



COMUNE DI ORSOGNA
(PROVINCIA DI CHIETI)

**REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO
GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

Approvato con atto di GC n. 130 del 19/12/2012

Titolo 1 Organizzazione

Capo I Principi generali

Art. 1 Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 89 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi di questo ente nel rispetto delle disposizioni di legge, dello statuto e dei criteri generali stabiliti dal consiglio.

Art. 2 Principi e criteri informativi

1. L'ordinamento degli uffici e dei servizi si uniforma ai seguenti principi e criteri:

- a) di efficacia interna ed esterna;
- b) di efficienza tecnica e di efficienza gestionale;
- c) di economicità;
- d) di professionalità, di flessibilità e di responsabilizzazione del personale.

2. Per efficienza si intende il rapporto tra prestazioni erogate e risorse impiegate.

3. L'efficienza produttiva o tecnica si misura in relazione al corretto e razionale uso dei fattori produttivi, per cui l'erogazione di un servizio potrà dirsi efficiente nel momento in cui si sia realizzato un risultato non inferiore a quello che si doveva ottenere attraverso una corretta applicazione dei mezzi tecnologici a disposizione e utilizzando un numero di input non superiore a quello necessario.

4. L'efficienza gestionale si consegue attenendosi rigidamente nella gestione di un servizio ad un criterio di minimizzazione dei costi, attraverso la più idonea combinazione di input e output, considerati i prezzi di mercato.

5. L'efficacia interna o gestionale rappresenta il grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati, ovvero il rapporto tra obiettivi e risultati, ed afferisce quindi alla valutazione dell'outcome.

6. L'efficacia esterna o sociale è la capacità di soddisfacimento dei bisogni del cliente.

7. In attuazione di detti principi l'ente promuove:

- la piena autonomia operativa della dirigenza, nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici, in attuazione del principio di separazione delle competenze;
- la responsabilizzazione della dirigenza, con particolare riferimento al dovere di vigilanza, oltre che sulla legalità dei comportamenti tenuti dal personale dipendente, sul rispetto di standard qualitativi e quantitativi di produttività degli uffici e del personale, attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, nonché incentivando il merito e penalizzando il demerito;
- la razionalizzazione del processo di programmazione e controllo;
- l'integrazione tra le varie funzioni, attuando un sistema efficace di comunicazione interna;

- la razionalizzazione dei sistemi di misurazione delle performances individuali ed organizzative, anche attraverso l'istituzione di un organismo indipendente di valutazione;
- l'armonizzazione degli orari di servizio, di lavoro e di apertura al pubblico degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche;
- la formazione e l'aggiornamento del personale;
- una risposta tempestiva ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi e gestionali che garantiscano la duttilità della struttura;
- la più ampia trasparenza, intesa sia come accessibilità da parte del cittadino-utente dei servizi agli atti ed alle informazioni che lo riguardano, sia come rendicontazione sociale dell'attività;
- la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e quantità delle prestazioni;
- la valorizzazione delle risorse umane premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nella formazione e nell'avanzamento professionale e di carriera.

Capo II Struttura organizzativa

Art. 3 Articolazione della struttura organizzativa

1. La struttura organizzativa dell'ente si articola in:
 - a) settori;
 - b) eventualmente unità operative di base, denominate uffici.
2. L'articolazione dell'ente è improntata a criteri di massima flessibilità, tesi a garantirne il tempestivo ed idoneo adeguamento al mutare delle funzioni, dei programmi e degli obiettivi.

Art. 4 Settori

1. I settori, unità operative di massimo livello dell'ente, rappresentano un ambito organizzativo omogeneo sotto il profilo gestionale.
2. I settori operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi emanati dagli organi di governo.
3. La direzione di ogni settore può essere affidata dal sindaco, fatte salve eventuali specifiche disposizioni legislative per l'esercizio delle funzioni direttive in materia di Polizia Locale:
 - a) ad un responsabile scelto nell'ambito dei dipendenti inquadrati nella categoria D, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999;
 - b) al segretario comunale.
4. L'attribuzione della responsabilità del settore ad un dipendente implica la sua collocazione nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.
5. Nei casi di cui al successivo art. 10, l'attività direzionale di uno o più settori dell'ente può essere esercitata dal sindaco o da un assessore.

Art. 5
Unità operative di base (uffici)

1. Qualora la complessità del settore lo richieda, è in facoltà del responsabile del settore istituire al suo interno delle unità operative di base denominate uffici.

Art. 6
Area delle posizioni organizzative

1. L'individuazione delle posizioni organizzative è effettuata dalla giunta, sulla base dei criteri definiti dalla giunta stessa.

2. Con il medesimo atto la giunta provvede, altresì, sia a stabilire il numero e la denominazione dei settori di cui al precedente art. 4 sia a determinare le linee di attività assegnate ai diversi settori.

3. La pesatura degli incarichi di posizione organizzativa è effettuata su proposta motivata del nucleo di valutazione nel rispetto di quanto definito nello specifico Regolamento per la valutazione delle performance.

4. La pesatura delle posizioni organizzative va ripetuta solo quando dovessero variare le condizioni ed i fattori che hanno concorso a determinarla.

5. Nelle more dell'applicazione delle nuove regole previste dal presente articolo, permane l'efficacia della disciplina vigente.

Art. 7
Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal sindaco a dipendenti dell'ente inquadrati nella categoria D, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999.

2. Gli incaricati di posizione organizzativa sono scelti, alla luce anche di quanto stabilito dall'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999, nel rispetto dei seguenti criteri:

- profilo professionale acquisito
- natura delle attività da espletare;
- caratteristiche dei programmi ed obiettivi da realizzare;
- competenza professionale acquisita;
- esperienza gestionale nel tempo acquisita;
- requisiti culturali posseduti.

3. L'atto di conferimento dell'incarico deve essere motivato.

4. L'incarico ha la durata del mandato elettorale del Sindaco.

5. Al fine di garantire la continuità dei servizi istituzionali, trova comunque applicazione il regime di proroga contemplato dall'art. 3 del D.L. 16.5.1994 n. 293, convertito in L. 15.7.1994 n. 444, in forza del quale l'incarico si intende prorogato per non più di 45 giorni.

6. Nelle more dell'applicazione delle nuove regole previste dal presente articolo, permane l'efficacia della disciplina vigente.

Art. 8

Revoca degli incarichi di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato solo ed esclusivamente previo contraddittorio, e in presenza dei presupposti previsti dal CCNL di comparto.

2. La revoca compete al sindaco.

3. Per valutazione negativa determinante ai fini della revoca dell'incarico di posizione organizzativa si intende quella inferiore al 60% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione per l'attribuzione del premio per la performance individuale, ove ricorra per almeno un triennio consecutivo.

4. Nelle more dell'applicazione delle nuove regole previste dal presente articolo, permane l'efficacia della disciplina vigente.

Art. 9

Incarichi di posizione organizzativa a soggetti esterni

1. Conformemente alle previsioni dello statuto, e nel rispetto dei limiti di legge, il sindaco può attribuire un incarico di posizione organizzativa ad un soggetto esterno solo ed esclusivamente dopo aver formalmente accertato con atto motivato, su proposta del segretario comunale, l'assenza di professionalità analoghe a quelle ritenute necessarie tra i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato inquadrati in categoria D), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999.

2. Ove ricorra il presupposto di cui al precedente comma il conferimento dell'incarico dovrà avvenire, su proposta del segretario comunale, previo esperimento di procedura comparativa.

3. L'avviso di selezione va pubblicato per almeno 15 giorni sul sito internet ed all'albo dell'ente e dovrà indicare, in particolare:

- i requisiti di elevata professionalità da possedersi da parte del candidato;
- i criteri di valutazione.

4. Il soggetto prescelto dovrà essere in possesso dell'elevata professionalità di cui all'avviso di selezione.

Art. 10

Attribuzione della responsabilità di servizi a sindaco ed assessori

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 23, della L. 23.12.2000 n. 388, anche al fine di operare un contenimento della spesa, è possibile attribuire, con deliberazione di Giunta ovvero con decreto sindacale, la direzione e la responsabilità di uno o più settori al sindaco o ad un assessore, in alternativa ai soggetti di cui al precedente art. 4, comma 3.

2. Nella fattispecie di cui sopra l'attività di sovrintendenza e coordinamento dei relativi settori, altrimenti di competenza del segretario comunale, è esercitata direttamente dal sindaco.

Art. 11

Competenze dei responsabili di settori incaricati di posizione organizzativa e modalità di espletamento

1. I dipendenti investiti della responsabilità di un settore con incarico di posizione organizzativa esercitano, limitatamente al settore stesso, le competenze tutte di natura dirigenziale.

2. I responsabili di settore devono tendere, nelle rispettive azioni, al conseguimento degli obiettivi individuati dall'organo politico perseguendo i livelli ottimali di efficacia ed efficienza, nel rispetto dei principi e criteri informatori di cui all'art. 2 del presente regolamento.

Art. 12

Attività propositiva dei responsabili di settore

1. I responsabili di settore esplicano, oltre che attività di natura gestionale, anche attività di natura propositiva.

2. Destinatari dell'attività propositiva dei responsabili di settore sono il Sindaco, la Giunta ed eventualmente l'Assessore di riferimento.

3. L'attività propositiva si distingue in:

- a) proposte di atti di indirizzo politico-amministrativo, quali in particolare indirizzi generali di governo, bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, programmazione del fabbisogno di personale ed altri atti relativi a piani e strategie;
- b) proposte di deliberazione relativamente ad atti amministrativi di competenza del consiglio e della giunta.

Art. 13

Competenze di subprogrammazione dei responsabili di settore

Ai responsabili di settore competono anche funzioni di programmazione di secondo livello o di subprogrammazione, ovvero definizione di progetti in attuazione dei programmi deliberati dagli organi politici, da attuarsi attraverso il corretto utilizzo delle risorse assegnate.

Art. 14

Attività consultiva dei responsabili di settore

1. L'attività consultiva dei responsabili di settore si esplica attraverso:

- a) L'espressione del parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di competenza della giunta e del consiglio, nonché quanto previsto dalle norme in vigore;
- b) relativamente al responsabile del servizio finanziario l'espressione del parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione di competenza di giunta e consiglio, nonché quanto previsto dalle norme in vigore;
- c) collaborazione con gli organi di governo e con la struttura dell'Ente.

2. Destinatari dell'attività consultiva sono gli organi politici.

3. Il parere di regolarità tecnica concerne:

- a) la correttezza ed ampiezza dell'istruttoria;
- b) l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'azione amministrativa dell'ente, nonché l'obiettivo specifico, indicati dagli organi politici.

4. Il parere di regolarità contabile concerne:
- a) la legalità della spesa;
 - b) la regolarità della documentazione;
 - c) l'imputazione ad idoneo intervento di bilancio ed eventualmente al capitolo, ove sia adottato il piano esecutivo di gestione;
 - d) la capienza dell'intervento di bilancio ed eventualmente del capitolo;
 - e) la regolarità della proposta disciplinata sotto ogni aspetto da norme contabili e fiscali, nonché da regole di ragioneria ed economia aziendale;
 - f) la prospettazione delle eventuali spese di gestione derivanti da un investimento;
 - g) l'eventuale possibilità od obbligatorietà del recupero almeno parziale dei costi dell'utenza.
5. I pareri devono essere espressi entro cinque giorni dalla data della richiesta.
6. In presenza della necessità di ulteriori e specifici elementi istruttori, il termine può essere prorogato dal soggetto richiedente.
7. Il termine di cui al precedente comma 5, in caso di necessità ed urgenza può, con espressa e specifica motivazione da parte del richiedente, essere ridotto a ventiquattro ore.
8. In caso di decorrenza dei termini senza che il parere sia espresso si può prescindere dallo stesso, fatto salvo l'avvio dell'azione disciplinare a carico del soggetto inadempiente.
9. I pareri possono essere acquisiti anche in sede di conferenza di organizzazione.

Art. 15

Sostituzione dell'incaricato di posizione organizzativa

1. L'incaricato di posizione organizzativa, avvalendosi del potere di delega di cui all'art. 17, comma 1-bis del D Lgs. 165/2001, individua nell'ambito di dipendenti di categoria più elevata assegnati al settore alla cui direzione è preposto, il soggetto deputato a sostituirlo in caso di assenza od impedimento, determinando:

- la durata della sostituzione, che comunque non può superare i 60 giorni consecutivi;
- le competenze esercitabili dal sostituto.

2. In ogni caso non sono delegabili le competenze dell'incaricato di posizione organizzativa in tema di supporto all'organo di governo nell'elaborazione di programmi, piani, strategie ed indirizzi.

3. Ove l'incaricato di posizione organizzativa non abbia individuato il sostituto ai sensi del precedente comma 1, la sostituzione competerà al soggetto individuato dal sindaco in sede di nomina dell'incaricato di posizione organizzativa del settore interessato, il quale potrà essere scelto nella persona del segretario comunale o di altro incaricato di posizione organizzativa.

Art. 16

Competenze del responsabile del settore finanziario

1. Al responsabile del settore finanziario è affidato il coordinamento dell'attività finanziaria ed economico-professionale dell'ente.

2. Il responsabile del settore finanziario, in relazione alle competenze attribuite dalla legge e dal regolamento di contabilità, opera in posizione di supporto.

3. Compete al responsabile del settore finanziario:

- a) coordinamento e gestione dell'attività finanziaria, economico-patrimoniale e fiscale;
- b) supporto e consulenza agli organi di governo ed alle altre unità organizzative in sede di istruttoria del bilancio preventivo e della pianificazione finanziaria;
- c) verifica e da attestazione della veridicità ed attendibilità delle previsioni dell'entrata e della compatibilità delle previsioni di spesa;
- d) controllo della gestione del bilancio e predisposizione del rendiconto;
- e) verifica periodica degli equilibri di bilancio e segnalazione delle situazioni di pregiudizio per gli stessi;
- f) verifica di regolarità amministrativa e contabile ed attestazione della copertura finanziaria degli atti che impegnano le spese;
- g) coordinamento e gestione contabile delle entrate;
- h) tenuta della contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale;
- i) compiti in materia di sostituto d'imposta;
- l) verifiche e consolidamento dei rapporti economico-finanziari con consorzi, aziende, imprese di gestione, enti ed organismi collegati con la finanza dell'ente;
- m) collaborazione con l'ufficio controllo di gestione per la rilevazione e gestione dei dati utili alla contabilità economica e analitica.

Art. 17

Uffici e responsabili di ufficio

1. Ove, ai sensi dell'art. 5 del presente regolamento, siano istituite all'interno di un settore delle unità operative di base denominate uffici, il responsabile di settore individua:

- l'ambito di operatività dell'ufficio e le relative competenze;
- le risorse umane assegnate;
- il responsabile dell'ufficio e le sue competenze, ivi comprese quelle delegate ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.

2. Il soggetto competente all'individuazione del responsabile del procedimento amministrativo, di cui all'art. 5 della L. 241/1990, si identifica con il responsabile di settore.

Art. 18

Assegnazione delle risorse umane

1. Le risorse umane sono assegnate annualmente, con proprio atto motivato, ai diversi settori dal Segretario comunale, sentita la conferenza di organizzazione, nel rispetto delle previsioni quantitative di cui al piano esecutivo di gestione o al piano degli obiettivi, nonché del programma del fabbisogno di personale proposto dai Responsabili e compatibile con le risorse dell'Ente e le norme vigenti.

2. Eventuali mobilità interne da un settore all'altro nel corso dell'anno possono essere disposte per ragioni organizzative, sempre in conformità alle previsioni degli strumenti di programmazione e nel rispetto delle procedure di cui sopra, anche su richiesta debitamente motivata del responsabile di settore o del dipendente interessato, fermo restando la valutazione e verifica della competenze professionali necessarie richieste.

3. L'assegnazione alle unità operative di base, ove istituite, compete al responsabile di settore, così come eventuali successive modifiche nel corso dell'anno.

Capo III

Dotazione organica e personale

Art. 19

Dotazione organica

1. La dotazione organica è deliberata dalla giunta, su proposta della conferenza di organizzazione.
2. Nella dotazione organica è rappresentato il numero disponibile delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale.
3. In sede di programmazione del fabbisogno di personale di cui al successivo art. 20 si provvede, ove necessario, al contestuale adeguamento della dotazione organica.

Art. 20

Programmazione delle assunzioni

1. La giunta individua il fabbisogno di personale annuale e triennale in sede di adozione della proposta di bilancio di previsione.
2. La conferenza di organizzazione formula alla giunta una motivata proposta.
3. L'atto di programmazione del fabbisogno di personale deve specificare, in particolare:
 - i posti da ricoprire, distintamente per categoria e profilo professionale, tenuto conto delle declaratorie previste dal vigente CCNL di comparto (attualmente allegato A al CCNL 31.3.1999);
 - i requisiti di accesso ai posti da ricoprire, specie con riferimento ai titoli di studio;
 - la tipologia di procedura cui fare ricorso per la copertura;
 - la tipologia contrattuale dei nuovi rapporti di lavoro;
 - la decorrenza dei nuovi rapporti di lavoro;
 - l'eventuale applicazione della riserva a favore di candidati interni all'ente.

Art. 21

Acquisizione di contratto per mobilità

1. Prima dell'espletamento di procedure concorsuali e selettive per la copertura di posti vacanti in organico, devono essere esperite le procedure di mobilità di cui agli artt. 30, 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001.
2. La procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, è indetta dal responsabile del settore preposto alla gestione del personale.
3. Il bando, da pubblicarsi per almeno 15 giorni sul sito internet e all'albo pretorio dell'ente, in particolare deve indicare:
 - categoria e profilo professionale da ricoprire;
 - requisiti richiesti, che devono essere gli stessi previsti per l'accesso dall'esterno, tranne che per gli eventuali limiti di età;
 - criteri di scelta dei candidati;
 - eventuali dichiarazioni specifiche del candidato (non aver riportato condanne penali in corso, non avere procedimenti disciplinari in corso né aver subito procedimenti disciplinari con esito sfavorevole nei due anni precedenti alla data della domanda di mobilità, ecc.);
 - l'accettazione senza riserve del bando di mobilità.

4. Le domande di mobilità devono essere corredate, a pena di esclusione, del parere favorevole incondizionato alla cessione del contratto da parte dell'ente di appartenenza.
5. La procedura, finalizzata alla scelta dei candidati da assumere per mobilità esterna volontaria, si articola come segue:
- bando di mobilità;
 - colloquio;
 - individuazione del lavoratore da assumere e parere favorevole del dirigente responsabile del settore (o del Segretario comunale) presso cui lo stesso dovrà operare.
6. Le istanze degli interessati, redatte in conformità al modello definito dal bando, devono pervenire all'Ufficio Protocollo entro e non oltre la scadenza di pubblicazione del bando, a pena di esclusione.
7. L'Ufficio Protocollo, alla scadenza dei termini di cui al precedente comma, trasmette le istanze al Responsabile del settore preposto alla gestione del personale, per il seguito di competenza. Tale Responsabile, avvalendosi della Commissione, approva l'elenco dei candidati ammessi alla selezione e quello degli esclusi, con relativa motivazione. Dopodiché comunica agli esclusi i motivi dell'esclusione ed agli ammessi la data, ora e luogo di svolgimento del colloquio. La comunicazione deve avvenire con raccomandata A.R. (o a mezzo posta elettronica certificata, quando sia stata indicata nella domanda di partecipazione) da trasmettere almeno 15 giorni prima della data del colloquio, indipendentemente dal giorno di ricevimento della raccomandata.
8. Il colloquio è volto ad accertare la preparazione professionale del candidato e l'attitudine a ricoprire il posto specifico. Il candidato da assumere sarà individuato tra quello, tra gli idonei, che avrà riportato il punteggio più alto nel colloquio. Il colloquio si svilupperà sulla base di un gruppo di 5 quesiti, previamente predisposti dalla Commissione su materie previste per l'assunzione dall'esterno. Predisposti tanti gruppi di quesiti quanti sono i candidati, ogni candidato estrarrà a sorte i quesiti tra i fogli ripiegati contenenti i quesiti. Il Presidente potrà liberamente intervenire sulle risposte del candidato, onde disporre di più ampi elementi di valutazione sulla idoneità a ricoprire la specifica professionalità richiesta. La valutazione massima attribuibile è di 15/15. Per ogni singolo quesito trattato dal candidato potranno assegnarsi, pertanto, massimo 3 punti.
9. Il colloquio è effettuato dalla Commissione nominata ai sensi dell'art. 64 del presente regolamento.
10. Conseguono l'idoneità alla copertura del posto i candidati che abbiano ottenuto almeno punti 7 nella valutazione del colloquio.
11. La graduatoria è formata dal soggetto di cui al precedente comma 2, al quale compete anche disporre l'assunzione sulla base del punteggio complessivo riportato dai candidati nella valutazione del colloquio. La graduatoria è pubblicata, sempre a cura del soggetto di cui al precedente comma 2, per 10 giorni consecutivi sul sito internet e all'albo pretorio del Comune, con valore di notifica agli interessati.
12. Nel caso di unico candidato, la valutazione viene effettuata sulla base di un semplice colloquio volto ad accertare l'attitudine dello stesso a ricoprire il posto.

Art. 22

Cessione di contratto per mobilità

1. L'eventuale cessione del contratto di un dipendente ad altra P.A. è disposto dal responsabile del settore preposto alla gestione del personale, previa acquisizione del parere favorevole vincolante del responsabile del settore presso cui il dipendente stesso risulta assegnato.

2. Il parere favorevole alla cessione del contratto può anche essere espresso preventivamente su richiesta del dipendente, ha la validità in esso indicata e può essere sempre revocato sino al perfezionamento della procedura di cessione.

3. Ai sensi dell'art. 35, comma 5-bis, del D. Lgs. 165/2001, la cessione del contratto non può avvenire prima del decorso di anni 5 dall'assunzione del lavoratore presso l'ente.

Art. 23

Formazione del personale

1. La formazione, l'aggiornamento ed il perfezionamento professionale del personale sono assicurati garantendo un idoneo stanziamento nel bilancio di previsione annuale, fermi restando i limiti di spesa previsti dalla legge.

2. Nel piano di formazione annuale previsto dall'art. 7-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, l'ente può prevedere anche specifici percorsi formativi concludentisi con la verifica delle conoscenze acquisite, rilevanti ai fini della progressione di carriera.

3. Al fine di garantire un idoneo e permanente percorso formativo, l'ente promuove forme associative o di convenzionamento con altri enti locali ed altri soggetti pubblici o privati.

Art. 24

Mansioni superiori

1. Il responsabile del settore può attribuire le mansioni superiori ad un dipendente assegnato al proprio settore, nel rispetto delle previsioni contrattuali e legislative, a condizione che disponga dell'idoneo budget di spesa.

2. Il dipendente cui attribuire le mansioni superiori è scelto nel rispetto dei seguenti criteri:

- esperienza lavorativa maturata;
- livello di conoscenza delle mansioni da espletare;
- requisiti culturali posseduti.

3. Non configura attribuzione di mansioni superiori l'esercizio di compiti della categoria immediatamente superiore ove effettuato in misura non prevalente sul piano qualitativo e quantitativo.

Art. 25

Valutazione degli incaricati di posizione organizzativa

1. La valutazione degli incaricati di posizione organizzativa ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi ed è finalizzata:

- a) alla gestione degli istituti contrattuali sia economici che giuridici;
- b) alla conferma, mancata conferma o revoca dell'incarico;
- c) all'eventuale assegnazione dei sistemi sanzionatori previsti dalla legge e dal CCNL di comparto.

2. La valutazione è effettuata dal sindaco sulla base del sistema individuato con l'ausilio dei componenti esterni del nucleo di valutazione secondo le procedure di cui all'art. 5 del regolamento che disciplina la misurazione valutazione e trasparenza della performance vigente nell'Ente, ed è liquidata dal Segretario comunale con proprio atto motivato.

3. Il suddetto sistema deve prevedere, comunque, la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdeduzione.

Art. 26

Fasce di merito

1. Ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale il personale, incaricato o meno di posizione organizzativa, è collocato nelle fasce di merito come definite nel sistema di misurazione e valutazione individuato secondo il rispettivo Regolamento all'uopo predisposto.

Capo IV

Segretario comunale

Art. 27

Convenzione per il servizio di segreteria comunale

1. L'ente può stipulare una convenzione con uno o più comuni, appartenenti alla medesima regione, per la gestione del servizio di segreteria comunale.

2. La convenzione è deliberata dal consiglio comunale.

Art. 28

Competenze del segretario comunale

1. Al segretario comunale, oltre alle competenze di legge, spetta:

- a) la formulazione della proposta del piano esecutivo di gestione o del piano degli obiettivi alla giunta, previa acquisizione delle proposte formulate dai responsabili di settore;
- b) la direzione dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, soggetto monocratico, salva la gestione in forma associata dell'ufficio stesso;
- c) la nomina e la presidenza delle commissioni di concorso;
- d) la responsabilità della struttura tecnica permanente di supporto al nucleo di valutazione;
- e) la presidenza della conferenza di organizzazione;
- f) l'espressione dei pareri di cui all'art. 49 del Testo unico degli Enti Locali (D. Lgs. N. 267 del 2000), in base alle proprie competenze, nel caso di assenza o impedimento dei responsabili di settore finanziario, per il parere di regolarità contabile;
- g) la concessione ai responsabili di settore di ferie, permessi ed altre tipologie di assenza dal servizio, nonché il rilascio agli stessi dell'autorizzazione ad eseguire le trasferte per conto dell'ente;
- h) la determinazione, su proposta dei responsabili di settore, dell'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici comunali, nonché dell'orario contrattuale di lavoro del personale dell'ente, nel rispetto delle competenze attribuite al sindaco dall'art. 50, comma 7, del D. Lgs. 267/2000;
- i) la presidenza della delegazione trattante aziendale di parte pubblica;
- l) la trasmissione ai responsabili di settore delle deliberazioni immediatamente eseguibili od esecutive, nonché delle determinazioni pubblicate all'albo dell'ente, per la relativa attuazione;

- m) la vigilanza sul divieto di fumo negli uffici comunali e l'accertamento delle relative infrazioni;
- n) la nomina del servizio ispettivo e la presidenza del servizio stesso;
- o) l'autorizzazione ed il conferimento al personale dell'ente di incarichi extraistituzionali;
- p) la decisione sui ricorsi gerarchici proposti avverso gli atti di competenza dei responsabili di settore;
- q) ogni altra funzione specificatamente attribuitagli dallo statuto e dai regolamenti dell'ente.

2. Il sindaco può altresì attribuire al segretario comunale la direzione di uno o più settori dell'ente, nonché l'incarico di sostituire temporaneamente gli incaricati di posizione organizzativa assenti o impediti.

3. Resta ferma la facoltà del sindaco di conferire al segretario comunale ulteriori attribuzioni, nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 29

Valutazione del segretario comunale

1. La valutazione del segretario comunale è effettuata annualmente dal sindaco secondo quanto previsto nel competente regolamento per la valutazione della performance..

Art. 30

Vicesegretario comunale

1. L'ente può dotarsi di un vicesegretario comunale cui compete collaborare con il segretario comunale nell'esercizio delle competenze sue proprie, nonché sostituirlo in caso di assenza od impedimento.

2. Il vicesegretario comunale è nominato dal sindaco, su proposta del segretario comunale, e scelto nell'ambito dei Responsabili dei Servizi dell'Ente dopo aver effettuato l'idonea valutazione e verifica dei requisiti professionali.

Capo V

Uffici, servizi e organismi specifici

Art. 31

Uffici posti alle dirette dipendenze degli organi politici

1. Il sindaco ha la facoltà di istituire, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, uffici posti alle sue dirette dipendenze, quali:

- a) l'ufficio di staff;
- b) l'ufficio stampa.

2. Agli uffici di cui al precedente comma 1 possono essere preposti dipendenti dell'ente o, nel rispetto delle previsioni di bilancio e dei vincoli di spesa per l'assunzione di personale, collaboratori assunti con rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo determinato, in presenza dei presupposti di legge.

3. I suddetti collaboratori sono eletti direttamente dal sindaco e, il loro contratto di lavoro, non può avere durata superiore a quella residuale del mandato del sindaco in carica.

4. Gli uffici di cui al precedente comma 1 possono solo ed esclusivamente collaborare con gli organi politici nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo, esclusa ogni diretta competenza gestionale.

5. Il personale addetto agli uffici di cui al presente articolo è posto ad ogni effetto alle dirette dipendenze del sindaco.

Art. 32 **Servizio ispettivo**

1. È istituito il servizio ispettivo, il quale svolge la propria attività di controllo nei confronti del personale dipendente dell'ente.

2. Il servizio è costituito dal segretario comunale, che lo presiede, e da tutti gli incaricati di posizione organizzativa.

3. Il servizio può essere coadiuvato, solo per attività di segreteria, da un ulteriore dipendente individuato dal segretario comunale.

4. Il servizio svolge, nel rispetto delle leggi vigenti e delle disposizioni regolamentari dell'ente, un'attività di controllo finalizzata ad accertare il rispetto delle disposizioni normative concernenti l'iscrizione agli albi professionali per i pubblici dipendenti, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il regime delle autorizzazioni allo svolgimento di un'attività extraistituzionale, l'osservanza delle regole, anche interne, in tema di orario di lavoro e trasferte.

5. Il servizio stabilisce preventivamente, in piena autonomia, i criteri della propria organizzazione, le modalità operative e il metodo di lavoro assicurando la maggiore trasparenza e imparzialità possibili nello svolgimento dei controlli, nonché rispettando l'obbligo di riservatezza in riferimento alle informazioni risultanti dall'attività svolta.

6. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il servizio ha diritto di accesso agli atti e documenti in possesso dell'ente che possano essere rilevanti ai fini del controllo e, per le proprie finalità istituzionali, può acquisire anche informazioni presso altri enti pubblici e privati.

7. Ove vengano individuate situazioni che necessitano di un approfondimento di natura diversa, il servizio informa il Dipartimento della Funzione Pubblica affinché attivi la Guardia di Finanza.

8. Nel caso di accertate violazioni da parte dei dipendenti relative alle attività oggetto di controllo, il servizio procede ad effettuare le dovute segnalazioni agli organi competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Art. 33 **Ufficio per i procedimenti disciplinari**

1. L'ufficio per i procedimenti disciplinari si compone del Responsabile del Personale nonché dei Responsabili dei Servizi dell'Ente.

Art. 34 **Delegazione trattante aziendale di parte pubblica**

1. La delegazione trattante aziendale di parte pubblica abilitata alla contrattazione decentrata integrativa è formata dal segretario comunale, che la presiede, e da tutti i responsabili di settore dell'ente che non siano rappresentanti sindacali.

Capo VI

Organismo di valutazione

Art. 35

Competenze

1. L'ente si avvarrà dell'Organismo di valutazione come previsto nell'apposito Regolamento di disciplina della misurazione della performance a cui compete quanto nello stesso previsto.

Art. 36

Composizione e durata in carica

1. L'Organismo di valutazione è composto
2. L'OIV rimane in carica per 3 anni decorrenti dalla data della nomina e può essere confermato per un solo ulteriore triennio consecutivo.

Art. 37

Procedimento di nomina

1. L'ente pubblicizza attraverso la pubblicazione sul sito internet, per almeno 25 giorni, la ricerca dei componenti.
2. I candidati dovranno produrre ai fini dell'eventuale nomina:
 - curriculum vitae;
 - dichiarazione sostitutiva di certificazione di essere in possesso dei requisiti per la nomina, da indicarsi specificatamente;
 - dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di assenza delle cause di incompatibilità.
3. La nomina avviene da parte del sindaco, previa valutazione comparativa dei candidati, da effettuarsi sulla base dei contenuti del curriculum vitae.
4. L'istruttoria è curata dal responsabile di settore preposto alla gestione del personale, il quale formula la proposta di provvedimento.
5. Il nominativo, il curriculum ed il compenso sono pubblicati sul sito internet dell'ente.
6. la spesa globale non potrà comunque essere superiore a quella prevista per il concorso del Comune di Orsogna alla previgente gestione associata con l'Unione dei Comuni cui aderiva.

Art. 38

Convenzione per la gestione associata

1.1 le disposizioni del presente capo, in caso di gestione associata della valutazione si applicano in quanto compatibili con il contenuto della convenzione.

Capo VII

Consulenze collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità

Art. 39

Presupposti per il conferimento di incarichi

1. Per esigenze cui non può far fronte con il personale in servizio, l'ente può conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione universitaria, in presenza dei seguenti presupposti:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'ente e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;

b) l'ente deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità assoluta e oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura:

- temporanea e comunque finché permarrà l'impossibilità di farvi fronte con il personale in servizio
- altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinanti durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

2. Si può prescindere dalla natura universitaria della specializzazione solo ed esclusivamente nei casi consentiti dalla legge.

Art. 39

Programma del Consiglio Comunale

1. L'affidamento dell'incarico può avvenire solo nell'ambito di un programma approvato dal consiglio dell'art. 42, comma 2, lettera b), del D. Lgs. 267/2000, o espressamente inserito nei documenti di programmazione sottoposti al Consiglio Comunale.

Art. 40

Selezione mediante procedura comparativa

1. L'ente procede alla selezione degli esperti esterni, ai quali conferire incarichi professionali, mediante procedure comparative pubblicizzate con specifici avvisi sul sito internet e all'albo dell'ente nei quali sono evidenziati:

a) l'oggetto e le modalità di realizzazione dell'incarico;

b) la durata;

c) il compenso previsto, o quello base;

d) i requisiti per la partecipazione alla procedura;

e) i criteri per la valutazione delle candidature ed il relativo peso.

2. Qualora l'incarico professionale da conferire abbia un valore inferiore ad € 40.000,00 l'ente può limitarsi a rispettare quanto previsto nel regolamento per l'acquisizione di beni e servizi vigente nell'Ente.

Art. 41

Criteri per la selezione mediante procedura comparativa

1. L'ente procede alla selezione dei candidati valutando in termini comparativi gli elementi curriculari le proposte operative e le proposte economiche secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, sulla base dei seguenti criteri o di alcuni di essi individuati nell'avviso:

- a) abilità professionali riferibili all'oggetto dell'incarico desumibile dal curriculum;
- b) caratteristiche qualitative e metodologiche dell'offerta desunte dalla illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico;
- c) riduzione della tempistica di realizzazione delle attività oggetto dell'incarico;
- d) ribasso del compenso professionale offerto rispetto a quello proposto dall'ente.

2. In relazione alla peculiarità dell'incarico, l'ente può anche definire ulteriori criteri di selezione.

Art. 42

Presupposti per il conferimento di incarichi professionali in via diretta senza esperimento di procedura comparativa

1. Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 44 l'ente può conferire ad esperti esterni incarichi professionali in via diretta, senza l'esperimento di procedure di selezione, quando ricorrano le seguenti situazioni:

- a) in casi di estrema urgenza, dovuta a motivi imprevedibili, quando le condizioni per la realizzazione delle attività mediante l'esecuzione di prestazioni professionali qualificate da parte di soggetti esterni non rendano possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione;
- b) per attività comportanti prestazioni di natura tecnica o artistica o culturale non comparabili, in quanto strettamente connesse alle abilità del prestatore d'opera o a sue particolari interpretazioni o elaborazioni;
- c) per attività per cui l'Ente ha necessità di continuità della prestazione per cui l'interruzione e/o la variazione del soggetto potrebbe comportare disagi organizzativi.

Art. 43

Liste di accreditamento di esperti

1. L'ente può istituire una o più liste di accreditamento di esperti con elevati requisiti professionali e di esperienza, suddivise per tipologie di settore di attività.

2. L'ente può ricorrere alle liste di accreditamento per invitare alla procedura comparativa di selezione di soggetti ivi iscritti, in alternativa al ricorso alle procedure di cui al precedente art. 46, per incarichi di importi non superiori ad € 40.000,00.

Art. 44

Disposizioni di leggi speciali

1. Restano ferme eventuali disposizioni di leggi speciali aventi ad oggetto criteri, requisiti e procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza ad alto contenuto di professionalità.

Capo VIII Organi collegiali

Art. 45

Conferenza di organizzazione

1. Al fine di garantire il coordinamento dell'attività dei responsabili di settore, è istituita la conferenza di organizzazione.
2. La conferenza è composta dal segretario comunale, che la presiede, e dai responsabili di settore dell'ente.
3. La conferenza può operare anche solo con la presenza di una parte dei suoi membri.
4. Il segretario comunale può invitare alla conferenza anche il sindaco.
5. In sede di conferenza di organizzazione possono anche essere acquisiti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile qualora necessitino.

Art. 46

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di lavoro e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 21 della L. 4.11.2010 n. 183, è nominato dal responsabile del Servizio Personale ed è composto da:
 - a) un componente designato da ciascuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livelli dell'ente;
 - b) un pari numero di componenti, in rappresentanza dell'ente, parimenti designati dal responsabile del Servizio Personale, che individua tra essi il presidente del Comitato.
2. Il Comitato rimane in carica per un triennio.
3. Il Comitato ha facoltà di accesso ai documenti ed atti riguardanti il personale dell'ente.
4. Il Comitato esercita le competenze di cui all'art. 57, comma 3, del D. Lgs. 165/2001.

Art. 47

Gruppi di lavoro

1. Possono essere istituiti gruppi di lavoro intersettoriali, qualora ciò si renda necessario al fine di curare in modo ottimale il perseguimento di obiettivi che implichino l'apporto di professionalità qualificate e differenziate.
2. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 1, il coordinamento del gruppo è affidato al responsabile di settore avente competenza prevalente o, qualora si impossibili determinarla, ad altro responsabile individuato nell'atto istitutivo.
3. La competenza in ordine all'istituzione dei gruppi di lavoro è del segretario comunale.

Capo IX

Disposizioni varie

Art. 48

Convenzione del personale

1. Almeno una volta l'anno il segretario comunale, d'intesa con la conferenza di organizzazione, indice una convenzione di tutto il personale dell'ente finalizzata a rafforzare il senso di appartenenza, la condivisione degli obiettivi, il miglioramento delle procedure e la compartecipazione nella valutazione dei risultati, nonché ad illustrare novità legislative, contrattuali e regolamentari concernenti il rapporto di lavoro.
2. Alla convenzione possono essere invitati anche gli amministratori, il revisore dei conti, i componenti il nucleo di valutazione e soggetti locali rappresentativi del mondo degli utenti.

Art. 49
Potere sostitutivo

1. In caso di inadempimento del competente responsabile di settore il segretario comunale può diffidarlo, assegnandogli un congruo termine per adempiere, anche in relazione all'urgenza dell'atto.
2. Decorso il termine assegnato, ovvero in presenza dei presupposti di assoluta necessità ed urgenza anche a prescindere dalla preventiva diffida, il segretario comunale può nominare un commissario ad acta nella persona del responsabile di altro settore o può procedere direttamente alla sostituzione.
3. In tal caso nell'atto va data specifica motivazione in ordine ai succitati presupposti.
4. L'atto rimane comunque assoggettato al regime ordinariamente proprio dello stesso.
5. Nei confronti del soggetto inadempiente deve esser avviata l'azione disciplinare e, dell'inadempimento, deve altresì tenersi conto ai fini della valutazione del soggetto inadempiente.

Art. 50
Ricorso gerarchico

1. Contro gli atti adottati dai responsabili di settore è ammesso ricorso gerarchico al segretario comunale.
2. Detto ricorso può essere presentato entro trenta giorni decorrenti dalla data in cui il ricorrente abbia avuto conoscenza del contenuto dell'atto impugnato.

Art. 51
Incarichi extra istituzionali

1. Gli incarichi extra istituzionale del personale dipendente sono così disciplinati.
 - a) Conferimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio. In questo caso l'incarico è conferito dalla Giunta comunale, sentita la conferenza di organizzazione, a condizione che l'incarico stesso:
 - Sia predeterminato ai fini della durata, dell'oggetto, delle modalità di svolgimento e del compenso;
 - Esuli dalle attribuzioni proprie del dipendente;
 - Venga effettivamente svolto al di fuori dell'ordinario orario di lavoro assegnato al dipendente;
 - Non pregiudichi il normale svolgimento dei compiti d'istituto del dipendente;
 - Sia accettato dal dipendente;
 - Costituisca motivo di crescita professionale del dipendente, anche nell'interesse dell'ente;
 - b) autorizzazione all'esercizio di incarichi presso altri soggetti pubblici o privati. In questo caso l'atto autorizzativo è adottato dalla Giunta comunale, sentita la conferenza di organizzazione, a condizione che:
 - siano preventivamente acquisite l'istanza di autorizzazione del soggetto richiedente, che deve indicare il dipendente da incaricare, e la disponibilità del dipendente stesso all'assunzione dell'incarico;
 - l'incarico sia predeterminato ai fini della durata, dell'oggetto, delle modalità di svolgimento e del compenso;
 - l'attività venga effettivamente svolta al di fuori dell'orario di lavoro assegnato al dipendente, non pregiudichi il normale espletamento dei relativi compiti d'istituto e costituisca motivo di crescita professionale del dipendente stesso, anche nell'interesse dell'ente.

2. La sussistenza delle condizioni per l'affidamento degli incarichi deve permanere per tutta la prevista durata di svolgimento, pena la revoca dell'incarico.
3. Tutti gli incarichi da conferire o da autorizzare non debbono rientrare tra le attività dichiarate incompatibili dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 52

Conflitti di competenza

1. Tutti i conflitti di competenza che dovessero sorgere in ordine all'attribuzione e svolgimento di funzioni, sono risolte in sede di conferenza di organizzazione.
2. In caso di mancata risoluzione decide il segretario comunale con proprio atto debitamente motivato.

Art. 53

Termini di pagamento delle retribuzioni al personale

1. Ove non diversamente disposto dalla legge o dal CCNI, di comparto il pagamento della retribuzione al personale è effettuato mensilmente, fermo restando quanto stabilito dall'art. 10, comma 1, del CCNI 9.5.2006, di norma il giorno 27 del mese cui si riferisce la retribuzione stessa.
2. Il pagamento della tredicesima mensilità è effettuato, salvo i casi di cessazione in corso d'anno, nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre unitamente alla retribuzione relativa al mese di dicembre.
3. Qualora il giorno di paga sia festivo, ovvero non sia funzionante il servizio di tesoreria, il pagamento va effettuato il primo giorno lavorativo antecedente la scadenza ordinaria.

Titolo II

Accesso

Capo X

Disposizioni generali

Art. 54

Modalità di accesso all'impiego

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, le modalità di accesso all'impiego sono le seguenti:
 - a) acquisizione di contratto per mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
 - b) concorso pubblico per esami, per titolo, o per titoli ed esami;
 - c) concorso unico pubblico con altri enti locali, previa stipula di apposito accordo dopo l'autorizzazione dal competente organo esecutivo;
 - d) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, nel rispetto delle leggi vigenti, per i profili per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo ed eventuali altri requisiti professionali specifici;
 - e) selezione dei disabili ai sensi della L. 68/1999 e successive modifiche ed integrazioni, quando previsto dalle norme;
 - f) ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi di quanto previsto dalla normativa contrattuale vigente nel tempo;
 - g) chiamata *intuitu personae* per l'assunzione di personale alle dirette dipendenze degli organi politici;
 - h) utilizzo delle graduatorie di concorsi pubblici espletati da altre amministrazioni del comparto enti locali, nel rispetto della vigente normativa in materia e previa autorizzazione dell'organo esecutivo.

2. L'assunzione per concorso pubblico è effettuata previo espletamento, nell'ordine, delle procedure di mobilità di cui agli artt. 34, 34 bis e 30 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 55

Requisiti generali per la costituzione dei rapporti di lavoro

1. Per la costituzione dei rapporti individuali di lavoro sono richiesti:

a) cittadinanza italiana o di altro Stato dell'Unione Europea, fatte salve le eccezioni indicate nel DPCM 7.2.1994 n. 174. Sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. I cittadini degli stati membri dell'Unione Europea devono godere dei diritti civili e politici anche negli stati di appartenenza ed un'adeguata conoscenza della lingua italiana. Ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 165/2001 gli stesi non possono accedere ai posti di lavoro che implicino esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero se preposti alla tutela dell'interesse nazionale;

b) idoneità fisica all'impiego, intesa come assenza di difetti che possono influire sul rendimento in servizio e/o come possesso di ulteriori requisiti fisici in relazione al profilo professionale da rivestire. E' facoltà dell'ente sottoporre i vincitori a visita medica nel rispetto della vigente normativa;

c) età non inferiore agli anni 18. Per l'accesso dall'esterno ai profili del servizio di Polizia Locale è previsto il limite massimo di età di anni 35, fatte salve eventuali specifiche disposizioni legislative previste in materia;

d) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva (solo con riguardo ai concorrenti di sesso maschile);

e) titolo di studio e, in relazione alle professionalità da rivestire, ulteriori titoli ed ulteriori requisiti. Il titolo di studio, ed eventualmente altri titoli e requisiti richiesti, sono individuati in sede di avviso di mobilità e del bando sentita la conferenza di organizzazione composta dal Segretario e dai responsabili dei servizi.

2. Non possono accedere all'impiego coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo, coloro che sono stati destituiti o dispensati da altro impiego pubblico, coloro che sono stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego per aver conseguito l'impiego stesso con documento falso o nullo, coloro che sono stati dichiarati interdetti o sottoposti a misure tali che escludano dalla nomina agli impieghi presso enti pubblici e coloro che, a seguito di procedimento disciplinare, hanno ricevuto la sanzione del licenziamento.

3. Per l'accesso ai profili del servizio di Polizia Locale sono richiesti anche gli specifici requisiti previsti all'art. 5, comma 2, della L. 65/1986.

4. L'ente, con provvedimento motivato, non ammette al concorso ovvero non procede all'assunzione dei vincitori, ancorché risultati idonei, che siano stati condannati, con sentenza passata in giudicato, per uno dei reati previsti dall'art. 85 del DPR 3/1957 e successive modifiche ed integrazioni, o dall'art. 15 della L. 55/1990, e successive modifiche ed integrazioni.

5. I requisiti prescritti nel presente articolo devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione.

6. I cittadini dell'Unione Europea sono ammessi al concorso con riserva nell'attesa del riconoscimento, ai sensi del D.Lgs. 115/1992 e successive modifiche ed integrazioni, da parte del Ministro della Finanza Pubblica, del titolo di formazione professionale acquisito in uno Stato membro dell'Unione Europea.

Procedimento concorsuale

Art. 56

Indizione del concorso

1. L'indizione del concorso avviene con provvedimento del responsabile del Servizio Personale che ne approva il bando conformemente alle disposizioni contenute nel presente regolamento e alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale e tenendo a riferimento quanto verrà concordato in sede di conferenza di organizzazione per la definizione dei punti non già previsti nei documenti di programmazione. Nella definizione dei requisiti specifici, della tipologia e del programma delle prove e dei titoli specifici la conferenza di organizzazione tiene a riferimento eventuali peculiarità del posto e della mansione da ricoprire.

2. Il procedimento concorsuale disciplinato dal presente capo trova applicazione per tutte le assunzioni di personale, a tempo indeterminato e determinato, ascritto alle categorie C e D di cui all'art. 3 del CCNI 31.3.1999, fatta salva l'adozione delle procedure semplificate previste dal successivo capo XII finalizzate alla costituzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Art. 57

Contenuti del bando

1. I contenuti del bando hanno carattere vincolante per l'Ente, per la commissione esaminatrice, per i candidati e per quanti altri intervengano nel procedimento concorsuale.

2. Il bando deve contenere:

- a) Il termine e le modalità di presentazione della domanda, con l'eventuale schema;
- b) le modalità di avviso in ordine all'ammissione od esclusione dal concorso e di convocazione per le prove di esame;
- c) i programmi delle prove di esame, la votazione minima richiesta per il loro superamento e l'indicazione dei testi consultabili durante le prove scritte;
- d) l'indicazione se le relative prove di esame sono o meno precedute da forme di preselezione, illustrando in caso positivo le procedure previste;
- e) i requisiti generali e specifici richiesti per l'ammissione, con l'indicazione dei termini entro cui debbono essere posseduti;
- f) le modalità di trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003;
- g) l'indicazione della preferenza nella nomina a parità di punteggio;
- h) il numero dei posti messi a concorso con l'indicazione della categoria di classificazione, del profilo professionale, del settore di appartenenza e del trattamento economico;
- i) la percentuale dei posti eventualmente riservati a favore del personale interno o di determinate categorie;
- j) le modalità di comunicazione della sede e del diario delle prove;
- k) la citazione del D. Lgs. 216/2003 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso agli impieghi pubblici;
- l) gli estremi del provvedimento di indizione del concorso;
- m) i termini di validità della graduatoria;
- n) le dichiarazioni che i candidati debbono rendere nella domanda;
- o) l'indicazione della documentazione da allegare alla domanda;
- p) l'indicazione dei titoli di studio, di servizio e vari valutabili;
- q) l'indicazione dell'ammontare dell'eventuale tassa di ammissione, se dovuta, con relative modalità di versamento;
- r) l'avvertenza che l'Ente ha la facoltà di proroga, riapertura, modifica e revoca del concorso, e che l'attivazione, svolgimento e definizione della procedura concorsuale non comportano comunque, per l'Ente, l'obbligo di assunzione;

s) le avvertenze specifiche per i candidati portatori di handicap;

t) le avvertenze specifiche per i vincitori del concorso;

u) il rinvio al presente regolamento;

v) ogni altra notizia ritenuta necessaria.

3. La tipologia ed il programma delle prove di esame da indicare nel bando sono definiti dal responsabile del Servizio personale di concerto con la conferenza di organizzazione.

4. Le prescrizioni contenute nel bando non possono essere variate se non prima della relativa scadenza e con contestuale protrazione del termine di presentazione delle domande per un periodo di tempo pari a quello già trascorso dalla data di pubblicazione del bando.

5. Il bando deve essere pubblicato all'albo e sul sito istituzionale dell'ente e rimane aperto per almeno 20 giorni dalla data di pubblicazione.

6. Altre forme supplementari di pubblicità o diffusione possono essere stabilite di volta in volta, in sede di approvazione del bando, anche in relazione all'importanza del posto da ricoprire.

Art. 58

Proroga, riapertura, modifica e revoca del bando

1. E' facoltà dell'ente prorogare motivatamente, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione ad un concorso, dandone adeguata pubblicità.

2. E' facoltà dell'ente riaprire i termini del concorso, allorché alla data di scadenza venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate, ovvero per altre motivate esigenze, dandone adeguata pubblicità.

3. Per i nuovi candidati tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza dei nuovi termini fissati dall'atto di riapertura, e le domande presentate in precedenza restano valide.

4. E' facoltà dell'ente procedere motivatamente all'aumento o alla diminuzione dei posti da ricoprire prima dell'espletamento delle eventuali preselezioni, ovvero, delle prove scritte, dandone adeguata pubblicità, nonché ad eventuali modifiche del bando.

5. E' facoltà dell'ente procedere motivatamente alla revoca del bando in qualsiasi momento del procedimento concorsuale, dandone adeguata pubblicità.

Art. 59

Domanda di ammissione

1. La domanda di ammissione al concorso, redatta in carta libera, deve essere indirizzata al responsabile del Servizio Personale. Essa può essere presentata direttamente, all'Ufficio indicato nel bando, che ne rilascia ricevuta, o spedita a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, o inviata tramite posta elettronica certificata, entro e non oltre il termine indicato nel bando, che è perentorio.

2. La domanda può essere redatta utilizzando l'eventuale schema allegato al bando di concorso, e comunque rispettando le prescrizioni del bando in relazione ai suoi contenuti.

3. L'ente non assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatta indicazione del recapito da parte del candidato, o da mancata ovvero tardiva comunicazione del cambiamento di indirizzo o di domicilio rispetto a quanto indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali e/o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore, né per la mancata restituzione dell'avviso di ricevimento della raccomandata.

4. La domanda, a pena di esclusione dal concorso, deve essere firmata dal candidato.

5. I candidati devono dichiarare nella domanda il possesso dei requisiti richiesti dal bando, nonché dei titoli che danno luogo all'eventuale riserva.

6. I candidati portatori di handicap devono specificare il tipo di ausilio per gli esami e l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

7. L'ente ha facoltà di prevedere modalità di gestione telematica delle procedure concorsuali. In tal caso le domande di ammissione, il pagamento della tassa e quant'altro, fatte salve le tutele e garanzie previste dalla normativa potranno avvenire attraverso le dette modalità telematiche che verranno indicate e specificate nei relativi bandi.

8. Alla domanda di partecipazione al concorso i candidati debbono allegare:

- la copia fotostatica, non autenticata, di un documento di identità in corso di validità;
- la certificazione sanitaria, per i portatori di handicap, sulla cui base l'ente può predisporre per tempo i mezzi e gli strumenti atti a garantire pari opportunità nello svolgimento del concorso;
- la ricevuta attestante l'avvenuto pagamento della tassa di concorso, se dovuta, che, in ogni caso, non è rimborsabile.

9. Tutti i documenti allegati alla domanda sono esenti dall'imposto di bollo.

10) I documenti presentati non sono restituiti.

11) Le domande di ammissione al concorso, assunte dal responsabile del Servizio personale dopo la relativa protocollazione, vengono controllate dallo stesso funzionario al fine di accertare:

- a) se le domande sono pervenute nei termini prescritti;
- b) se le domande contengono tutte le dichiarazioni e notizie richieste;
- c) se la documentazione allegata è completa e conforme alle prescrizioni;
- d) se il candidato possiede tutti i requisiti richiesti.

12) L'esclusione dal concorso è disposta, senza possibilità di alcuna sanatoria:

- a) quando la domanda è pervenuta fuori termine;
- b) quando il candidato non risulta in possesso dei requisiti richiesti;
- c) quando dalla domanda non risulta la firma del candidato.

13) Le determinazioni assunte dal responsabile del Servizio Personale in ordine all'ammissione od esclusione dal concorso vanno comunicate ai candidati tramite raccomandata con avviso di ricevimento, o posta elettronica certificata, con l'indicazione della motivazione che ha portato all'esclusione dal concorso, del nominativo del responsabile del procedimento, dei termini entro cui è possibile ricorrere e dell'Autorità avanti la quale può essere presentato un eventuale ricorso.

14) Fatti salvi i casi di cui al precedente comma 12, il suddetto funzionario deve invitare, un sola volta, i candidati alla rettifica ed integrazione di documento e/o domande irregolari concedendo per la relativa regolarizzazione, pena l'esclusione, un termine perentorio.

15) Ai fini dello snellimento delle procedure il responsabile del Servizio Personale, qualora dalla documentazione presentata dal candidato possa comunque chiaramente desumere gli elementi di cui fossero eventualmente carenti le dichiarazioni rese nella domanda di ammissione, può prescindere dal richiedere allo stesso la relativa regolarizzazione.

Art. 60

Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice, unica per le prove di concorso e l'eventuale procedimento di preselezione è nominata, nel rispetto delle prescrizioni stabilite dall'art. 9 del D.P.R. 9.5.1994 n. 487 e successive modificazioni, con provvedimento della Giunta comunale, da adottarsi entro 60 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle domande.

2. La commissione è composta dal Responsabile del Servizio in cui è incardinato il posto da ricoprire, che la presiede di diritto, e da due membri esperti nelle materie oggetto del concorso. Nei procedimenti concorsuali per l'accesso ai profili del servizio di Polizia Locale le commissioni giudicatrici, disciplinate dalle leggi vigenti, possono essere integrate con un esperto designato dalla giunta regionale, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge Regione Abruzzo n. 83 del 1997.

3. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un dipendente dall'ente di categoria C ovvero, in mancanza, da un dipendente di altro Ente Locale, parimenti individuato dalla Giunta comunale con il provvedimento di cui al precedente comma 1.

4. Alla commissione possono essere aggregati membri aggiunti per l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature ed applicazioni informatiche più diffuse e della lingua straniera, qualora se ne ravvisi la necessità.
5. Con il medesimo provvedimento la Giunta comunale inoltre procede, di norma, in caso ne ravvisi la necessità, alla nomina di un pari numero di membri supplenti, i quali subentreranno ai componenti effettivi di cui ai precedenti commi 2,3 e 4 nei casi e con le modalità previsti dal successivo art. 65.
6. Salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso è riservato alle donne.
7. Ai componenti esterni la commissione esaminatrice sono corrisposti, per ciascun concorso o selezione, i compensi stabiliti dal D.P.C.M. 23.03.1995 e successive modificazioni.
8. Ai soli componenti residenti fuori del territorio comunale è inoltre corrisposto il rimborso delle spese sostenute per i relativi viaggi, nella misura prevista dall'art. 8 della legge 26.7.1978 n. 417 e successive modificazioni.
9. Al segretario comunale dell'Ente, ed agli altri componenti interni, non spetta alcun compenso.

Art. 61

Funzionamento della commissione esaminatrice

1. La seduta di insediamento della commissione esaminatrice è convocata dal presidente della commissione, che all'occorrenza dispone anche le convocazioni successive.
2. Il responsabile del Servizio Personale deve far pervenire al presidente della commissione, in occasione della prima riunione, l'elenco dei candidati ammessi, le relative domande e gli altri atti afferenti al concorso.
3. All'atto dell'insediamento i componenti la commissione, nonché il segretario della stessa, presa visione dell'elenco dei candidati ammessi danno atto nel verbale della seduta che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i partecipanti al concorso, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile.
4. Qualora si riscontrassero incompatibilità, la seduta viene immediatamente sospesa ed il presidente richiede alla Giunta comunale, di sostituire il membro con altro appartenente alla stessa categoria.
5. I componenti che siano venuti successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di impedimento, o il cui rapporto di impiego si risolva per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori della commissione, cessano immediatamente dall'incarico venendo contestualmente surrogati, salvo eventuale conferma per il solo caso della risoluzione del rapporto di impiego.
6. La composizione della commissione rimane inalterata durante tutto lo svolgimento del concorso a meno di morte, dimissione, incompatibilità sopravvenuta di qualche componente. Qualora un membro della commissione decada o si dimetta dall'incarico, ovvero non si presenti, senza giustificato motivo, ad una seduta della commissione impedendone così il funzionamento, viene sostituito dal supplente designato senza che siano ripetute le operazioni già espletate, le quali vengono cognite dal supplente. Dell'avvenuta sostituzione e cognizione, da parte del supplente, delle operazioni già espletate, si deve dar atto nel verbale. In caso di decadenza anche del membro supplente, si provvede alla sua surroga con provvedimento motivato.
7. Per la validità delle sedute della commissione è necessaria la presenza di tutti i suoi membri.
8. Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine del procedimento concorsuale e lo rende pubblico mediante affissione all'albo dell'ente. Le procedure concorsuali debbono comunque concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione. Ogni ritardo verrà giustificato collegialmente dalla commissione esaminatrice con

motivata relazione da trasmettere a cura del presidente al sindaco e per conoscenza al Dipartimento della Funzione Pubblica.

9. Di norma la commissione perviene all'espressione di un voto unico come risultato di una discussione collegiale. Qualora non sia possibile giungere ad una concordanza di opinione il punteggio massimo attribuibile sarà diviso in misura uguale per tutti i commissari ed ognuno di essi dovrà, entro i limiti del punteggio riservatogli, esprimere la propria valutazione. La somma aritmetica dei voti parziali così attribuiti darà il punteggio da assegnare. La commissione delibera con voti palesi e non viene ammessa l'astensione, mentre il commissario dissenziente può far inserire nel verbale i motivi, pareri o ragioni di dissenso, ovvero le irregolarità riscontrate nello svolgimento del concorso.

10. Di tutte le operazioni di concorso e delle deliberazioni prese dalla commissione esaminatrice si redige, giorno per giorno, un processo verbale il quale viene sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario, nonché siglato, in ogni sua facciata, dai medesimi componenti.

Art. 62

Funzioni del segretario della commissione esaminatrice

1. Il segretario della commissione ha funzioni certificatrici. Redige, sotto la sua responsabilità, i processi verbali, descrivendo tutte le fasi del concorso. Non partecipa col proprio giudizio ad alcuna delle decisioni della commissione.

2. Egli deve custodire gli atti del concorso ed eseguire le disposizioni impartite dalla commissione.

Art. 63

Adempimenti della commissione esaminatrice

1. Nello svolgimento degli adempimenti a assicurare prima, durante ed al termine delle prove concorsuali, la commissione esaminatrice si conformerà alle disposizioni stabilite in materia dagli articoli 11, 12, 13 e 14 del D.P.R. 9.5.1994 n. 487 e successive modificazioni.

Art. 64

Adempimenti dei candidati

1. I candidati, nello svolgimento delle prove concorsuali, si conformeranno alle disposizioni contenute nell'art. 13 del D.P.R. 9.5.1994 n. 487 e successive modificazioni.

2. La commissione, prima dell'inizio di ciascuna prova, renderà edotti i candidati in ordine alle prescrizioni da osservare, pena l'esclusione dal concorso.

3. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento concorsuale, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Art. 65

Svolgimento delle prove

1. Le prove dei concorsi non possono aver luogo nei giorni festivi, né ai sensi della L. 8.3.1989 n. 101, nei giorni di festività religiose ebraiche rese note con decreto del Ministro dell'Interno mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Art. 66

Prove concorsuali

1. Le prove concorsuali si distinguono in prova scritta, prova pratica attitudinale e prova orale.

2. La prova scritta deve precedere quella pratica attitudinale e quella orale.

3. La prova pratica attitudinale, se prevista, deve precedere quella orale.
4. Il termine per lo svolgimento delle prove viene fissato dalla commissione, in relazione all'importanza e natura delle stesse, e comunicato ai candidati prima del loro inizio tramite avviso da pubblicare all'albo pretorio dell'ente.
5. Per l'accesso dall'esterno ai posti di categoria C e D vanno previste specifiche prove per l'accertamento della conoscenza dell'uso delle principali applicazioni informatiche e di almeno una lingua straniera.
6. L'accertamento di cui al precedente comma 5 può essere escluso dall'ente solo per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ad un anno.

Art. 67 **Prova scritta**

1. La prova scritta può essere teorica, teorico-pratica o pratica.
2. Si intende:
 - a) per prova scritta teorica:
 - quella che chiama il candidato ad esprimere cognizioni di ordine dottrinale, valutazioni astratte e costruzione di concetti attinenti a tema tratto delle materie oggetto della prova;
 - b) per prova scritta teorico pratica:
 - quella che, oltre a chiamare il candidato alle prestazioni di cui alla prova teorica, sollecita valutazioni attinenti a concreti problemi di vita amministrativa corrente mediante applicazione delle nozioni teoriche sollecitate;
 - c) per prova scritta pratica:
 - quella che si basa principalmente sull'analisi e risoluzione di problematiche di gestione attiva mediante l'uso di casi simulati e nella quale l'aspetto dottrinario e teorico è considerato meramente propedeutico.
3. L'avviso per la presentazione alla prova scritta deve essere dato ai singoli candidati almeno 15 giorni prima della stessa, attraverso raccomandata A/R ovvero posta elettronica certificata indicata dal candidato nella domanda di partecipazione al concorso (nel caso di raccomandata A/R fa fede la data del timbro postale di spedizione apposta sulla raccomandata) o secondo le altre modalità previste nel bando;
4. Il voto riportato nella prova scritta va comunicato, prima dello svolgimento delle eventuali altre prove, a tutti i candidati attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 68 **Prova pratica attitudinale**

1. La prova pratica attitudinale tende ad accertare la maturità e professionalità del candidato con riferimento alle attività che i medesimi saranno chiamati a svolgere.
2. L'ammissione alla prova pratica è subordinata al raggiungimento della valutazione minima prevista nelle eventuali prove precedenti.
3. Nei giorni fissati per la prova pratica, ed immediatamente prima del suo svolgimento, la commissione stabilisce le modalità e di contenuti che devono comportare uguale impegno tecnico per tutti i concorrenti. Nel caso in cui la commissione decida di far effettuare a tutti i candidati la stessa prova, deve proporre un numero non inferiore a tre prove e, con le medesime modalità previste per la prova scritta, far procedere alla scelta della prova oggetto di esame.
4. La commissione procura di mettere a disposizione dei concorrenti apparecchi e materiali necessari per l'espletamento della prova, e può autorizzare i concorrenti ad utilizzare materiale proprio.
5. L'avviso per la presentazione alla prova pratica attitudinale deve essere dato ai singoli candidati almeno 15 giorni prima della stessa, attraverso raccomandata A/R ovvero posta elettronica

certificata indicata dal candidato nella domanda di partecipazione al concorso(nel caso di raccomandata A/R fa fede la data del timbro postale di spedizione apposta sulla raccomandata) o secondo le altre modalità previste nel bando;

6. Il voto riportato nella prova pratica attitudinale va comunicato, prima dello svolgimento delle eventuali altre prove, a tutti i candidati attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 69

Prova orale

1. Per prova orale si intende quella nella quale si tende, attraverso interrogazioni sulle materie contenute nel programma d'esame del bando, a conoscere la preparazione ed esperienza dei concorrenti, il loro modo di esporre ed ogni altro aspetto relazionale.

2. L'ammissione alla prova orale è subordinata al raggiungimento della valutazione minima prescritta nelle eventuali prove precedenti.

3. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno 20 giorni prima della stessa, attraverso raccomandata A/R ovvero posta elettronica certificata indicata dal candidato nella domanda di partecipazione al concorso(nel caso di raccomandata A/R fa fede la data del timbro postale di spedizione apposta sulla raccomandata) o secondo le altre modalità previste nel bando;

4. Le prove orali debbono svolgersi in un'aula aperta al pubblico di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

5. Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, la commissione esaminatrice forma l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione dei voti di ciascuno riportati, che va immediatamente affisso alla porta dell'aula di esame e all'albo dell'ente.

6. Dette affissioni valgono a tutti gli effetti come comunicazione ai candidati stessi dell'esito della prova orale.

Art. 70

Valutazione delle prove concorsuali

1. La commissione dispone, complessivamente, dei seguenti punteggi:

- a) punti 30 per ciascuna prova scritta;
- b) punti 30 per ciascuna prova pratica;
- c) punti 30 per ciascuna prova orale;
- d) punti 10 per i titoli.

2. Ognuno dei tre membri della commissione dispone di 10 punti per la valutazione di ciascuna prova d'esame.

3. Nel caso di cui al precedente art. 64, comma 4, i punti complessivi attribuibili per ciascuna prova sono equamente ripartiti tra tutti i componenti della commissione.

4. Qualora la valutazione di una prova non risulti unanime, l'attribuzione del relativo punteggio verrà fatta con le modalità indicate all'art. 65, comma 9, del presente regolamento.

5. Le prove d'esame si intendono superate se il candidato ottiene, in ciascuna delle prove previste, un punteggio non inferiore a 21/30.

Art. 71

Valutazione dei titoli

1. Ai fini della valutazione i titoli sono suddivisi in tre categorie, ed i complessivi 10 punti ad essi riservati dal precedente art. 74, sono così ripartiti:

- a) I Categoria -- titoli di studio = punti 4
- b) II Categoria -- titoli di servizio = punti 4

c) III Categoria – titoli vari = punti 2.

2. La valutazione dei titoli è effettuata dopo lo svolgimento della prima prova prevista dal programma d'esame, prima di valutare la stessa, e riguarderà i soli candidati che l'abbiano sostenuta.

3. Il punteggio attribuito ai titoli va reso noto ai candidati contestualmente alla comunicazione del voto riportato nella prova di cui al precedente comma 2.

Art. 72

Titoli di studio

1. I complessivi 4 punti disponibili per i titoli di studio sono attribuiti in base allo schema di seguito riportato:

Titoli espressi in decimi		Titoli espressi in sessantesimi		Titoli espressi con giudizio complessivo	Titoli espressi in centodecimi		Titoli espressi in centesimi		Valutazione
da	a	da	a		da	a	da	a	
6,00	6,49	36	39	Sufficiente	66	70	60	75	1
6,50	7,49	40	45	Buono	71	85	76	90	2
7,50	8,49	46	54	Distinto	86	100	91	95	3
8,50	10,00	55	60	Ottimo	101	110 e lode	96	100	4

2. Nessun particolare punteggio è attribuito ai titoli di studio superiori a quello richiesto per l'ammissione, titoli che sono valutati fra i titoli vari.

3. Parimenti, nessun punteggio è attribuito ai titoli di studio inferiori a quello richiesto per l'ammissione al concorso.

Art. 73

Titoli di servizio

1. Per l'attribuzione dei complessivi 4 punti disponibili per i titoli di servizio, sono valutati:

a) Il servizio prestato presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

2. Per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di servizio prestato presso le amministrazioni pubbliche nella categoria corrispondente o superiore al posto messo a concorso, sono assegnati punti 0,05, ridotti a 0,03 se il servizio è stato reso in categoria inferiore al posto da ricoprire.

3. I servizi con orario ridotto sono valutati con gli stessi criteri, in proporzione.

4. I servizi prestati in più periodi sono sommati prima dell'attribuzione del punteggio.

5. Nessuna valutazione è data ai servizi prestati alle dipendenze di privati.

Art. 74

Titoli vari

1. I complessivi 2 punti disponibili per i titoli vari sono attribuiti dalla commissione, con valutazione discrezionale e sino ad un massimo di punti 1 per categoria, ai seguenti titoli:

a) curriculum professionale;

b) titoli di studio superiori a quello richiesto per l'ammissione al concorso.

Art. 75

Formazione ed approvazione della graduatoria di merito

1. La commissione, al termine delle operazioni concorsuali, sulla base della votazione complessiva conseguita dai candidati che abbiano superato tutte le prove di esame, determinata sommando il totale dei voti ottenuto nelle prove medesime a quello attribuito nella valutazione dei titoli, forma la graduatoria di merito.
2. Tale graduatoria è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
3. A parità di punteggio la preferenza è data al candidato più giovane di età. Non si applicano i commi 4 e 5 dell'art. 5 del D.P.R. 9.5.1994 n. 487, anche in relazione a quanto disposto dall'art.70, comma 13, del D.Lgs. 165/2001.
4. La graduatoria di merito, redatta secondo i criteri stabiliti nel presente articolo, è rimessa dal presidente della commissione, unitamente ai verbali delle sedute ed agli altri atti del concorso, al responsabile del Servizio Personale.
5. Il responsabile del Servizio Personale, sulla base delle risultanze dei verbali trasmessi dal presidente della commissione esaminatrice, con propria determinazione entro 30 giorni approva la graduatoria di merito che diviene così immediatamente efficace.
6. Dalla data di pubblicazione della suddetta determinazione all'albo dell'ente decorre il termine per le eventuali impugnative.
7. La pubblicazione della determina di approvazione della graduatoria all'albo pretorio online del Comune di Orsogna ha valore di notifica agli interessati.
8. La graduatoria del concorso rimane efficace per il termine stabilito dalle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti.
9. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale può essere stabilito di utilizzare la graduatoria in corso di validità per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili nello stesso profilo professionale, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati dopo l'indizione del concorso medesimo.
10. La graduatoria, fermo restando quanto previsto dal comma precedente, può essere utilizzata anche per eventuali assunzioni di personale a tempo determinato.
11. Non si dà luogo a dichiarazioni di idoneità al concorso.

Art. 76

Assunzioni in servizio

1. Per le assunzioni in servizio trovano applicazione le disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari vigenti in materia per il personale degli enti locali.
2. Con la stessa determinazione di cui al precedente art.79, il responsabile del Servizio Personale redige l'elenco dei concorrenti ai quali spetta l'attribuzione dei posti messi a concorso e fissa la data di assunzione in servizio.
3. Prima di procedere alla stipulazione del contratto individuale di lavoro il responsabile del Servizio Personale invita il vincitore del concorso a presentare la documentazione, non acquisibile d'ufficio, prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, assegnandogli un termine non inferiore a 30 giorni che può essere incrementato di ulteriori 30 giorni in casi particolari.
4. Seaduti inutilmente i termini di cui al precedente comma 3, il responsabile del Servizio Personale comunica all'interessato di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

5. Il vincitore del concorso, prima di assumere servizio, è sottoposto a visita da parte del medico competente dell'ente ai fini di accertare l'idoneità fisica necessaria per poter esercitare utilmente le funzioni che è chiamato a prestare.

6. Se il giudizio del suddetto medico è sfavorevole l'interessato può chiedere, entro il termine di giorni cinque, di essere sottoposto a visita da parte del Servizio di Medicina Legale della ASI, territorialmente competente, accollandosi le spese relative. Qualora anche tale giudizio sia negativo, il vincitore del concorso decade dall'impiego.

7. Se il vincitore del concorso non si presenta alle visite mediche, decade dall'impiego.

Capo XII

Disposizioni particolari per specifiche forme di assunzione

Art. 77

Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento

1. L'assunzione di personale a tempo indeterminato o determinato ascritto alle categorie A e B di cui all'art.3 del CCNI, 31.3.1999 avviene, ai sensi dell'art.16 della L. 56/1987, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni legislative e previa determinazione assunta dal responsabile del Servizio Personale.

2. Con il suddetto provvedimento il responsabile del Servizio Personale definisce, di concerto con la conferenza di organizzazione, anche la tipologia ed il programma delle prove selettive attitudinali, e quindi inoltra al competente Centro Impiego la richiesta di avviamento a selezione di un numero di aspiranti pari al doppio dei posti da ricoprire, con l'indicazione dei seguenti elementi:

- titolo di studio richiesto;
- categoria di classificazione;
- profilo professionale richiesto e corrispondente qualifica di iscrizione nelle liste di collocamento;
- tipo di rapporto (pieno o parziale).

Art. 78

Convocazione degli aspiranti alla selezione

1. Il responsabile del Servizio Personale, una volta ricevuto l'elenco degli aspiranti alla selezione trasmesso dal C.I., lo trasmette al presidente della commissione esaminatrice di cui al precedente art.64.

2. La commissione nella sua prima seduta, espletati gli adempimenti di rito, fissa la data di svolgimento delle prove selettive stabilite nella determinazione di cui al precedente art. 81, che debbono comunque aver luogo nei termini di legge, e conseguentemente dispone:

- a) la convocazione dei candidati alla selezione, facendo sì che l'avviso pervenga agli interessati almeno 48 ore prima dell'orario di inizio delle prove;
- b) la pubblicazione all'albo dell'ente del programma delle prove selettive e del luogo dove si svolgeranno.

3. La pubblicazione all'albo dell'ente dovrà essere contestuale all'invio della convocazione ai candidati ed ininterrotta sino a prove ultimate.

4. Tutti gli aspiranti avviati alla selezione dovranno essere convocati nello stesso giorno ed alla stessa ora nel luogo ove si sosterranno le prove.

Art. 79

Selezione degli aspiranti

1. La selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali, ovvero in sperimentazioni lavorative, i cui contenuti sono determinati, con il richiamato provvedimento di cui al precedente art. 81, sulla base delle declaratorie di categoria e profilo professionale inerenti il posto da ricoprire.
2. Le operazioni di selezione sono, a pena di nullità, pubbliche.
3. La selezione deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità o meno del candidato a svolgere le mansioni attribuite al profilo professionale da ricoprire, e non comporta valutazione comparativa.
4. Le operazioni di selezione devono svolgersi nel luogo aperto al pubblico indicato nel programma pubblicato all'albo dell'ente, e gli aspiranti sono sottoposti alle prove di idoneità seguendo lo stesso ordine progressivo riportato nell'elenco di avviamento a selezione trasmesso dal C.I.
5. La durata e l'ordine di svolgimento delle prove sono stabiliti, a sua insindacabile discrezione, dalla commissione, che ne dà atto nel verbale della seduta.
6. Le prove selettive devono comportare uguale impegno per tutti i candidati, e devono svolgersi alla presenza dell'intera commissione.
7. Prima dell'inizio di ciascuna prova, la commissione accerta l'identità personale degli aspiranti tramite un valido documento di riconoscimento.
8. Alla sostituzione dei candidati che non abbiano risposto alla convocazione, o non abbiano superato le prove selettive, o non abbiano accettato la nomina, ovvero risultano di non essere in possesso dei requisiti richiesti, si provvede sino alla copertura dei posti con ulteriori avviamenti effettuati, secondo l'ordine della stessa graduatoria vigente al momento della richiesta, in seguito alla comunicazione dell'ente al competente C.I. dell'esito del precedente avviamento.

Art. 80

Valutazione delle prove

1. La commissione, nel valutare l'esito delle prove selettive sostenute dai candidati si attiene, conformemente a quanto stabilito dall'art. 6, comma 4, del D.P.C.M. 27.12.1988, al rispetto degli indici di riscontro della idoneità indicati nel prospetto di seguito riportato:

INDICI DI RISCONTRO DELLA IDONEITA' PER I PROFILI PROFESSIONALI ASCRITTI ALLA CATEGORIA A	PUNTI A DISPOSIZIONE DI CIASCUN MEMBRO DELLA COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE DI OGNI SINGOLA PROVA O SPERIMENTAZIONE LAVORATIVA	VALUTAZIONE DELLE PROVE			
		SUFFICIENTE		NON SUFFICIENTE	
		da punti	a punti	da punti	a punti
• Capacità di uso e manutenzione degli strumenti ed arnesi necessari per l'esecuzione del lavoro. • Conoscenza delle tecniche operative o di procedure predeterminate necessarie per l'esecuzione del lavoro. • Grado di autonomia nell'esecuzione del proprio lavoro, nell'ambito di istruzioni	10	21	30	0	20

dettagliate					
INDICI DI RISCONTRO DELLA IDONEITA' PER I PROFILI PROFESSIONALI ASCRITTI ALLA CATEGORIA B	PUNTI A DISPOSIZIONE DI CIASCUN MEMBRO DELLA COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE DI OGNI SINGOLA PROVA O SPERIMENTAZIONE LAVORATIVA	VALUTAZIONE DELLE PROVE			
		SUFFICIENTE		NON SUFFICIENTE	
		da punti	a punti	da punti	a punti
• Capacità di uso di apparecchiature e/o macchine di tipo complesso. • Preparazione professionale specifica. • Grado di autonomia nell'esecuzione del proprio lavoro, nell'ambito di istruzioni di carattere generale. • Grado di responsabilità nella corretta esecuzione del proprio lavoro.	10	21	30	0	20

2. Per conseguire l'idoneità al servizio, i candidati debbono riportare per ogni singola prova selettiva almeno la votazione di 21/30.

3. Al termine delle prove, la commissione comunica tempestivamente agli interessati l'esito delle stesse, dandone atto nel verbale della seduta.

Art. 81

Presa d'atto esito delle selezioni

1. Il presidente della commissione esaminatrice, appena ultimati i lavori, rassegna al responsabile del Servizio Personale i verbali delle sedute e gli altri atti della selezione.

2. Il suddetto funzionario, entro 30 giorni dal ricevimento della suddetta documentazione, prende atto con propria determina delle risultanze dei verbali trasmessi dal presidente della commissione esaminatrice e, in relazione ai posti da ricoprire, procede all'assunzione in servizio dei candidati

utilmente selezionati, rispettando l'ordine di avviamento a selezione riportato nell'elenco trasmesso dal C.I..

Art. 82

Comunicazione al Centro per l'Impiego

1. Il responsabile del Servizio Personale, entro 3 giorni dall'assunzione in servizio del lavoratore proveniente dal collocamento, ovvero dalla cessazione per qualsiasi causa del relativo rapporto di lavoro, ne dà comunicazione al competente C.I., ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.P.C.M. 27.12.1988.
2. Analoga comunicazione deve essere fatta, nel medesimo termine, per la sostituzione dei lavoratori che non abbiano risposto alla convocazione, o non abbiano superato le prove selettive, o non abbiano accettato la nomina.

Art. 83

Assunzione di personale a tempo determinato categorie C-D

1. Le assunzioni di personale a tempo determinato ascritto alle categorie C e D di cui all'art. 3 del CCNI, 31.5.1999 avvengono, di norma, mediante selezione per soli titoli tra i candidati che, in possesso dei requisiti generali per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e dei requisiti specifici richiesti per il posto da ricoprire, definiti in sede di conferenza delle organizzazioni, che terrà conto delle peculiarità del posto da coprire e delle relative mansioni da svolgere, abbiano presentato regolare domanda con le modalità e nei termini indicati nell'apposito avviso di reclutamento. La domanda, in ogni caso, non sarà soggetta al pagamento di alcuna tassa concorsuale.
2. Ai fini della formazione della graduatoria sono valutabili i titoli di cui agli artt. 76, 77 e 78 del presente regolamento.
3. Il responsabile del Servizio Personale, con propria determinazione, approva l'avviso di selezione e ne dispone la relativa pubblicazione, da eseguirsi mediante affissione all'albo e sul sito istituzionale dell'ente per la durata di almeno 15 giorni.
4. Per le procedure vale quanto previsto, alle disposizioni generali contenute nel capo XI del presente regolamento, ove compatibili con le esigenze di semplificazione e speditezza preordinate al procedimento in parola.
5. Resta ferma la possibilità di utilizzare eventuali graduatorie concorsuali in corso di validità per l'assunzione di personale sia a tempo indeterminato che determinato, purché di pari categoria e profilo professionale.

Capo XIII

Disposizioni finali

Art. 84

Abrogazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogato il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
2. E' altresì abrogata ogni altra disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastante con il presente regolamento.

Art. 85

Pubblicità

1. Il presente regolamento sarà pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'ente.
2. Una copia del presente regolamento dovrà sempre essere disponibile presso i locali in cui si svolgono le prove concorsuali.

Art. 36

Rinvio dinamico

1. Per tutti gli aspetti non disciplinati dal presente regolamento è fatto rinvio alle specifiche norme legislative nel tempo vigenti, ed in particolare al D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs. 150/2009 e smi.



COMUNE DI ORSOGNA

Provincia di Chieti

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 26 Del 19-03-2014

Oggetto: DELIBERA DI GC N. 130/2012- MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.

L'anno duemilaquattordici il giorno diciannove del mese di marzo alle ore 20:30, in Orsogna e nella casa Comunale, convocata nei modi e forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

D'ALESSANDRO ALESSANDRO	SINDACO	P
CICOLINI VINCENZO	VICE SINDACO	P
DE CINQUE ISABELLA	ASSESSORE	P
DI POMPO MARCO	ASSESSORE	P
BUCCI ANNA	ASSESSORE	P
PINTO NICOLO'	ASSESSORE	P
MONTEPARA FABRIZIO	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. 6 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il D'ALESSANDRO ALESSANDRO in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Marisi Antonietta

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a comunicazione	S	Immediatamente eseguibile	S
Soggetta a ratifica	N		

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere come di seguito:

PARERE Favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA

Data: 19-03-2014

Il Responsabile del Servizio
F.to DOTT.SSA CALABRESE GIUSEPPINA

Proposta ufficio personale:

Premesso che con precedente delibera n. 130 del 19.12.2012 si è provveduto ad approvare il "Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Rilevato sono stati riscontrati refusi nonché indicati organi incompetenti, in particolare:

- a) all'art.55, comma 6 penultima riga è stato indicato Ministro della Finanza Pubblica anziché Ministro dell'Istruzione Pubblica;
- b) all'art. 60 Concernente la "Commissione esaminatrice" è stata indicata per la nomina della stessa, la competenza della Giunta anziché dell'organo di gestione (Responsabile del servizio) (*Consiglio di Stato, sez. V, con la sentenza n. 6277 del 10 dicembre 2012, secondo cui a seguito della privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, ai dirigenti è stata attribuita la competenza esclusiva nella gestione dell'attività amministrativa, al cui interno deve essere annoverata quella relativa alla nomina delle commissioni giudicatrici di concorso*);
- c) all'art.61 concernente il "funzionamento della Commissione esaminatrice" al comma 4 viene ancora indicata la competenza della Giunta per la nomina del sostituto;

Ritenuto necessario, per i predetti motivi, provvedere alla modifica del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

PROPONE

Per le motivazioni indicate in narrativa che costituiscono parte integrante del presente atto:

1) Di modificare il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con precedente delibera n.130 del 19.12.2012 come segue:

- a) all'art.55 comma 6 penultima riga sostituire le parole "Ministro della Finanza Pubblica" con "Ministro dell'Istruzione Pubblica";
- b) all'art.60:
 - al comma 1 terza riga, sostituire le parole "della Giunta comunale" con "del Responsabile del servizio Personale"
 - al comma 3 seconda riga, sostituire le parole "della Giunta comunale" con "del Responsabile del servizio Personale"
 - al comma 5 prima riga, sostituire le parole "della Giunta comunale" con "del Responsabile del servizio Personale"
- c) all'art.61 comma 4 seconda riga, sostituire le parole "della Giunta comunale" con "del Responsabile del servizio Personale"

2) Di confermare tutto quanto previsto nel richiamato regolamento, non modificato dal presente atto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la sopra riportata proposta di delibera;

VISTO CHE sull'atto di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.n.267/2000 è stato reso in senso favorevole solo il parere di regolarità tecnica dal responsabile del servizio interessato, non comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

CONDIVISI i contenuti dell'atto in argomento;

DELIBERA DI GIUNTA n. 26 del 19-03-2014 - Pag. 2 - COMUNE DI ORSOGNA

RITENUTA l'urgenza e ravvisata la necessità di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 -D. Lgs. n. 267/2000;

VISTA la Legge 7.8.1990, n. 241;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

Con voto unanime e palese;

DELIBERA

1) di approvare far propria ad ogni effetto di legge la sopra riportata proposta di deliberazione;

2) di dichiarare, con voto unanime e separato, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.lgs 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
D'ALESSANDRO ALESSANDRO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Marisi Antonietta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il giorno 21-03-2014 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 - D.lgs 267/2000.

ORSOGNA, il 21-03-2014

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
Dr. Andrea Mancini

CAPIGRUPPO N.

DEL 21-03-2014

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 19-03-2014 perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL.

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 19-03-14 perché è decorso il termine di 10 giorni da quello successivo al completamente del periodo di pubblicazione fissato dall'art. 124, comma 1 del TUEL in 15 giorni.

ORSOGNA, il 21-03-2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
Marisi Antonietta



COMUNE DI ORSOGNA

Provincia di Chieti

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 68 Del 30-04-2020

Oggetto: Criteri per l'utilizzo delle graduatorie di concorsi pubblici formate da altri enti - Approvazione stralcio del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

L'anno duemilaventi il giorno trenta del mese di aprile alle ore 13:00, in Orsogna e nella casa Comunale, convocata nei modi e forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

SALERNI ERNESTO	SINDACO	P
MARINUCCI ANDREA	VICESINDACO	P
D'ORAZIO PAOLO ERMINIO	ASSESSORE	P
TIVOLESI GIULIANA	ASSESSORE	P
MONTEFUSCO TIZIANA	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Sig. SALERNI ERNESTO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Sabatini Cristiana

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a comunicazione	S	Immediatamente eseguibile	S
Soggetta a ratifica	N		

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere come di seguito:

PARERE: Favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA

Data: 30-04-2020

Il Responsabile del Servizio
F.to DOTT.SSA CALABRESE GIUSEPPINA

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi" adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 19.12.2012 e successivamente modificato con deliberazione n. 26 del 19.03.2014;

Visto l'art. 35 comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001, in cui si stabilisce che: *"Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali."*;

Rilevato che, nel predetto regolamento, nel Capo III rubricato "Dotazione organica e personale", non è previsto, fra le modalità di assunzione del personale esperibili prima dell'espletamento delle procedure concorsuali, lo scorrimento delle graduatorie formate da altri enti;

Richiamato l'art. 9 della Legge n. 3/2003, il quale prevede che: *"A decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti le modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione. [...]";*

Visto l'art. 3, comma 61 della Legge n. 350/2003 il quale prevede che, nelle more dell'adozione del predetto regolamento, gli Enti possano utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre Amministrazioni, previo accordo tra le stesse;

Dato atto che, secondo il parere espresso dall'ANCI in data 8/09/2004, il "previo accordo" previsto dall'art. 3, comma 61 della Legge 24/12/2003 n. 350 può avvenire anche successivamente all'espletamento della procedura concorsuale;

Visto l'art. 14, comma 4 bis del D.L. 95 del 06 luglio 2012 (Spending Review), convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non dispongano di graduatorie in corso di validità, possono effettuare assunzioni con le modalità previste dall'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, anche con riferimento agli idonei di concorso presso altre amministrazioni;

Preso atto altresì che nella Circolare n. 5/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica si sottolinea che le Pubbliche Amministrazioni, che devono procedere a nuove assunzioni anche a tempo determinato, in luogo di indire apposite procedure concorsuali, devono attingere alle loro graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato; in mancanza, possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo, purché riguardino concorsi inerenti allo stesso profilo professionale del soggetto da assumere;

Richiamato l'orientamento della giurisprudenza amministrativa (ex multis TAR Veneto Sent. n. 864/2011) in materia di possibile utilizzo delle graduatorie di altri enti anche successivamente alla relativa approvazione. Tale indirizzo è stato confermato anche dalla giurisprudenza contabile (Corte Conti Umbria n. 124/2013/PAR) la quale ha altresì stabilito che, ai fini della corretta applicazione della procedura in argomento: 1. Occorre omogeneità tra posto da ricoprire e quello previsto dalla graduatoria che si intende utilizzare. Tanto è pacificamente ammesso con riferimento al "profilo ed alla categoria professionale del posto che si intende coprire", che devono essere del tutto corrispondenti a quelli dei posti per i quali

è stato bandito il concorso la cui graduatoria si intende utilizzare. La medesima omogeneità, però, deve sussistere, secondo il Collegio, anche per ogni altro elemento che connota e caratterizza profondamente i posti in comparazione (quello da coprire e quelli messi a concorso), come il regime giuridico dei posti stessi, e che perciò hanno riflessi anche sulla partecipazione dei candidati e, quindi, sul numero dei concorrenti. 2. L'accordo tra gli enti può avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria in quanto la lettera e lo scopo della norma non consentono interpretazioni tanto restrittive da ancorare il "previo accordo", di cui all'art. 3, comma 61, della l. n. 350/2003, ad una data anteriore alla "approvazione della graduatoria" o, addirittura, alla "indizione della procedura concorsuale.";

Posto che, in seguito all'entrata in vigore della legge n. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019), era stato ampiamente rivisto l'istituto dello scorrimento delle graduatorie per la copertura dei posti vacanti, laddove la norma, all'art. 1 co. 361, ha stabilito che non è più consentito agli enti locali utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi a partire dal 01.01.2019 per l'assunzione degli idonei non vincitori;

Preso atto che, successivamente, è intervenuta in materia di scorrimento delle graduatorie concorsuali, la L. 160 del 27 dicembre 2019 (Legge di Bilancio 2020), la quale prevede:

- all'art. 1, comma 147, che le amministrazioni possano "utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti dalle leggi regionali";
- all'art. 1, comma 148, l'abrogazione dei commi da 361 a 362-ter ed il comma 365 dell'art. 1 della L. 30 dicembre 2018 n. 145, con decorrenza 1° gennaio 2020;

Dato atto che la Corte dei Conti – Sezione Veneto, con la deliberazione n. 290/2019, ha precisato che l'ente deve:

- predeterminare i criteri (nell'ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con apposito atto di indirizzo o, ancora meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile accordarsi;
- valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare;
- garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel Piano Triennale di Fabbisogno del Personale di cui all'art.6 del D.Lgs. n. 165/2001;

e inoltre:

- in riferimento alla natura dell'accordo con le altre amministrazioni, l'intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all'utilizzo della graduatoria, è da perfezionarsi con i poteri del privato datore di lavoro e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione;
- è sufficiente che l'accordo intervenga prima dell'utilizzazione della graduatoria;

Dato atto che l'Amministrazione è comunque tenuta a rispettare i fondamentali principi di imparzialità e trasparenza sanciti dall'art. 97 della Costituzione, così come ribadito – per la specifica materia del reclutamento nell'ambito del pubblico impiego – dall'articolo 35 del D. Lgs. 165/2001, che al comma 3 prevede: "Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento (...)".

Visti:

- l'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede: "Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di

pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo";

- l'art. 17, comma 1-bis del D.L. 162/2019, convertito in L. 28 febbraio 2020 n. 8, ai sensi del quale "per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000";

Preso atto che, alla luce della recente normativa, la validità temporale delle graduatorie concorsuali risulta essere la seguente:

- le graduatorie approvate dal 2012 al 2017 sono valide fino al 30.09.2020;
- le graduatorie approvate dal 2018 al 2019 sono valide per tre anni;
- le graduatorie approvate dal 2020 sono valide per due anni;

Visto l'art. 3, comma 8, legge 56/2019, che testualmente recita: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."*;

Ravvisata pertanto la necessità:

- di prevedere, fra le modalità di accesso all'impiego di questo Comune, anche lo scorrimento delle graduatorie formate da altri enti;
- conseguentemente, di predeterminare, a livello generale rispetto a qualsiasi procedura di scorrimento di graduatorie di altri enti, i criteri che orientino, in modo trasparente ed imparziale, l'individuazione della graduatoria concorsuale da impiegare da parte dell'Amministrazione comunale, al fine di evitare azioni distorsive e illegittime, rendendo il processo di scelta maggiormente leggibile e trasparente;

Dato atto che la competenza per l'approvazione del presente atto appartiene alla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 comma 2 e 3 del D.Lgs. n. 267/2000;

Ritenuto, quindi, di stabilire i criteri cui l'Amministrazione dovrà attenersi qualora decida di coprire posti vacanti della dotazione organica mediante lo scorrimento delle graduatorie di altri enti:

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate,

- Di prevedere, fra le modalità di accesso all'impiego di questo Comune, anche lo scorrimento delle graduatorie formate da altri enti;
- Di stabilire i seguenti criteri cui l'Amministrazione dovrà attenersi qualora decida di coprire posti vacanti della dotazione organica mediante lo scorrimento delle graduatorie di altri enti:

1. Il Comune di Orsogna può deliberare la utilizzazione di graduatorie di altri enti,

scaturenti da graduatorie concorsuali approvate entro il 31.03.2020, nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno del personale di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 e per come definito nelle Linee Guida del Dipartimento delle Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Tale utilizzazione può essere effettuata nel rispetto dei vincoli dettati alle assunzioni in riferimento sia alla capacità, che alle condizioni fissate dalla normativa vigente in materia.

2. La concreta utilizzazione di graduatorie di altri enti è preceduta dall'esito negativo sia della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, sia della procedura di mobilità volontaria di cui all'articolo 30 dello stesso decreto, se vi è l'obbligo di esperirla.
3. La utilizzazione di graduatorie di altri enti può essere disposta sia per assunzioni a tempo indeterminato sia per assunzioni a tempo determinato. Nel caso di assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate per scorrimento le graduatorie a tempo indeterminato di un altro ente dello stesso comparto.
4. La deliberazione di utilizzazione di graduatorie di altri enti deve essere adeguatamente motivata in relazione alla presenza di interessi pubblici, quali il contenimento dei costi per lo svolgimento di un nuovo concorso pubblico, la riduzione del carico di lavoro e degli adempimenti, la riduzione dei tempi, l'assenza di contenziosi etc.
5. Tale deliberazione, nel rispetto dei vincoli di cui al presente regolamento, può essere disposta sia per concorsi che altre PA devono ancora bandire, sia per concorsi in fase di espletamento, sia per concorsi le cui graduatorie siano già state approvate.
6. L'intesa con l'altro ente si concretizza con l'utilizzo degli strumenti del privato datore di lavoro, compresi lo scambio di lettere e la diretta sottoscrizione dell'accordo tra le parti.
7. La utilizzazione della graduatoria di altro ente è possibile per le assunzioni di dipendenti della stessa categoria e posizione iniziale di inquadramento giuridico; con riferimento alla duplicità di inquadramenti giuridici attualmente prevista per la categoria B, il profilo deve essere lo stesso o, quanto meno, deve essere coerente, anche alla luce dei requisiti richiesti come titolo di studio. Deve esserci inoltre unicità di durata dell'impegno lavorativo richiesto, cioè essere sia la graduatoria sia la volontà dell'ente utilizzatore riferiti ad assunzioni a tempo pieno e/o a part time, senza, in questa seconda ipotesi, la necessità della medesima durata percentuale dell'impegno orario e/o delle modalità di svolgimento (part time verticale, orizzontale, misto).
8. Il Responsabile del Servizio Personale, una volta stabilita con deliberazione della Giunta Comunale la utilizzazione della graduatoria di un altro ente, invia a tutti gli enti dello stesso comparto che hanno sede nel territorio provinciale, tramite pec, la richiesta di utilizzazione della graduatoria, fissando il termine per la risposta in 15 giorni dalla ricezione della richiesta. In caso di esito negativo a livello provinciale, la richiesta di utilizzo può essere inoltrata agli enti dello stesso comparto che hanno sede sia nelle altre province della Regione che in altre Regioni.
9. Nel caso di una sola risposta positiva, il Responsabile del Servizio personale stipula l'accordo per la utilizzazione della graduatoria di questo ente, con gli

strumenti di cui al precedente punto n. 6.

10. Nel caso di più risposte positive si predilige la graduatoria di più recente formazione, facendo riferimento alla data di approvazione della stessa.
 11. Una volta operata la individuazione dell'ente di cui utilizzare la graduatoria, si procede ai sensi del precedente punto n. 9.
 12. Con Determinazione del Responsabile del Servizio personale si dà corso alla assunzione del dipendente individuato ai sensi dei punti precedenti, previa verifica di tutti i requisiti richiesti per l'accesso al pubblico impiego e di quelli dichiarati nella domanda di partecipazione al concorso da cui è scaturita la graduatoria utilizzata.
- Di stabilire e precisare che il presente atto costituisce stralcio del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi;
 - Di dichiarare, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
SALERNI ERNESTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Sabatini Cristiana

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il giorno 05-05-2020 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 – D.lgs 267/2000.

ORSOGNA, li 05-05-2020

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
Dr. Andrea Mancini

CAPIGRUPPO N. 3536 DEL 05-05-2020

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 30-04-2020 perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL.

ORSOGNA, li 05-05-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
Sabatini Cristiana

