di apposito bando secondo le modalità stabilite dalla legge vigente in materia. Il bando contiene altresì ogni altra indicazione atta a consentire ai soggetti interessati un'adeguata valutazione dell'incarico prospettato, nel rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento e trasparenza.

5. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del sindaco, previa attestazione della necessaria copertura finanziaria da parte del responsabile del settore finanziario, e con la sottoscrizione di apposito contratto.

Art. 49 - Conferimento di incarichi a dipendenti di altra amministrazione pubblica.

1. Gli incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche non possono essere conferiti senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto.

2. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

TITOLO VII - PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 50 - Quadro normativo

1. La responsabilità disciplinare è regolata secondo principi e norme contenute nella Legge e nei Contratti Collettivi Nazionali Quadro e nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, che in questa sede s'intendono integralmente richiamati nei loro contenuti.

Il codice disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" nella sotto sezione disposizioni generali - atti generali.-

Art. 51 - Ufficio per i procedimenti disciplinari

1. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari di cui all'art. 55bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. è costituito in composizione monocratica nella persona del Segretario Comunale che si avvale per le funzioni di verbalizzazione di un dipendente titolare di posizione organizzativa. Il soggetto verbalizzante è nominato con provvedimento del Segretario.

2. L'Ufficio è competente per i procedimenti disciplinari che comportano l'irrogazione di sanzioni disciplinari di gravità superiore al rimprovero verbale.
3. I Responsabili di Settore, titolari di posizioni organizzativa, sono competenti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari del rimprovero verbale ai dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa.
4. Dell'applicazione del rimprovero verbale ogni responsabile è tenuto a redigere un sommario verbale, datato e sottoscritto, da trasmettere all'Ufficio Personale per l'inserimento nel fascicolo del dipendente sanzionato.

NORME FINALI

Art. 52- Abrogazioni

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

SCHEDA VALUTATIVA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

NOME E COGNOME	DATA DI NASCITA	CATEGORIA DI APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE

PERIODO CONSIDERATO:

OBIETTIVI DI STRUTTURA: si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

OBIETTIVI INDIVIDUALI: si intendono obiettivi quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ORGANIZZAZIONE: rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i collaboratori al risultato, e di valutare i collaboratori (o, per le P.O., partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

COMPETENZE DIMOSTRATE: rappresenta il livello di raggiungimento dell'obiettivo individuale di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell'arco dell'esercizio da valutarsi

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

ORIENTAMENTO AL CITTADINO E AL CLIENTE INTERNO: rappresenta il grado di attenzione e puntualità che il dipendente ha nei confronti del Cittadino, o comunque del destinatario, anche interno all'Ente, nello svolgimento del proprio servizio;

--

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTUALITA' E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE:
capacità di svolgere la propria funzione con accuratezza e puntualità.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PROBLEM SOLVING: capacità di autonoma soluzione dei problemi, in conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, dirigente o responsabile di P.O.).

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

TOTALE PUNTI ASSEGNATI: _____

MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO:

GIUDIZIO DI SINTESI: *eccellente*

<i>INADEGUATO</i>	<i>MIGLIORABILE</i>	<i>ADEGUATO</i>	<i>BUONO</i>	<i>ECCELLENTE</i>
-------------------	---------------------	-----------------	--------------	-------------------

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE DEL COLLABORATORE: *esprimere un giudizio sulla collaborazione del dipendente in rapporto al passato*

<i>IN FLESSIONE</i>	<i>STABILE</i>	<i>IN MIGLIORAMENTO</i>
---------------------	----------------	-------------------------

Sillano Giuncugnano, _____

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

SCHEDA VALUTATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE CATEGORIE A-B-C-D

NOME E COGNOME	DATA DI NASCITA	CATEGORIA DI APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE

PERIODO CONSIDERATO: _____

OBIETTIVI DI STRUTTURA: si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

OBIETTIVI INDIVIDUALI: si intendono obiettivi quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ORGANIZZAZIONE: : rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

COMPETENZE DIMOSTRATE: rappresenta il livello di raggiungimento dell'obiettivo individuale di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell'arco dell'esercizio da valutarsi

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

ORIENTAMENTO AL CITTADINO E AL CLIENTE INTERNO: rappresenta il grado di attenzione e puntualità che il dipendente ha nei confronti del Cittadino, o comunque del destinatario, anche interno all'Ente, nello svolgimento del proprio servizio;

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTUALITA' E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE: capacità di svolgere la propria funzione con accuratezza e puntualità.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PROBLEM SOLVING: capacità di autonoma soluzione dei problemi, in conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, dirigente o responsabile di P.O.).

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

TOTALE PUNTI ASSEGNATI: _____

MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO:

GIUDIZIO DI SINTESI: esprimere, a conclusione delle valutazioni analitiche formulate, un giudizio sintetico complessivo della prestazione

<i>INADEGUATO</i>	<i>MIGLIORABILE</i>	<i>ADEGUATO</i>	<i>BUONO</i>	<i>ECCELLENTE</i>
-------------------	---------------------	-----------------	--------------	-------------------

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE DEL COLLABORATORE: esprimere un giudizio sulla collaborazione del dipendente in rapporto al passato

<i>IN FLESSIONE</i>	<i>STABILE</i>	<i>IN MIGLIORAMENTO</i>
---------------------	----------------	-------------------------

Sillano Giuncugnano, _____

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

APPENDICE

ACCESSO AL PUBBLICO IMPIEGO

Art.1 - Modalità di accesso

1. L'assunzione agli impieghi presso l'Ente avviene nel rispetto del principio concorsuale sancito dall'art. 97 della Costituzione, previo esperimento delle procedure di mobilità normativamente prescritte, con la stipula di un contratto individuale di lavoro, mediante tutte le forme consentite dal quadro normativo e contrattuale nel tempo vigente.
2. Il Comune di Sillano Giuncugnano, avendo meno di 15 dipendenti, non rientra tra gli enti che devono procedere alle assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12 marzo 1999, n.68.
3. Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
 - e) composizione delle commissioni esclusivamente di esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. L'Amministrazione può:
 - a) stipulare convenzioni con altri enti per reclutare, attraverso procedure selettive uniche, personale in grado di soddisfare le necessità ed i piani occupazionali di tutti gli enti aderenti;
 - b) sottoscrivere accordi con gli enti che bandiscono procedure selettive inerenti le figure professionali delle quali il Comune necessita, onde attingere, all'esito delle medesime, alle relative graduatorie.
5. La commissione è unica per le preselezioni e per le prove di concorso ed è composta ai sensi del presente Regolamento.
6. Con le medesime procedure e modalità di cui ai commi precedenti è reclutato il personale a tempo parziale.

Art.2 - Copertura dei posti

1. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali entro il limite di validità della graduatoria di merito.
2. La graduatoria del concorso è unica.
3. Nel bando di concorso, l'Amministrazione indica soltanto il numero dei posti disponibili alla data di indizione del concorso, precisando che la graduatoria rimane efficace per un termine di tre anni dalla data della sua pubblicazione all'Albo Pretorio online del Comune, salva la diversa durata stabilita da successive disposizioni di legge, per l'eventuale copertura dei posti per i quali il concorso è stato bandito e che successivamente, ed entro tale data, dovessero rendersi disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso.

Art.3 – Requisiti generali per l'accesso

1. Per essere assunti alle dipendenze del Comune di Sillano Giuncugnano occorrono i seguenti requisiti:
 - a) cittadinanza italiana; tale requisito non è richiesto per coloro che sono equiparati dalla legge ai cittadini italiani, nonché per gli appartenenti all'Unione Europea, fatte salve, in quest'ultima ipotesi, le eccezioni previste dalla normativa vigente;

- b) godimento dei diritti civili e politici;
 - c) età non inferiore ai 18 anni; non sono previsti limiti massimi di età, con esclusione di quei profili per i quali siano espressamente richiesti dalla normativa di legge o regolamentare nel tempo vigente;
 - d) assenza di condanne penali, che possano impedire, secondo le norme di legge, l'instaurarsi del rapporto d'impiego;
 - e) non essere stati esclusi dall'elettorato attivo né essere stati licenziati da una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento ovvero per aver conseguito l'impiego stesso attraverso dichiarazioni mendaci o produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
 - f) non essere stati licenziati dal Comune di Sillano Giuncugnano salvo il caso in cui il licenziamento sia intervenuto a seguito di procedura di collocamento in disponibilità o di mobilità collettiva, secondo la normativa nel tempo vigente;
 - g) ulteriori requisiti specifici, richiesti per l'ammissione ai singoli profili professionali, sono prescritti nei bandi di selezione. I titoli di studio eventualmente conseguiti all'estero sono ritenuti validi solo se riconosciuti equivalenti con le modalità fissate dalla normativa nazionale od internazionale;
 - h) eventuale idoneità psicofisica alle mansioni relative al posto da ricoprire accertata dall'Amministrazione comunale laddove richiesto in base alla normativa vigente.
2. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di selezione per la presentazione della domanda di ammissione ed al momento della effettiva assunzione in servizio, con la sola eccezione del limite massimo d'età ove previsto.
3. Il difetto dei requisiti prescritti, accertato sia nel corso della selezione che successivamente, comporta l'esclusione dalla selezione stessa e costituisce causa di risoluzione del rapporto di lavoro, ove instaurato.

Art.4 - Articolazione delle procedure concorsuali

1. Le procedure concorsuali possono essere articolate sulla base di una pluralità di momenti valutativi, strutturati in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione.
2. Si tiene conto, a tal fine, delle declaratorie di professionalità stabilite dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dei profili professionali vigenti nel Comune di Sillano Giuncugnano.
3. I distinti momenti valutativi sono stabiliti nel bando di selezione e possono avere ad oggetto:
- a) titoli di servizio, di studio e professionali;
 - b) prove teorico-pratiche consistenti nella realizzazione di un prodotto e/o risultato mediante tecniche prevalentemente manuali;
 - c) prove scritte consistenti nella redazione di un elaborato, di un progetto, di uno o più pareri, di uno o più atti, di studi di fattibilità relativi a programmi od interventi o scelte organizzative, ovvero nella individuazione di iter procedurali o percorsi operativi, nella soluzione di casi, nella simulazione di interventi, con l'accompagnamento di enunciazioni teoriche o l'inquadramento in un contesto teorico;
 - d) quesiti a risposta chiusa su scelta multipla e/o quesiti a risposta sintetica;
 - e) prove e test psico-attitudinali, finalizzati alla verifica delle motivazioni e del potenziale del candidato in relazione alle competenze connesse al profilo professionale del posto da ricoprire;
 - f) prova orale, che deve tendere ad accertare il grado di preparazione culturale e professionale del candidato commisurato ai contenuti tipici del profilo oggetto di selezione.
4. Il bando di selezione deve, inoltre, contemplare l'accertamento della capacità di utilizzare le apparecchiature e le applicazioni informatiche più diffuse e della conoscenza di almeno una lingua straniera. Tale accertamento viene diversamente graduato in relazione alla specificità del profilo da selezionare.

Art.5 - Riserva dei posti al personale interno

1. L'Amministrazione comunale garantisce l'accesso ai posti della propria dotazione organica mediante procedure selettive pubbliche, fatta salva la facoltà di riservare al personale in servizio, assunto a tempo indeterminato, una percentuale di posti stabilita dall'Amministrazione, in misura comunque non superiore al cinquanta per cento od alla diversa percentuale eventualmente disposta dalla normativa vigente al tempo della selezione.
2. Alla riserva dei posti può accedere il personale appartenente alla categoria immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto

anzidetto, e degli ulteriori requisiti e titoli eventualmente stabiliti dall'Amministrazione in relazione alle esigenze ed alle caratteristiche del posto da ricoprire.

3. I candidati riservatari che si collocano per merito nella graduatoria dei vincitori vengono computati nella quota di riserva prevista dal bando di concorso.

4. La quota di riserva prevista dal bando di selezione si applica anche in caso di scorrimento della graduatoria, nei limiti e nei modi sopra stabiliti.

Art.6 - Ripartizione dei compiti

1. Il Responsabile del Settore che comprende l'Ufficio Personale è Responsabile:

a) della predisposizione, sottoscrizione, che può avvenire con la collaborazione del Segretario Comunale, nonché della diffusione del bando di concorso;

b) delle ammissioni ed esclusioni dei candidati al concorso;

2. Il Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione è Responsabile:

a) della determina con cui si indice il concorso;

b) della nomina della commissione giudicatrice;

c) della procedura concorsuale (svolgimento prove e valutazione);

d) dell'approvazione della graduatoria finale, previa verifica dei titoli dichiarati e prodotti;

e) dei successivi adempimenti di assunzione, compresa la stipula del contratto individuale di lavoro.

Art.7 - Bando di concorso

1. Il bando di concorso pubblico deve contenere:

a) il numero dei posti da ricoprire ed il relativo profilo professionale;

b) il trattamento economico connesso al posto;

c) l'indicazione delle riserve per gli aventi titolo a norma delle disposizioni legislative vigenti al momento dell'indizione della selezione;

d) il termine di scadenza e le modalità di presentazione delle domande;

e) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione;

f) il diario e la sede delle prove, ove non sia previsto che tali indicazioni vengano fornite ai candidati successivamente, nel qual caso dovranno prevedersi i termini di avviso per la convocazione alle prove d'esame;

g) le materie e gli argomenti oggetto delle prove, con l'indicazione della votazione minima richiesta per il superamento delle stesse;

h) i documenti e i titoli da allegare alla domanda ai fini della valutazione e quelli da produrre successivamente da parte dei candidati utilmente collocati nella graduatoria;

i) i titoli che danno luogo alla riserva od alle preferenze a parità di punteggio, i termini e le modalità per la loro presentazione;

j) l'ammontare della tassa di partecipazione alla selezione e le modalità del versamento della medesima;

k) l'espresso riferimento alla normativa che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;

l) l'espresso riferimento alla normativa concernente la protezione ed il trattamento dei dati personali;

m) ogni altra indicazione prevista dalla legge o ritenuta opportuna dall'Amministrazione.

2. Le prescrizioni contenute nel bando sono vincolanti per tutti coloro che sono chiamati ad operare nella procedura concorsuale.

3. Di ogni concorso pubblico viene dato avviso contenente gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande, mediante inserzione nella G.U. della Repubblica Italiana - Serie concorsi - e sul sito internet del Comune; si procede, altresì, alla pubblicazione integrale all'albo pretorio on-line comunale, salvo quella più ampia pubblicità che il Comune ritenga opportuna o prevista dalle norme vigenti, anche mediante inserzione sui quotidiani a tiratura locale.

4. La pubblicazione non può avere durata inferiore a 20 giorni.

5. Copia del bando può essere inviata agli organi provinciali delle OO.SS. maggiormente rappresentative in campo nazionale dei dipendenti degli Enti Locali.

Art.8 - Riapertura e proroga dei termini, modificazione e revoca del bando

1. Per motivate esigenze di interesse pubblico, i termini per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione possono essere prorogati o riaperti, con determinazione del Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione, da pubblicizzarsi con le stesse modalità adottate per il bando.
2. Nel caso di proroga o riapertura dei termini restano valide le domande presentate in precedenza.
3. Con motivato provvedimento del Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione, il bando può, inoltre, essere:
 - a) modificato, in qualsiasi momento del procedimento, purché antecedente alle prove selettive;
 - b) revocato, in qualsiasi momento del procedimento, purché antecedente all'approvazione della graduatoria di merito, senza che ciò comporti la restituzione della tassa di partecipazione. La modifica e la revoca del bando vengono comunicate per iscritto a ciascun candidato.

Art.9 - Domanda di partecipazione

1. Le domande di ammissione alla selezione sono presentate all'Ufficio Protocollo del Comune di Sillano Giuncugnano ovvero inoltrate a mezzo posta mediante raccomandata o attraverso le altre modalità indicate nel bando, nei termini perentori previsti dal bando stesso.
2. L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per il mancato o tardivo recapito delle domande imputabile a disguidi tecnici, a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore, indipendentemente dal mezzo prescelto per la presentazione delle domande stesse.
3. Nelle domande gli aspiranti dichiarano, sotto la propria responsabilità, ai sensi della vigente normativa, tutto quanto espressamente richiesto, a pena di esclusione, dal bando di selezione. Non è ritenuta valida la dichiarazione generica del possesso dei requisiti richiesti.
4. La domanda di ammissione alla selezione è sottoscritta dall'interessato, a pena di esclusione.

Art.10 - Ammissione, regolarizzazione della domanda ed esclusione

1. Scaduto il termine previsto nel bando, ai fini dell'ammissione alla selezione, viene verificata la regolarità e la completezza della domanda di partecipazione, secondo quanto prescritto dal bando stesso e dal presente Regolamento, con la possibilità di regolarizzare le domande che presentino vizi sanabili, consistenti nell'omesso versamento dell'eventuale tassa di concorso, nell'allegazione di un documento di riconoscimento scaduto e nella mancata allegazione della fotocopia attestante il versamento della tassa.
2. L'eventuale richiesta di regolarizzazione viene inviata agli interessati, che vi ottemperano, a pena di esclusione, entro il termine e secondo le modalità indicate nella stessa.
3. La non ammissione del candidato alle prove è disposta dal Responsabile del Settore che comprende l'Ufficio Personale e comunicata agli interessati, di regola, prima dello svolgimento delle prove stesse, con la sola eccezione prevista dal successivo art. 11 del presente Regolamento nel caso di svolgimento di prove preselettive.
4. L'esclusione del candidato dalla procedura di selezione può essere disposta in qualsiasi momento della procedura selettiva dal Responsabile del Settore che comprende l'Ufficio Personale e viene comunicata all'interessato.

Art.11 – Preselezione

1. Qualora il rapporto esistente fra il numero delle domande di partecipazione e quello dei posti previsti nel bando sia superiore a 10 candidati per ogni posto o nel caso vi siano almeno 50 domande, le prove possono essere precedute da un test preselettivo.
2. Il test viene predisposto, in un'unica traccia, dalla Commissione Esaminatrice, che può avvalersi di esperti esterni all'Amministrazione, ai quali affidare all'occorrenza anche la gestione della selezione e della correzione rapida degli elaborati con l'ausilio di mezzi meccanici od informatizzati.
3. La verifica dei requisiti per l'ammissione alla selezione può essere effettuata dopo aver acquisito l'esito della preselezione e riguardare i soli candidati risultati idonei.
4. Il bando di selezione o la Commissione Esaminatrice - in sede d'esame e prima dello svolgimento della prova - stabiliscono il numero di concorrenti da ammettere alle prove successive ovvero il numero minimo di

risposte esatte occorrente per il conseguimento dell'idoneità e per l'accesso alle successive fasi della procedura selettiva.

Art.12 - Commissione esaminatrice

1. La Commissione Esaminatrice, che è collegio perfetto, viene nominata con determinazione del Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione; svolge le funzioni di presidente il Segretario Comunale.
2. La Commissione è formata da tre componenti: oltre al presidente, vi devono essere due esperti nelle materie oggetto delle prove d'esame e/o in sistemi di selezione e reclutamento del personale, scelti tra il personale in servizio dell'Amministrazione ovvero tra i dipendenti di altre amministrazioni pubbliche e di aziende pubbliche o private, nonché tra docenti universitari e/o liberi professionisti iscritti ad ordini od albi professionali.
3. Gli esperti scelti tra il personale interno devono appartenere ad una categoria non inferiore a quella dei posti da ricoprire.
4. L'Amministrazione garantisce, nella costituzione delle Commissioni Esaminatrici, il rispetto del principio di pari opportunità tra uomini e donne.
5. Per ogni componente della Commissione Esaminatrice può essere nominato anche un supplente, che sostituisce il titolare in caso di sopravvenuta impossibilità anche temporanea.
6. Della Commissione non possono comunque far parte i componenti degli organi elettivi e di direzione politica dell'Amministrazione, coloro che ricoprono cariche politiche, nonché i rappresentanti sindacali ed i designati dalle organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
7. Ogni componente della Commissione sottoscrive, nella seduta di insediamento della stessa, una dichiarazione espressa di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dagli artt.51 e 52 del c.p.c., e di impegnarsi a segnalare eventuali incompatibilità che dovessero sorgere o di cui venisse a conoscenza nel corso della procedura selettiva.
8. L'incompatibilità, iniziale o sopravvenuta, determina la decadenza dall'incarico, nel qual caso il Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione provvede alla sostituzione.
9. La Commissione Esaminatrice, ove occorra, è affiancata da componenti aggiunti per gli esami di lingua straniera, di informatica e/o per materie speciali, individuati con i medesimi requisiti previsti per gli esperti e nominati con determinazione del Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione. Questi partecipano alla valutazione solamente in relazione alle prove specifiche sulle quali sono chiamati a fornire il proprio giudizio.
10. I componenti della Commissione Esaminatrice dipendenti del Comune di Sillano Giuncugnano, il cui rapporto di impiego si risolva o si sospenda per qualsiasi causa durante l'espletamento del concorso, cessano dall'incarico, salvo espressa conferma.
11. I supplenti ed i sostituti di nuova nomina prendono visione dei verbali delle sedute già tenute, dandone atto con espressa dichiarazione a verbale.
12. Durante le fasi dei lavori della Commissione, che assumano valenza di attività meramente istruttoria o che non richiedano valutazioni discrezionali da parte dei componenti, non è richiesta la presenza di tutti i commissari ma di un solo componente esperto, oltre al Segretario, per la cui disciplina si rinvia al successivo art.13.

Art.13 - Adempimenti della commissione esaminatrice

1. La Commissione, in base alle indicazioni contenute nel bando di selezione ed a quanto previsto dal presente Regolamento:
 - a) fissa, nel corso della prima seduta, i criteri generali di valutazione delle prove d'esame e dei titoli;
 - b) stabilisce il calendario per lo svolgimento delle operazioni;
 - c) definisce le prove d'esame e ne cura lo svolgimento;
 - d) provvede al giudizio delle prove stesse con l'attribuzione di un voto collegiale che viene espresso all'unanimità o, in mancanza, risulta dalla media aritmetica dei voti espressi dai singoli commissari;
 - e) esamina e valuta i titoli ed i curricula presentati dai candidati;
 - f) redige la graduatoria di merito, che rassegna all'Amministrazione per i provvedimenti di competenza.

Art.14 - Il Segretario: funzioni e adempimenti

1. Le funzioni di Segretario della Commissione Esaminatrice sono espletate principalmente da dipendenti del Settore in cui è incardinato l'Ufficio Personale, scelti tra il personale in possesso di adeguate caratteristiche di professionalità, competenza ed esperienza.
2. Il Segretario partecipa ai lavori della Commissione Esaminatrice senza diritto di voto e, in particolare:
 - a) cura l'ordinato svolgimento di tutte le fasi selettive;
 - b) provvede alla custodia degli atti e, in particolare, custodisce i plichi contenenti gli elaborati;
 - c) attua le disposizioni della Commissione Esaminatrice;
 - d) cura i rapporti e le comunicazioni con i candidati e con i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella procedura di selezione;
 - e) collabora all'organizzazione tecnica delle prove d'esame e alla sorveglianza delle stesse;
 - f) fornisce alla Commissione Esaminatrice adeguato supporto tecnico in tutte le fasi della procedura;
 - g) verbalizza i lavori della Commissione.

Art.15 – Compensi

1. Ai componenti esterni delle Commissioni Esaminatrici vengono erogati dall'Amministrazione appositi compensi, in relazione alla tipologia delle selezioni nell'ambito delle quali il Commissario è chiamato a svolgere il suo incarico.
2. La misura del compenso da erogare è definita dalla Giunta Comunale con apposito provvedimento deliberativo, sulla base dei criteri di seguito enunciati.
3. Ai componenti esterni sono corrisposti compensi commisurati alla loro specifica professionalità e all'impegno richiesto per l'esame dei candidati.
4. Ai componenti aggiunti ed ai supplenti esterni, i compensi vengono corrisposti in proporzione alle sedute cui gli stessi abbiano partecipato.
5. Sono esclusi dall'erogazione del compenso i dipendenti interni all'Amministrazione che prendano parte a qualsiasi titolo ai lavori della Commissione Esaminatrice.
6. Fino all'adozione da parte della Giunta Comunale della deliberazione di cui al comma 2 del presente articolo continua a trovare applicazione, solo ed esclusivamente per i componenti esterni, la disciplina di cui al D.P.C.M. 23 marzo 1995.

Art.16 - Valutazione dei titoli

La valutazione dei titoli viene effettuata, in via provvisoria, dal Responsabile del Settore che comprende l'Ufficio Personale e, in via definitiva, dalla Commissione Esaminatrice, prima dello svolgimento delle prove orali, secondo quanto previsto dal bando di selezione ed in base ai criteri fissati nella seduta di insediamento.

Art.17 - Adempimenti per lo svolgimento delle prove

1. La comunicazione ai candidati del calendario delle prove scritte, con la sola eccezione di quanto previsto per le prove orali, qualora detto calendario non sia stato fissato nel bando o reso noto con le modalità definite dal bando, viene effettuata, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, inviata almeno 15 giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse.
2. La comunicazione ai candidati della data di svolgimento della prova orale viene, invece, inviata almeno 20 giorni prima della data prevista per lo svolgimento del colloquio di ciascun candidato; essa riporta la votazione conseguita nelle prove precedenti e/o l'eventuale indicazione del punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.
3. Termini e modalità di comunicazione della data di svolgimento delle prove possono essere modificati con il consenso dei candidati interessati.

Art.18 - Modalità di svolgimento delle prove scritte

1. La Commissione Esaminatrice, salva motivata impossibilità, si riunisce, di norma, il giorno stesso della prova con congruo anticipo rispetto alla convocazione dei candidati e prepara tre tracce, tra le quali un candidato è chiamato a sorteggiare quella che formerà oggetto della prova scritta, fatta salva la possibilità di predisporre un'unica traccia qualora la prova consista nella soluzione di quesiti a risposta chiusa su scelta multipla ovvero nel caso in cui la prova abbia luogo in sedi diverse. Le tracce sono sigillate e rimangono segrete fino al momento della dettatura o della distribuzione ai candidati.
2. Tutti i componenti della Commissione Esaminatrice sono presenti nella sede d'esame fino al momento di inizio della prova scritta, durante la cui effettuazione è presente almeno un Commissario esperto, oltre al Segretario della Commissione stessa.
3. I candidati, che hanno accesso alla sede della prova previa verifica della loro identità, prendono posto secondo le indicazioni date dal personale incaricato della sorveglianza e possono tenere con sé, per l'eventuale uso successivo, soltanto il materiale espressamente autorizzato dalla Commissione.
4. La Commissione Esaminatrice e il personale incaricato della sorveglianza curano l'ordinato svolgimento della prova d'esame.
5. La Commissione, in particolare, ha la facoltà di escludere dalla prova i concorrenti che non osservino le disposizioni loro impartite o contenute nel foglio di avvertenze generali eventualmente distribuito. Devono essere comunque esclusi dalla prova i concorrenti sorpresi a copiare, a consultare testi non consentiti od a turbare lo svolgimento della prova stessa. Di ciò si dà atto nel verbale della seduta, mentre l'esclusione viene successivamente formalizzata, mediante comunicazione motivata al concorrente.
6. Al termine della prova gli elaborati vengono inseriti in buste debitamente sigillate e consegnate al Segretario della Commissione per la loro custodia.

Art.19 - Prove pratiche

1. La prova pratica ha la finalità di accertare le capacità e le abilità, anche manuali, legate agli specifici profili professionali.
2. Qualora le mansioni richiedano una più approfondita valutazione dei soggetti, la prova pratica può essere integrata da un colloquio su argomenti pertinenti ai contenuti professionali del profilo stesso.
3. Al termine di ogni sessione di prove pratiche, salvo diversa previsione contenuta nel bando, la Commissione Esaminatrice comunica ai singoli candidati la votazione conseguita e forma l'elenco dei candidati esaminati, indicando il voto da ciascuno riportato. Tale elenco viene affisso nella sede degli esami e sostituisce a tutti gli effetti ogni altra forma di comunicazione.

Art.20 - Prove orali

1. Prima di procedere all'espletamento delle prove orali, la Commissione Esaminatrice definisce i criteri di valutazione e le modalità di effettuazione del colloquio.
2. Le prove si svolgono secondo il calendario fissato dalla Commissione, in luogo aperto al pubblico. La valutazione di ogni singola prova viene, invece, effettuata dalla Commissione a porte chiuse.
3. Gli argomenti che formano oggetto del colloquio, cui viene sottoposto il candidato, vengono di norma estratti a sorte dal candidato medesimo, tra quelli appositamente predeterminati dalla Commissione Esaminatrice all'inizio di ciascuna seduta.
4. Qualora la presenza del pubblico costituisca oggettivo impedimento all'ordinato svolgimento delle operazioni o, comunque, sussistano motivi di sicurezza, la Commissione può decidere di allontanare una o più persone presenti nell'aula.
5. Al termine di ogni sessione di prove orali, la Commissione Esaminatrice comunica ai singoli candidati la votazione conseguita e forma l'elenco dei candidati esaminati, indicando il voto da ciascuno riportato. Tale elenco viene affisso nella sede degli esami e sostituisce a tutti gli effetti ogni altra forma di comunicazione.

Art.21 - Formazione, approvazione e pubblicazione della graduatoria

1. La graduatoria finale della selezione è unica e viene redatta dalla Commissione, in ordine di punteggio decrescente, relativamente ai candidati che abbiano superato le prove d'esame, sommando i punteggi ottenuti nei diversi momenti valutativi.

2. Nel caso di due o più concorrenti a pari punteggio si tiene conto, per determinare la posizione definitiva di ciascuno, delle preferenze di legge.
3. La graduatoria viene approvata con apposita determinazione del Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione ed è efficace dal momento della sua pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune di Sillano Giuncugnano Tale pubblicazione sostituisce a tutti gli effetti ogni altra forma di comunicazione ai concorrenti.
4. Dall'ultimo giorno di pubblicazione decorre il termine per eventuali impugnative.
5. La graduatoria rimane efficace, di norma, e salvo proroghe disposte dalla legge, per tre anni dalla data di pubblicazione e può essere utilizzata, coerentemente con quanto stabilito nella programmazione del fabbisogno di personale, per la copertura di posti di uguale profilo professionale che si rendessero disponibili, nonché per assunzioni a tempo determinato che l'Amministrazione dovesse effettuare.

Art.22 - Assunzione del servizio

1. Gli aspiranti all'assunzione sono invitati a presentare, in un congruo termine, la documentazione richiesta dal bando di selezione nonché i documenti attestanti il possesso dei titoli di riserva o preferenza indicati nella domanda di partecipazione.
2. Nella stessa od in successiva comunicazione, gli assumendi sono invitati a sottoscrivere il contratto individuale di lavoro ed a prendere servizio alla data stabilita dall'Amministrazione.
3. Competente a stipulare il contratto di lavoro, per il Comune, è il Responsabile del Settore che comprende l'Ufficio Personale e, per i responsabili di settore, il Segretario Comunale.
4. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E' in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
5. La mancata produzione della documentazione richiesta ovvero la mancata presentazione in servizio costituiscono rinuncia all'assunzione o causa di risoluzione del contratto individuale di lavoro, qualora questo sia già stato sottoscritto.
6. Per eccezionali e giustificati motivi, su istanza dell'interessato, il termine fissato per la produzione dei documenti e per l'assunzione del servizio può essere prorogato, per un tempo non superiore ai trenta giorni, dal responsabile del procedimento, e per un tempo superiore dal Responsabile del Settore cui è destinata l'assunzione. In tal caso, il periodo di proroga non può essere maggiore di 90 giorni.
7. È fatta salva tuttavia la proroga per i casi di servizio militare di leva o civile sostitutivo, per i quali la proroga stessa non può essere comunque concessa oltre il 15° giorno dalla data di cessazione del servizio medesimo.
8. Gli effetti economici decorrono dal giorno di effettiva assunzione del servizio.

Art.23 - Tempi di espletamento delle procedure selettive e diritto di accesso

1. Le procedure di selezione sono portate a compimento dalla Commissione, ordinariamente, entro sei mesi dalla data di effettuazione della prima prova o, nel caso di selezione per soli titoli, dalla prima riunione della Commissione.
2. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento selettivo, secondo le vigenti disposizioni di legge e regolamentari.