

*Comune di SAN CIPRIANO D'AVERSA*

*(Provincia di CE)*

**REGOLAMENTO COMUNALE  
SULL'ORDINAMENTO GENERALE  
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI  
DOTAZIONE ORGANICA - NORME DI ACCESSO**

**Approvato con deliberazione  
della Giunta Comunale  
n°27 del 18.02.2002**

**e da ultimo modificato con delibera di Giunta Comunale N°21 del 23.05.2011**

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e finalità del Regolamento.**

1. Il presente Regolamento:

a) determina i principi fondamentali e le modalità operative di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale con deliberazione n°102 del 09.10.1997;

b) contiene norme di organizzazione delle strutture organizzative in relazione alle disposizioni del vigente Statuto Comunale;

c) disciplina la dotazione organica, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dagli artt. 36 e 36-bis del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n° 29 e successive modifiche e integrazioni;

d) persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

e) definisce le modalità di direzione e di assunzione delle decisioni e determina per ciascuno dei ruoli le responsabilità attribuite e i risultati attesi.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione.**

1. Il presente Regolamento:

a) trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro tra l'Ente ed il personale che, a qualunque titolo, ne dipende;

b) stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulate, al di fuori della dotazione organica e solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'Ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva.

2. Le norme del presente Regolamento si integrano con le altre disposizioni regolamentari aventi attinenza con il personale, con diversi aspetti organizzativi e, in particolare, con le disposizioni primarie e secondarie relative alla disciplina del procedimento amministrativo.

### **Art. 3 - Quadro normativo di riferimento.**

1. Per quanto non previsto specificatamente nel presente Regolamento, si applicano le disposizioni:

a) delle leggi 25.03.1993 n°81 e successive modificazioni ed integrazioni; 15.05.1997 n°127; 16.06.1998 n°191; 03.08.1999 n°265 e del D.L.vo 18.08.2001, N°267;

b) della Legge 23.10.1993 n°421, del D.Lgs. 03.02.1993 n°29 e successive modificazioni ed integrazioni e del D.Lgs. 31.03.1998 n°80 e successive modifiche e integrazioni;

c) degli articoli non soppressi della Legge quadro sul pubblico impiego 29.03.1983 n°93;

d) dei contratti collettivi nazionali di lavoro tempo per tempo vigenti;

e) della Legge 20.05.1970 n°300;

f) delle altre disposizioni di Legge applicabili ai rapporti di pubblico impiego presso gli Enti Locali, non contrastanti con quelle in precedenza elencate;

g) delle eventuali nuove norme di Legge inerenti la P.A. in generale e gli enti locali in particolare;

2. Per la interpretazione ed applicazione dei contenuti del presente Regolamento si osservano i principi stabiliti dall'art. 12 delle "Disposizioni sulla Legge in generale" del codice civile con particolare riferimento alle norme richiamate nel comma precedente, tenendo conto altresì degli articoli da 1362 a 1371 del codice civile.

## **TITOLO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **Capo I - Principi generali**

#### **Art. 4 - Criteri generali di organizzazione.**

1. L'organizzazione della struttura delle aree, dei servizi e degli uffici, al fine di rendere l'attività del Comune più produttiva ed efficace, nel rispetto delle norme prima richiamate, si ispira ai seguenti criteri e principi:

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali;

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, anche mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai Cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato.

2. In particolare disciplina:

a) le sfere di competenza;

b) le attribuzioni e le responsabilità;

c) il raccordo dell'apparato burocratico con gli Organi politici-istituzionali, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dall'art. 97 della Costituzione.

3. I C.C.N.L. disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

#### **Art. 5 – Progetti - obiettivo e controllo dei risultati.**

1. Per lo svolgimento della propria attività e per l'impiego delle risorse, la struttura organizzativa programma il lavoro per obiettivi e progetti, previa adozione di soluzioni organizzative atte ad assicurare i migliori risultati ai minori costi.

2. Le aree, i settori e gli uffici predispongono i progetti per la realizzazione degli obiettivi programmatici approvati dal Consiglio Comunale o definiti, comunque, dagli Organi politici.

3. I progetti sono sottoposti a controlli intermedi e finali da parte del nucleo costituito allo scopo.

La verifica del risultato finale è assicurata secondo parametri di efficienza ed efficacia, intendendosi:

– per efficienza -la capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso la combinazione ottimale dei fattori produttivi, ed è data dal rapporto tra il risultato ottenuto ed i mezzi impiegati per ottenerlo;

– per efficacia -la capacità di raggiungere gli obiettivi e di soddisfare le esigenze degli utenti, ed è determinata dal rapporto tra il risultato ottenuto e gli obiettivi prefissati.

4. Per quanto non previsto nei precedenti commi, trova applicazione la normativa di cui al D.Lgs. 30.07.1999 n°286.

## **Capo II - Organizzazione**

### **Art. 6 - Struttura organizzativa.**

1. La struttura organizzativa è articolata in aree, settori ed uffici. L'articolazione della struttura, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.

2. **L'area** è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, deputata:

a) alle analisi dei bisogni per settori omogenei;

b) alla programmazione;

c) alla realizzazione degli interventi di competenza;

d) al controllo, in itinere, delle operazioni;

e) alla verifica finale dei risultati.

3. L'area comprende uno o più settori secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

4. **Il settore** costituisce un'articolazione dell'area. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

5. **L'ufficio** costituisce una unità operativa interna al settore che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività. Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti in base ai criteri di cui al capo I e tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del Responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

### **Art. 7 -Individuazione e articolazione delle aree. Unità di progetto.**

1. Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione delle quali sono preposti dipendenti avente qualifica dirigenziale o appartenenti alla categoria D3.

2. I settori rappresentano le unità organizzative di secondo livello alle quali:

a) fanno riferimento le specifiche materie rientranti nelle funzioni e di cui all'articolo precedente;

b) sono preposti dipendenti appartenenti alla categoria D1.

3. Gli uffici rappresentano le unità organizzative di terzo livello ai quali spetta la gestione degli interventi in specifici ambiti e ne garantiscono l'esecuzione. Agli uffici sono preposti dipendenti appartenenti alla categoria C.

4. Sono istituiti le aree, i settori e gli uffici di cui all'allegato "Dotazioni Organiche";

5. Il Sindaco può istituire unità di progetto per il raggiungimento di obiettivi determinati e straordinari inerenti l'attività di programmazione dell'Ente, affidandone la direzione ad un Responsabile di area o al Direttore Generale, previa individuazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie.

6. Nel provvedimento istitutivo saranno definiti i tempi di attuazione e le modalità di verifica dei risultati.

### **Art. 8 -Segretario Generale.**

1. Il Comune ha un Segretario titolare, Dirigente pubblico, dipendente da apposita Agenzia, avente personalità giuridica di diritto pubblico, iscritto all'Albo di cui al comma 75 dell'art. 17 della Legge 15.05.1997 n°127 ed al D.P.R. 04.12.1997 n°465.

2. Il Segretario Comunale dipende funzionalmente dal Sindaco.

3. La nomina, la conferma e la revoca del Segretario Comunale, sono disciplinate dalla Legge e dai C.C.N.L. tempo per tempo vigenti.

4. Al Segretario Comunale possono essere conferite, dal Sindaco, le funzioni di Direttore Generale.

5. Al Segretario Generale sono attribuite le seguenti funzioni:

a) svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti;

b) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili delle aree e ne coordina l'attività;

c) partecipa, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione direttamente o a mezzo di Funzionario appositamente incaricato;

d) può rogare tutti i contratti nei quali l'Ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;

e) esercita ogni altra funzione attribuita dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco;

6. In caso di conferimento delle funzioni di Direttore Generale, al Segretario spettano i compiti e le funzioni previsti dall'art. 108 del D.L.vo 267/2000. Allo stesso viene corrisposta una indennità di direzione determinata dal Sindaco con il provvedimento di conferimento dell'incarico, nei limiti del C.C.N.L. tempo per tempo vigente.

7. Tra le funzioni di cui alla lettera e) del precedente comma 5 possono essere anche svolte quelle di cui al secondo periodo del comma 2 dell'art.107 del D.l.vo 267/2000.

8. Il Segretario Comunale cessa automaticamente dall'incarico con la cessazione del mandato del Sindaco, continuando ad esercitare le funzioni sino alla nomina del nuovo Segretario.

9. Il Comune può stipulare polizze assicurative a proprio carico, per la tutela giudiziaria del Segretario comunale, ivi compresa l'assistenza legale. Nel caso di procedimenti penali a carico del Segretario Comunale, per fatti inerenti le funzioni d'ufficio, conclusi con assolu-

zione con formula piena, o con decreto di non luogo a procedere, sarà corrisposto dal Comune il rimborso delle spese legali documentate, eventualmente sostenute.

### **Art. 9 -Vice Segretario.**

1. In caso di vacanza del posto di Segretario Comunale o in caso di sua assenza o impedimento, il Vice Segretario lo sostituisce nelle funzioni ad esso spettanti per Legge; la sostituzione disposta direttamente dal Sindaco, tra i responsabili di area aventi idonei requisiti (art.110 D.L.vo 267/2000) non può superare i 60 giorni consecutivi.

2. Nei casi di sostituzione per assenza o impedimento del Segretario, al Vice Segretario spetta il compenso previsto dalla Legge.

3. La predetta sostituzione può essere disposta dal Sindaco, con provvedimento motivato, anche in favore di Segretario di altro Comune.

4. Per i periodi eccedenti 60 giorni la sostituzione, anche con il Vice Segretario, viene disposta con atto del competente Organo dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali.

5. Le predette disposizioni si applicano solo fino a quando non vi siano Segretari collocati in disponibilità ed in via sussidiaria ove non vi siano sufficienti Segretari in disponibilità. Da quella data per gli incarichi di reggenza e supplenza si applicano le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 19 del D.P.R. 04.12.1997 n° 465.

6. Il Vice Segretario partecipa, se richiesto, alle sedute degli Organi Collegiali.

### **Art. 10 -Direttore generale.**

1. Previa stipula di apposita convenzione con altri Comuni le cui popolazioni sommate a quella di questo Comune raggiungano i 15mila abitanti, è consentito procedere alla nomina del Direttore Generale.

2. Nella convenzione dovrà essere esplicitamente previsto:

a) il Sindaco che provvede alla nomina e alla revoca;

b) l'obbligo per cui tutte le Giunte dei Comuni convenzionati adottino la deliberazione preventiva alla nomina ed alla revoca;

c) l'individuazione dei servizi che dovranno essere gestiti in modo coordinato e unitario;

d) i criteri di valutazione dei requisiti per la scelta dei Candidati.

3. Il Direttore Generale è scelto tra esperti di organizzazione aziendale e/o di pubblica amministrazione sulla base di curriculum formativi e professionali che ne comprovino le capacità gestionali e organizzative.

4. Il Direttore Generale provvede a dare concreta attuazione agli obiettivi ed agli indirizzi stabiliti dagli Organi di governo e sovrintende alla gestione complessiva dell'Ente, nel rispetto dei principi indicati all'art.1 del presente Regolamento, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa. Il Direttore Generale risponde direttamente al Sindaco del proprio operato.

5. Il Direttore Generale predispose il piano dettagliato e gli obiettivi previsti dalla Amministrazione Comunale, nonché la proposta di piano esecutivo di gestione o strumento equivalente.

6. Il Direttore Generale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili delle aree e ne coordina l'attività, adotta gli atti di gestione che li riguardano; inoltre, partecipa al controllo della gestione dell'attività dell'Ente.

7. Il Direttore Generale può avocare a sé l'adozione di atti che non siano stati tempestivamente adottati dal competente Responsabile di area, fatta salva la obbligatorietà della segnalazione dell'accaduto al Sindaco, agli Organi Collegiali dell'Ente, al Presidente del Nucleo di valutazione per il controllo interno nonché al Responsabile dei procedimenti disciplinari.

8. In caso di assenza di convenzione di cui al comma 1 le funzioni di Direttore Generale possono essere conferite dal Sindaco al Segretario Comunale ai sensi dell'art.108 comma 4 del D.L.vo 267/2000;

9. Nel caso di conferimento delle funzioni di Direttore Generale, al Segretario Comunale spettano i compiti previsti dal surrichiamato art.108 del D.L.vo 267/2000.

Allo stesso viene corrisposta una indennità di direzione determinata dal Sindaco con il provvedimento di conferimento dell'incarico, e con le modalità previste dal C.C.N.L. di categoria.

#### **Art. 11 -Organizzazione dell'area amministrativa.**

1. All'Area amministrativa fanno capo i seguenti settori:

- Segreteria ;Organi Istituzionali;Affari Generali;
- Relazione con il pubblico
- Personale ;
- Contenzioso-Legale e del lavoro
- Servizi Sociali;
- Pubblica istruzione
- Biblioteca ; Tempo Libero; Informagiovane;Cultura;

2. Al Dirigente dell'area amministrativa sono affidate le funzioni manageriali che impegnano l'Ente verso l'esterno nonché il coordinamento e la gestione di tutti i settori elencati nel precedente comma 1.

3. Il Responsabile dell'Area coadiuva il Dirigente e lo sostituisce in caso di assenza o impedimento.

4. Le risorse umane assegnate all'area amministrativa sono individuate come dal seguente prospetto:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MANSIONI	Categoria	POSTI N.
1	<i>Dirigente</i>	Funzioni manageriali	Dirigente	1
2	<i>Funzionario</i>	Coadiutore Dirigente	D3	1
3	<i>Istruttore Direttivo</i>	Responsabili dei Settori e figure con specifica professionalità	D1	10
4	<i>Istruttore</i>	Responsabili degli Uffici	C1	8
5	<i>Terminalisti</i>	Addetti	B3	6
6	Esecutore	Addetti	B1	13
7	Operatore	Addetti	A1	5
TOTALE				44

#### **4. Art. 12 -Organizzazione dell'Area della Vigilanza.**

1. All'Area della vigilanza fanno capo i seguenti settori:

- Viabilità;
- Polizia Giudiziaria e Amministrativa
- Edilizia-Protezione Civile
- Fiere -Mercati e controllo attività commerciale

2. Il Responsabile dell'area della vigilanza assume la denominazione di Comandante la Polizia Municipale ed il grado di capitano; il Vice Comandante rivestirà il grado di Tenente. Al Comandante è affidato il coordinamento e la gestione di tutti i settori elencati nel precedente comma 1.

3. Le risorse umane assegnate all'area della vigilanza sono individuate come dal seguente prospetto:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MANSIONI	Categoria	POSTI N.
1	<i>Funzionario</i>	Capitano Comandante	D3	1
2	<i>Istruttore Direttivo P.M.</i>	Tenente Vice Comandante	D1	1
3	<i>Istruttore Direttivo P.M.</i>	Responsabili Settori	D1	3
4	<i>Istruttore Vigilanza</i>	Agenti di P.M.	C1	16
5	<i>Terminalista</i>	Addetto	B3	1
ed, in totale				22

### **Art. 13 -Organizzazione dell'area demografica**

1. All'Area demografica fanno capo i seguenti settori:

- Servizi Demografici;
- Stato Civile;
- Elettorale ;
- Statistica e Leva;
- CED

2. Al Responsabile dell'area demografica è affidato il coordinamento e la gestione dei settori elencati nel precedente comma 1.

3. Le risorse umane assegnate all'area demografica sono individuate come dal seguente prospetto:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MANSIONI	Categoria	POSTI N.
1	<i>Funzionario</i>	Responsabile dell'area	D3	1
2	<i>Istruttore Direttivo</i>	Responsabile dei settori	D1	5
3	<i>Istruttore</i>	Responsabili degli Uffici	C1	4
4	<i>Terminalista</i>	Addetti	B3	5
5	<i>/ Esecutore</i>	<i>/ Addetti</i>	<i>/ B1</i>	7
TOTALE				22

### **Art. 14 -Organizzazione dell'area contabile**

1. All'Area contabile fanno capo i seguenti settori:

- finanze-contabilità-programmazione economica-
- personale-economato
- tributi e patrimonio
- Gestione entrate
- Attività produttive

2. Al Responsabile dell'area contabile è affidato il coordinamento e la gestione di tutti i settori elencati nel precedente comma 1.



3. Le risorse umane assegnate al servizio finanziario comunale sono individuate come dal seguente prospetto:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MANSIONI	Categoria	POSTI N.
1	<i>Funzionario</i>	Responsabile dell'area	D3	1
2	<i>Istruttore Direttivo</i>	Responsabili dei Settori	D1	5
3	<i>Istruttore</i>	Responsabili Uffici e Addetti	C1	6
4	<i>Esecutore</i>	Addetto	B1	2
5	<i>Terminalista</i>	Addetti	B3	3
Ed, in totale				17

4. Il Responsabile del servizio finanziario di cui all'articolo 151, comma 4, del D.L.vo n° 267 /2000, si identifica con il Responsabile dell'Area o, in caso di sua assenza o impedimento, con la figura professionale dotata di funzioni vicarie.

### **Art. 15 -Organizzazione dell'area tecnica.**

1. All'Area tecnica fanno capo i seguenti settori:

- Urbanistica
- Lavori pubblici;
- Impianti a rete;
- Manutenzione;
- Igiene-Ecologia;

2. Al Responsabile dell'area tecnica è affidato il coordinamento e la gestione di tutti i settori elencati nel precedente comma 1.

3. Le risorse umane assegnate all'area tecnica comunale sono individuate come dal seguente prospetto:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MANSIONI	Categoria	POSTI N.
1	<i>Funzionario</i>	Responsabile area	D3	1
2	<i>Istruttore Direttivo</i>	Responsabili settori	D1	5
3	<i>Istruttore</i>	Responsabili uffici	C1	6
4	<i>Terminalisti</i>	Addetti	B3	1
5	<i>Esecutore</i>	Addetti	B1	3
6	<i>Operatore</i>	Addetti	A1	11
ed, in totale				27

### **Art. 16 -Trasformazione del rapporto di lavoro.**

1. In relazione al disposto dell'art. 1, commi da 56 a 65, della Legge 23.12.1996 n°662 e successive modifiche e integrazioni, troverà pronta applicazione a richiesta, l'istituto della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, così come il ritorno al tempo pieno.

2. Per la procedura da seguire ed i limiti da osservare troveranno puntuale applicazione le norme contrattuali tempo per tempo vigenti.

## **TITOLO III - L'ATTIVITÀ**

### **Art. 17 -Attività di gestione.**

1. I Responsabili di area, in quanto responsabili degli uffici e dei settori e come tali individuabili ai sensi dell'art.107 del D.L.vo 267/2000, in relazione a quanto previsto dall'art. 11 del C.C.N.L. 31 marzo 1999, svolgono tutti i compiti finalizzati all'attuazione delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato dell'Organo politico.

2. In particolare, agli stessi, sono attribuiti:

- a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;

- b) la responsabilità delle procedure di appalto e di concorso;
- c) la stipula dei contratti in rappresentanza del Comune;
- d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
- f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla Legge, dai Regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
- g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza.

3. Il Regolamento di contabilità e quello dei contratti definiscono le modalità operative di esercizio delle competenze dei Responsabili di area in materia di acquisizione dei beni, prestazioni e servizi e di realizzazione di opere.

4. Spettano al Responsabile di area i pareri interni all'Ente nonché quelli previsti a norma di Legge per le proposte di deliberazione sulle materie di competenza del servizio medesimo.

5. Gli atti di competenza dei dipendenti non sono soggetti ad avocazione da parte del Sindaco, se non per particolari motivi di necessità ed urgenza, specificamente indicati nel provvedimento di avocazione, da comunicare al Consiglio Comunale.

6. In caso di assenza o impedimento del soggetto titolare ad assumere gli atti di gestione, questi vengono adottati dal dipendente che legittimamente lo sostituisce, ovvero, previa disposizione del Sindaco, dal Segretario comunale. Ove sia stato nominato il Direttore Generale o ne siano state assegnate le funzioni, il potere di avocazione compete al predetto Dirigente con le modalità di cui al precedente art.10 7.

7. In presenza di atti invalidi, inopportuni o comunque non più rispondenti all'interesse pubblico, il soggetto che ha emanato l'atto, può procedere, in sede di autotutela, all'annullamento o alla revoca dell'atto stesso, dandone preventiva comunicazione al Sindaco ed al Segretario Generale.

8. In caso di conflitti di competenza e/o di attribuzioni, decide il Sindaco, su relazione del Segretario Comunale, sentita la Giunta Comunale.

#### **Art. 18 -Le determinazioni.**

1. Per assolvere le funzioni loro assegnate, i Responsabili di area cui siano state attribuite le funzioni di cui al precedente art. 17, adottano atti di gestione che assumono la forma della "determinazione".

2. Le determinazioni sono elencate, in numero progressivo cronologico annuale, in apposito registro.

3. Anche ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza amministrativa, le determinazioni sono affisse, all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi e sono immediatamente eseguibili, con la eccezione di cui al successivo comma 6.

4. Le determinazioni esecutive di precedenti atti, non sono soggette a pubblicazione all'albo pretorio ed avranno esecuzione dopo il loro inserimento nella raccolta di cui all'art.

27, comma 9, del D.L.gs.25 febbraio 1995 n°77 e successive modificazioni. Le dette determinazioni dovranno contenere la dichiarazione: non soggetta a pubblicazione all'albo pretorio.

5. Le determinazioni dei Responsabili che comportano impegni di spesa sono trasmesse al Responsabile Area Contabile e sono esecutive con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

6. Copia di tutte le determinazioni dovrà essere inviata all'ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco, se costituito, ai sensi dell'art. 90, del D.L.vo n.267/2000.

Delle stesse sarà curata una raccolta-indice con numerazione unica progressiva, per ordine di data e numero attribuiti da ciascuna area.

7. In relazione al disposto dell'art. 8 della Legge 7.08.1990 n°241, dovranno indicare il nome e cognome del Responsabile del procedimento.

### **Art. 19 -La conferenza di organizzazione.**

1. La conferenza di organizzazione:

a) è composta dal Segretario comunale e da tutti i Responsabili di area;

b) è convocata e presieduta dal Segretario comunale;

c) esercita un ruolo di impulso operativo e di supporto organizzativo; su richiesta degli Organi di governo avanza anche suggerimenti ed esprime valutazioni su problematiche concernenti il funzionamento della struttura comunale, l'ambiente di lavoro e la formazione professionale.

2. La conferenza di organizzazione svolge inoltre un ruolo di collegamento delle strutture organizzative con gli Organi di governo; vigila sul rispetto del codice di comportamento dei dipendenti.

3.La partecipazione del Segretario comunale e dei Responsabili di area alla conferenza è obbligatoria e gratuita.

4.La conferenza è validamente costituita con la presenza della maggioranza dei componenti e delibera in forma palese. Un Responsabile di area, appositamente incaricato dal Segretario Generale, redige i verbali delle riunioni e cura gli adempimenti conseguenti alle decisioni assunte.

5.La conferenza organizzativa si riunisce, di norma, una volta al mese.

### **Art. 20 -Il Procedimento amministrativo.**

1.Ai procedimenti amministrativi di competenza della struttura organizzativa, sia che conseguano obbligatoriamente ad iniziativa di parte sia che debbano essere promossi d'ufficio,si applicano le norme dello speciale Regolamento comunale.

2.Nello svolgimento di ciascun procedimento amministrativo sono disposti solo gli adempimenti strettamente necessari per il compimento dell'istruttoria e per l'emissione del provvedimento, indispensabili per l'adozione di decisioni motivate o espressamente prescritte da Leggi o da Regolamenti.

3.I procedimenti devono essere conclusi con l'adozione di un motivato provvedimento nel termine stabilito, per ciascun procedimento, dallo speciale Regolamento. In esso sono indicati, altresì, i servizi o gli uffici Responsabili dell'istruttoria e l'Organo competente all'adozione del provvedimento.

4.Quando non siano prescritte obbligatoriamente forme procedurali, l'attività amministrativa del Comune deve svolgersi con modalità semplici ed economiche e con esiti immediati.

## **TITOLO IV - LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

### **Capo I - La dotazione organica**

#### **Art. 21 -Dotazione organica.**

1.La dotazione organica del personale dipendente e la sua articolazione strutturale e funzionale risulta dall'allegato "A" al presente Regolamento.

2.L'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a periodica verifica da parte della Giunta per assicurare la coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge 27.12.1997 n°449, al comma 4 dell'art. 36 del D.Lgs. n°29/1993, come sostituito dall'art. 22 del D.Lgs. 31.03.1998 n°80, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Le variazioni riguardanti l'assetto e le competenze degli uffici sono deliberate dalla Giunta, sentito il parere del Segretario Generale.

3.La variazione comporta la individuazione ed elencazione dei posti di ruolo, a tempo pieno o a tempo parziale, secondo l'inquadramento previsto dai contratti di lavoro ed è suddivisa unicamente per categorie e profili professionali.

#### **Art. 22-Categorie e profili professionali.**

1.Il sistema di classificazione del personale è articolato conformemente a quanto previsto dall'art. 3 del C.C.N.L. 31 marzo 1999.

2.I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria.

3.I profili professionali non riportati nell'allegato A al contratto sottoscritto in data 31 marzo 1999 sono individuati dal servizio personale, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, e sono collocati nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo esemplificativo nel citato allegato A.

4.In conseguenza dell'emanazione di nuove disposizioni o a seguito del verificarsi di nuove e diverse esigenze, con la procedura di cui al comma precedente, possono essere variati i profili professionali previsti.

5.Il cambiamento del profilo professionale necessita di un previo accertamento della professionalità necessaria e di idonea formazione.

#### **Art. 23 -Disciplina delle mansioni.**

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla categoria di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della categoria immediatamente superiore:

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.4 del C.C.N.L. del 31.03.1999;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti è disposto dal Dirigente nell'ambito delle risorse assegnate secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.

4. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

5. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la categoria superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

6. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una categoria superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la categoria superiore. Chi ha disposto l'assegnazione, se ha agito con dolo o colpa grave, risponde personalmente del maggior onere conseguente.

7. Il dipendente può essere adibito a svolgere, occasionalmente, compiti e mansioni di categoria immediatamente inferiore senza che ciò possa determinare variazioni nel trattamento economico.

#### **Art. 24 - Attribuzione provvisoria di diversa mansione. Competenza.**

1. Le mansioni proprie della categoria immediatamente superiore di cui al precedente articolo 23, comma 2, sono attribuite con determinazione del Dirigente Area AA.GG.

2. Le mansioni proprie della qualifica immediatamente inferiore di cui al precedente art. 23, comma 6, sono attribuite con determinazione del Responsabile dell'area.

#### **Art. 25 - Dipendenza gerarchica - Verifica dell'attività.**

1. I Responsabili delle aree sono responsabili dei risultati delle attività svolte dai settori e dagli uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati, in relazione agli obiettivi, dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, incluse le direzioni organizzative e di gestione del personale.

2. All'inizio di ogni anno i Responsabili delle aree presentano al Segretario Generale e questi al Sindaco, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

3. Tenuto conto della normativa che regola il rapporto di lavoro e considerata l'organizzazione del Comune, la dipendenza gerarchica comporta che il lavoro sia organizzato in determinate posizioni e che le prestazioni, come prima disciplinate, siano verificate e valutate dall'apposito Nucleo.

## TITOLO V - L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

### Capo I - Ammissione agli impieghi

#### **Art. 26 - Reclutamento del personale - Principi generali.**

1. L'assunzione avviene con contratto individuale di lavoro:

*a)* tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano l'accesso dall'esterno in misura che viene, di volta in volta, fissata con la deliberazione di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui al successivo comma 4, tenendo conto, in particolare, delle professionalità esistenti all'interno;

*b)* mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le categorie e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui all'articolo 1 della Legge 2 aprile 1968 n°482, come integrato dall'articolo 19 della Legge 5 febbraio 1992 n°104, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Con decorrenza dal 17 gennaio 2000, trova applicazione la Legge 12 marzo 1999 n°68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

3. Le procedure di reclutamento 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, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

*b)* adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

*c)* rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

*d)* composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari e dirigenti della pubblica amministrazione, docenti, ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'Organo di direzione politica dell'Amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 27.12.1997 n°449.

5. Il Comune, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvale delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle Leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Sarà data applicazione ai C.C.N.L. per la disciplina della materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla Legge 18.04.1962 n°230, dall'articolo 23 della Legge 28.02.1987 n°56, dall'articolo 3 del D.L.

30.10.1984 n°726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19.12.1984 n°863, dall'articolo 16 del D.L. 16.05.1994 n°299, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19.07.1994 n°451, dalla Legge 24.06.1997 n°196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.

6. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ferma restando ogni responsabilità e sanzione a carico dei responsabili della violazione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. L'Amministrazione ha l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

7. Le procedure per l'assunzione, sono stabilite dal presente Regolamento, ai sensi di quanto dispone l'art. 36 bis del D.Lgs. n°29/93, introdotto dall'art. 23 del D.Lgs. n°80/1998, integrando e modificando le disposizioni contenute nel D.P.R. 9.05.1994 n°487, recante "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi", come modificato dal D.P.R. 30.10.1996 n°693.

8. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della Legge 27.12.1997 n°449, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco, qualora sia stata attivata la mobilità collettiva di cui agli artt. 35 e 35-bis del D.Lgs. n°29/1993, come, rispettivamente, sostituito e introdotto dagli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n°80/1998.

### **Articolo 27 - Progressioni di carriera**

1) Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune di S. c. di A. prevede che le progressioni fra le aree debbano avvenire attraverso concorsi pubblici con riserva del personale dipendente, nel rispetto dei principi di selettività;

2) La riserva di cui al comma 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale inquadrato nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a concorso e, comunque, in possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria selezionata.

### **Articolo-28- Progressioni economiche**

1) Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, il comune di S. Cipriano d'Aversa riconosce le progressioni economiche orizzontali;

2) Le progressioni economiche, coerentemente con quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle qualità culturali e professionali, all'attività svolta ed ai risultati individuali e collettivi, rilevati dal medesimo sistema;

3) Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai CCNL ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;

4) La valutazione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali è correlata allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati annualmente dal sistema di valutazione, nonché in funzione delle qualità culturali e professionali;

### **Art. 29 - Commissione esaminatrice.**

1. La Commissione esaminatrice, unica per le prove di selezione e la eventuale preselezione, sarà nominata con deliberazione della Giunta Comunale nel rispetto delle norme di cui all'art. 9 del D.P.R. 9.05.1994 n°487, come modificato dall'art. 9 del D.P.R. 30.10.1996 n°693, nonché degli articoli 36 e 61, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n°29/1993, come, rispettivamente sostituito e modificato dal D.Lgs. n°80/1998.

2. La Commissione sarà così composta:

a) dal Responsabile dell'area cui appartiene il posto da ricoprire - presidente di diritto;

b) 2 membri effettivi, se dipendenti da ente locale di posizione non inferiore a quella dei posti a concorso, esperti nelle materie oggetto del concorso stesso oppure in posizione apicale nell'Ente da cui dipendono;

c) 2 membri supplenti, se dipendenti da Ente locale di posizione non inferiore a quella dei posti a concorso, esperti nelle materie oggetto del concorso oppure in posizione apicale nell'Ente da cui dipendono.

3. La presidenza della Commissione può essere assegnata al Segretario comunale o a un dirigente di altro ente territoriale, per la copertura di posti di qualifica apicale.

4. Alla Commissione possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingue straniere e per le materie speciali.

5. Almeno un componente effettivo, salvo motivata impossibilità, è riservato alle donne.

6. Con la stessa deliberazione la Giunta provvederà alla nomina del segretario della commissione nella persona di un dipendente di categoria superiore o pari a quella del posto oggetto di selezione.

7. Per la eventuale suddivisione della Commissione in sottocommissioni, trova applicazione l'art. 9, comma 3, del D.P.R. 9.05.1994 n°487, come sostituito dall'art. 9, comma 4, del D.P.R. 30.10.1996, n°693.

8. La Giunta Comunale, con atto motivato, potrà integrare la Commissione con personale di istituto o scuola specializzata, quando una delle prove consiste nella risoluzione di quiz.

9. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche per le procedure selettive delle progressioni verticali.

### **Art. 30 - Selezione pubblica - Preselezione.**

1. La selezione pubblica, troverà disciplina attuativa nel bando di concorso.

2. L'Amministrazione può attuare, quando le circostanze o il profilo professionale lo richiedano, il metodo della preselezione con corso propedeutico che consiste nel selezionare i concorrenti attraverso specifiche prove attitudinali o semplicemente mediante graduatoria per soli titoli, così da ammettere i concorrenti ad un corso di preparazione alle prove della selezione, tenuta a cura e spese dell'Ente.



3. Al corso sarà ammesso un numero di concorrenti non inferiore al numero dei posti messi a concorso aumentato del 20%, e determinato dalla Giunta Comunale. Il corso sarà tenuto da esperti delle materie oggetto delle prove.

### **Art. 31 - Selezione tra gli iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego.**

1. La selezione tra gli iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego trova disciplina nel successivo capo VII.

### **Art. 32 - Assunzione di soggetti appartenenti alle categorie protette.**

1. Le assunzioni obbligatorie degli appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 1 della Legge 02.04.1968 n°482, saranno disposte con deliberazione della Giunta Comunale nel rispetto delle procedure di cui agli articoli da 29 a 32 del D.P.R. 9.05.1994 n°487 e secondo i principi di cui all'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n° 29/1993, come sostituito dall'art. 22 del D.Lgs. n°80/1998.

2. Nell'Ente troveranno, altresì, puntuale applicazione le disposizioni della Legge 12 marzo 1999 n°68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

### **Art. 33 - Riserva dei posti al personale interno. Inapplicabilità.**

1. In relazione alle nuove modalità di assunzione, nonché alla disciplina della progressione verticale nel sistema di classificazione e della progressione economica all'interno della categoria, di cui agli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. 31.03.1999, cessa di avere applicazione, nelle selezioni pubbliche, la riserva per il personale interno.

### **Art. 34 - Copertura dei posti.**

1. Ferme restando le riserve di Legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data della selezione, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti nei tre anni successivi. I posti disponibili da mettere a selezione devono essere coperti entro 6 mesi dalla data del relativo bando.

2. Nel bando di selezione l'Amministrazione indica soltanto il numero dei posti disponibili alla data del bando stesso, precisando che la graduatoria rimane efficace per un termine di tre anni dalla data di approvazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili nella stessa posizione funzionale, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione della selezione medesima.

### **Art. 35 - Requisiti generali - Limiti di età.**

1. Per accedere all'impiego dall'esterno, gli interessati dovranno essere in possesso di tutti i requisiti previsti dall'art. 2 del D.P.R. 9.05.1994 n°487, così come modificato dall'art. 2 del D.P.R. 30.10.1996 n°693; la partecipazione alle selezioni non è soggetta ai limiti di età, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 6, della Legge 15.05.1997 n°127.

2. Per i profili professionali di cui al seguente prospetto, ai sensi dell'art. 3, comma 6, della Legge n° 127/1997, il limite di età massimo è fissato come a fianco di ciascuna indicato.

N.D.	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	LIMITE MASSIMO DI ETA' (comprese eventuali elevazioni)
1	C	Addetti alla Polizia Municipale	Anni 40 (quaranta)

### **Art. 36 - Altri requisiti - Prove d'esame - Modalità di copertura posti d'organico.**

1. Nell'allegato A) al presente Regolamento è riportata la dotazione organica del personale e nell'allegato B), sono indicati gli specifici requisiti da possedersi, le prove d'esame da superarsi per l'accesso dall'esterno ai singoli posti di organico, nonché le modalità di loro copertura. Tali specifici requisiti, nonché quelli generali di cui al precedente articolo 35, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione delle domande di ammissione.

2. Per la progressione verticale di cui al precedente art. 27 eventuali altri requisiti e le prove di esame, sono indicati nell'allegato B.1.

## **Capo II - Selezione mediante concorso pubblico per titoli ed esami**

### **Art. 37 - Bando di concorso.**

1. Il bando di concorso pubblico, indetto con provvedimento del Responsabile dell'area, deve contenere, oltre alle indicazioni prescritte dall'art. 3, comma 2°, del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487:

a) il numero dei posti messi a concorso, il profilo professionale, l'area e la categoria di appartenenza con il relativo trattamento economico;

b) le dichiarazioni da farsi nella domanda a cura dell'aspirante;

c) i documenti ed i titoli da allegarsi alla domanda;

d) l'ammontare della tassa da corrispondere per la partecipazione al concorso e le modalità di versamento;

e) la dichiarazione relativa al rispetto delle norme di cui alla Legge 2 aprile 1968 n°482;

f) i termini per l'assunzione in servizio dei vincitori;

g) le modalità che saranno seguite per convocare i concorrenti ammessi alla prova concorsuale;

h) ogni altra notizia ritenuta necessaria o utile;

i) eventuale limite di età ai sensi del precedente art. 31, comma 2.

2. Le prescrizioni contenute nel bando sono vincolanti per tutti coloro che sono chiamati ad operare nella procedura concorsuale e non possono essere variate se non prima della scadenza del termine per la presentazione della domanda e con contestuale protrazione del termine di presentazione dell'istanza per un periodo di tempo pari a quello già trascorso dalla data del bando. Alla variazione dovrà essere assicurata la stessa pubblicità osservata per il bando.

### **Art. 38 - Domanda di ammissione al concorso - Termini - Modalità.**

1. La domanda di ammissione al concorso, redatta in carta semplice conformemente allo schema approvato con il bando, dovrà essere inviata per posta a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento ovvero presentata a mano entro il termine fissato dal bando.

2. La data di spedizione della domanda è stabilita e comprovata dal timbro a data apposto dall'ufficio postale accettante. Il termine per la presentazione della domanda, ove cada in giorno festivo, sarà prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.

3. Non saranno comunque prese in considerazione le domande che, anche se spedite nei termini, pervengano al Comune oltre il quarantesimo giorno dopo quello di pubblicazione del bando o dell'avviso di concorso.

4. Il Comune non assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi postali o ad altre cause non imputabili al Comune stesso.

5. La domanda, dovrà essere inviata in busta chiusa ovvero consegnata a mano. Sulla busta di spedizione dovrà essere chiaramente riportato il concorso, il nome e il cognome del candidato.

6. Nella domanda gli aspiranti dovranno dichiarare sotto la propria responsabilità, pena l'esclusione:

a) il cognome, il nome, la data e il luogo di nascita;

b) il codice fiscale;

c) la residenza;

d) l'indicazione del concorso;

e) di essere in possesso di tutti i requisiti necessari per l'assunzione del pubblico impiego alla data di scadenza del termine stabilito dal bando e precisamente dovranno dichiarare:

– il possesso della cittadinanza italiana; tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7 febbraio 1994;

– iscrizione nelle liste elettorali ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime;

– di non aver riportato condanne penali e di non avere procedimenti penali pendenti. In caso contrario, in luogo di tale dichiarazione, devono essere specificate tali condanne o devono essere precisamente indicati i carichi pendenti;

– la propria posizione nei riguardi degli obblighi militari;

– l'idoneità fisica all'impiego;

– il possesso di eventuali titoli preferenziali o di precedenza alla nomina previsti dall'art. 5 del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, nonché dalla Legge 2 aprile 1968 n°482 e successive modificazioni ed integrazioni;

– la non destituzione o la non dispensa dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento ovvero la non decadenza dall'impiego stesso ai sensi dell'art. 127, lettera d), del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957 n°3;

– la non interdizione dai pubblici uffici in base a sentenza passata in giudicato;

f) il possesso del titolo di studio richiesto;

g) i servizi eventualmente prestati come impiegato presso pubbliche amministrazioni;

h) il possesso di ulteriori titoli culturali e di qualificazione professionale ritenuti utili ai fini della valutazione;

i) l'indirizzo al quale recapitare eventuali comunicazioni se differente dalla residenza, con l'esatta indicazione del numero di codice di avviamento postale nonché del numero telefonico.

7. I candidati portatori di handicap dovranno specificare l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap nonché segnalare l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

8. La domanda deve essere sottoscritta dal candidato. Ai sensi del comma 5 dell'art. 3 della Legge 15 maggio 1997 n°127, non è richiesta l'autenticazione della sottoscrizione.

### **Art. 39 - Documenti da allegare alla domanda.**

1. I concorrenti dovranno allegare alla domanda, in carta semplice:

a) il documento comprovante l'avvenuto pagamento della tassa di concorso;

b) eventuali altri documenti e titoli la cui produzione sia esplicitamente prescritta dal bando di concorso;

c) eventuali titoli ai fini della riserva, della precedenza o della preferenza nella nomina così come individuati dall'art. 5 del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, come modificato dall'art. 5 del D.P.R. 30 ottobre 1996 n°693, nonché dall'art. 3, comma 7, della Legge 15 maggio 1997 n°127, come modificato dall'art. 2, comma 9, della Legge 16 giugno 1998 n°191;

d) tutti i titoli di merito ritenuti rilevanti agli effetti del concorso per la loro valutazione.

2. Tra i titoli di merito viene valutato anche il curriculum professionale, la cui presentazione è facoltativa. Lo stesso deve comprendere solo dichiarazioni formalmente documentate e deve essere debitamente sottoscritto.

3. Tutti i documenti allegati alla domanda, ove in copia, devono essere debitamente autenticati. Tutti i documenti, ove non siano già stati specificamente elencati nella domanda, devono essere descritti in un elenco in carta semplice da unirsi alla domanda stessa, sottoscritto dall'interessato.

#### **Art. 40 - Diffusione del bando di concorso.**

1. Il bando, ovvero l'avviso del concorso, sarà pubblicato nel rispetto delle procedure vigenti alla data della sua approvazione.

2. Il bando integrale deve essere pubblicato all'Albo Pretorio comunale e dei Comuni confinanti, nonché nei consueti luoghi di affissione del Comune e deve essere comunicato alle OO.SS.

#### **Art. 41 - Riapertura del termine e revoca del concorso.**

1. Si può stabilire di riaprire il termine fissato nel bando per la presentazione delle domande allorché il numero delle domande presentate entro tale termine appaia, a giudizio insindacabile dell'Organo preposto, insufficiente per assicurare un esito soddisfacente del concorso.

2. E' data, inoltre, all'Organo preposto facoltà di revocare il concorso, per ragioni di interesse pubblico, in qualunque fase.

#### **Art. 42 - Ammissione ed esclusione dal concorso.**

1. Scaduto il termine per la presentazione delle domande il Funzionario responsabile procede all'esame delle stesse e della documentazione allegata ai soli fini dell'ammissibilità dei concorrenti.

2. Delle operazioni di cui al comma 1 sarà redatto apposito verbale contenente l'accertamento dell'ammissibilità di tutti i concorrenti.

3. Lo stesso Funzionario responsabile notificherà il provvedimento di esclusione ai non ammessi.

#### **Art. 43 - Irregolarità delle domande.**

1. Le domande contenenti irregolarità od omissioni che non comportino l'esclusione dal concorso, saranno regolarizzate dall'interessato, previa comunicazione scritta da parte del funzionario responsabile del procedimento, entro 15 giorni dalla ricezione della predetta comunicazione.

#### **Art. 44 - Imposta di bollo.**

1. L'istanza di partecipazione ai concorsi, nonché la documentazione allegata, sono esenti dal bollo.

#### **Art. 45 - Adempimenti della Commissione Esaminatrice.**

1. La Commissione esaminatrice di cui al precedente art.29 delibera a maggioranza di voti palesi e con la presenza, a pena di nullità, di tutti i suoi componenti.

2. In relazione:

- alla cessazione dell'incarico di componente di commissione esaminatrice;
- agli adempimenti della commissione;
- alla trasparenza amministrativa nei procedimenti concorsuali;
- agli adempimenti dei concorrenti durante lo svolgimento delle prove scritte;
- agli adempimenti dei concorrenti e della commissione al termine delle prove scritte;
- al processo verbale delle operazioni d'esame e formazione delle graduatorie;

trovano applicazione, gli articoli 10, 11, 12, 13, 14 e 15 del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487 e successive modifiche e integrazioni.

3. La composizione della Commissione rimane inalterata durante tutto lo svolgimento del concorso, salvo in caso di decesso, incompatibilità od impedimenti sopravvenuti ovvero per perdita della qualifica di base per i Funzionari, salvo il caso di cessazione dal servizio per collocamento a riposo.

4. Verificandosi una di tali evenienze, subentra il corrispondente supplente.

5. La seduta di insediamento della Commissione Esaminatrice è convocata dal Presidente della stessa entro 30 giorni dalla partecipazione della nomina.

6. Il Segretario della Commissione consegna alla stessa, in copia:

- il bando di concorso;
- il provvedimento di costituzione della Commissione Esaminatrice;
- il provvedimento che approva le operazioni di ammissione;
- il presente Regolamento e, in originale, le domande di ammissione ed i documenti relativi.

### **Capo III - Valutazione dei titoli e degli esami**

#### **Art. 46 - Punteggio.**

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

- a) punti 30 per ciascuna prova scritta;
- b) punti 20 per ciascuna prova pratica;
- c) punti 30 per ciascuna prova orale;
- d) punti 20 per i titoli.

#### **Art. 47 - Valutazione dei titoli.**

1. Ai fini della valutazione, i titoli sono suddivisi in quattro categorie ed i complessivi 20 punti ad essi riservati dal precedente art. 46, sono così ripartiti:

I Categoria - Titoli di studio	punti: 04
II Categoria - Titoli di servizio	punti: 08
III Categoria - Curriculum formativo e professionale	punti: 04
IV Categoria - Titoli vari e culturali	punti: 04
ed, in totale,	punti: 20

2. La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.

#### **Art. 48 - Valutazione dei titoli di studio.**

1. I complessivi 4 punti disponibili per i titoli di studio saranno attribuiti come dal prospetto che segue:

Titoli espressi in decimi		Titoli espressi In sessantesimi		Titoli espressi con giudizio complessivo	TITOLI DI LAUREA				Valutazione
					Espressi in Centodecimi		Espressi in Centesimi		
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 sarà attribuito ai titoli di studio superiori a quello richiesto per l'ammissione, titoli che saranno valutati fra i titoli vari.

#### **Art. 49 - Valutazione dei titoli di servizio e del servizio militare.**

1. I complessivi 8 punti disponibili per titoli di servizio sono così attribuiti:

a) servizio prestato nella stessa area del posto a concorso:

(per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi)

a.1 - stessa categoria o superiore

punti: 0,50

a.2 - in categoria inferiore

punti: 0,30

b) servizio militare:

in applicazione dell'art. 22, 7° comma, della Legge 24 dicembre 1986 n°958, i periodi di effettivo servizio militare di leva, di richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma, prestati presso le Forze Armate e l'Arma dei Carabinieri, sono valutati come segue:

— servizio effettivo prestato con il grado di sottufficiale o superiore, come servizio specifico (precedente lett. a.1);

— servizio effettivo prestato con grado inferiore a quello di sottufficiale o di militare o carabiniere semplice, come servizio non specifico (precedente lett. b.1).

2. La copia del foglio matricolare dello stato di servizio costituisce l'unico documento probatorio per l'attribuzione del detto punteggio.

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

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

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

#### **Art. 50 - Valutazione del curriculum professionale.**

1. Nel *curriculum* formativo e professionale, sono valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili ai titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto al posto da ricoprire, ivi compresi i tirocini non valutabili in relazione a norme specifiche. In tale categoria rientrano le attività di partecipazione a congressi, convegni, seminari, anche come docente o relatore, nonché gli incarichi di insegnamento conferiti da enti pubblici.

### **Art. 51 - Valutazione dei titoli vari.**

1. Saranno valutati in questa categoria, a discrezione della Commissione, tutti gli altri titoli che non siano classificabili nelle categorie precedenti.

### **Art. 52 - Valutazione delle prove di esame.**

1. Il superamento di ciascuna delle previste prove di esame è subordinato al raggiungimento della sufficienza in ciascuna di essa.

2. Le prove di esame dovranno svolgersi nel seguente ordine:

- prove scritte;
- prove pratiche;
- prove orali.

### **Art. 53 - Pubblicità delle valutazioni attribuite.**

1. Giornalmente, la Commissione, dovrà esporre, nella sala delle prove, prima di chiudere i lavori, l'elenco dei concorrenti che hanno sostenuto la prova orale o pratica con a fianco di ciascuno il punteggio attribuito in tutte le prove.

## **Capo IV - Prove concorsuali**

### **Art. 54 - Svolgimento delle prove.**

1. Il diario delle prove scritte sarà comunicato ai singoli candidati almeno quindici giorni prima dell'inizio delle prove medesime.

2. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove precedenti. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerla.

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

4. Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, la Commissione Giudicatrice forma l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati, elenco che sarà affisso nella sede degli esami.

5. Il calendario di tutte le prove scritte-pratiche ed orali può formare oggetto di una unica comunicazione rispettando i termini di cui ai precedenti commi.

6. Nel fissare le date delle prove concorsuali, la Commissione terrà conto dell'esigenza del rispetto del riposo sabatico e delle festività ebraiche, ai sensi dell'art. 5 della Legge 8 marzo 1989 n°101 e del D.M. 6 aprile 1989.

### **Art. 55 - Prove concorsuali.**

1. Le prove concorsuali si distinguono in prova scritta, prova pratica e prova orale, idonee a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla funzione da ricoprire, ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3, lett. b), del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n°29, come sostituito dall'art. 22 del D.Lgs. 31 marzo 1998 n°80.

### **Art. 56 - Prova scritta.**

1. La prova scritta può essere teorica, teorico-pratica o pratica. 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 temi tratti dalle 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.

### **Art. 57 - Prova pratica.**

1. La prova pratica tende ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere.

### **Art. 58 - Prova orale.**

1. Per prova orale si intende quella nella quale si tende, attraverso interrogazioni sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando, a conoscere la preparazione, l'attitudine, e l'esperienza dei concorrenti, il loro modo di esporre ed ogni altro aspetto relazionale.

## **Capo V -Svolgimento e valutazione delle prove-Formazione della graduatoria di merito**

### **Art. 59 - Criteri di valutazione delle prove d'esame.**

1. Ciascun Commissario dispone di 10 punti per la valutazione di ciascuna prova d'esame.

2. Qualora la valutazione delle prove d'esame non ottenga voto unanime da parte di tutti i commissari, ognuno di essi esprime il proprio voto - da verbalizzare - e viene assegnato al concorrente, per ciascuna prova, il punteggio risultante dalla somma dei voti espressi da ciascun commissario.

### **Art. 60 - Durata e data delle prove.**

1. Per lo svolgimento delle prove scritte la commissione assegna, in relazione all'importanza di ciascuna prova, il termine massimo che dovrà essere comunicato ai concorrenti prima dell'inizio della prova.

2. Il detto termine dovrà essere indicato dalla commissione in calce a ciascun tema o questionario e comunicato ai concorrenti contestualmente alla dettatura del testo del tema o del questionario da svolgere.

3. Per le prove orali e pratiche la durata, di volta in volta, sarà fissata, a sua piena discrezione, dalla commissione.

4. I concorrenti dovranno presentarsi per sostenere la prima prova nella sede, nel giorno e nell'ora indicati.

5. Per le prove successive alla prima è data facoltà alla commissione di convocare i concorrenti in occasione della prova precedente, procurandosi, dell'avvenuta comunicazione, prova sottoscritta dai singoli concorrenti.

### **Art. 61 - Accertamento dell'identità dei concorrenti.**



1. La Commissione, prima dell'inizio di ciascuna prova di esame, accerta, per conoscenza diretta l'identità personale dei concorrenti ovvero in base ad uno dei seguenti documenti di identità personale non scaduto di validità:

- a) carta d'identità;
- b) tessera ferroviaria personale, se il candidato è dipendente da un'amministrazione dello Stato;
- c) tessera postale;
- d) porto d'armi;
- e) patente automobilistica;
- f) passaporto;
- g) fotografia (applicata sul prescritto foglio di carta da bollo) munita della firma dell'aspirante, autenticata dal Sindaco del Comune di residenza o da un notaio, in data non anteriore a un anno;
- h) ogni altro documento personale di riconoscimento, munito di fotografia, che sia ritenuto idoneo da parte della Commissione esaminatrice.

#### **Art. 62 - Adempimenti della Commissione - Adempimenti dei concorrenti.**

1. Per le prove di esame trovano applicazione gli artt. 11, 12 e 13 del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, come modificato dal D.P.R. 30 ottobre 1996 n°693.

#### **Art. 63 - Adempimenti dei concorrenti e della commissione al termine delle prove scritte.**

1. Gli adempimenti dei concorrenti e della commissione al termine delle prove scritte trovano disciplina nell'art. 14 del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487.

#### **Art. 64 - Ammissione alle prove successive.**

1. Sono ammessi alla prova successiva a quelle scritte i concorrenti che abbiano riportato, in ogni singola prova, una votazione non inferiore a quella prevista dal precedente art. 52, comma 1.

2. I candidati che conseguiranno l'ammissione alla prova orale riceveranno comunicazione con l'indicazione del voto riportato nelle prove scritte.

3. L'avviso per la presentazione alla prova orale sarà dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerla.

#### **Art. 65 - Prova pratica - Modalità di svolgimento.**

1. L'ammissione alla prova pratica è subordinata al raggiungimento di una valutazione di sufficiente nella eventuale prova precedente.

2. Nei giorni fissati per la prova pratica, ed immediatamente prima del suo svolgimento, la commissione stabilisce le modalità ed i 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.

3. 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.

4. Le prove pratiche si svolgono alla presenza dell'intera Commissione, previa l'identificazione dei concorrenti.

#### **Art. 66 - Prova orale - Modalità di svolgimento.**

1. L'ammissione alla prova orale è subordinata al conseguimento della valutazione minima prescritta nelle prove precedenti.

2. La prova orale si svolge, nel giorno stabilito, alla presenza della intera Commissione.

3. La Commissione, prima dell'inizio della prova orale, determina i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.

#### **Art. 67 - Formazione della graduatoria di merito.**

1. Ultimata la valutazione dei titoli e le operazioni d'esame la Commissione, tenute presenti le norme di cui all'art. 5 "Categorie riservatarie e preferenze" del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, come modificato dall'art. 5 del D.P.R. n°693/1996 e all'art. 3, comma 7, della Legge n°127/1997, come modificato dall'art. 2, comma 9, della Legge n°191/1998, formula una unica graduatoria di merito che assegna all'Amministrazione Comunale per i conseguenti provvedimenti.

2. Nell'allegato C) al presente Regolamento sono indicate le caratteristiche dei titoli di preferenza.

3. La graduatoria di cui al precedente comma 1 è pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.

### **Capo VI - Approvazione degli atti concorsuali**

#### **Art. 68 - Valutazione di legittimità delle operazioni concorsuali.**

1. La Giunta Comunale provvede all'approvazione delle operazioni concorsuali sulla base dei verbali trasmessi dalla Commissione Esaminatrice del concorso. Qualora non venga riscontrato alcun elemento di illegittimità, approva con atto formale la graduatoria presentata e dispone la stipulazione del contratto individuale di lavoro.

2. Qualora la Giunta Comunale riscontri irregolarità, procede come segue:

a) se l'irregolarità discende da errore di trascrizione o di conteggio nell'applicazione dei criteri definiti dalla Commissione, tale cioè da apparire - ad evidenza - errore materiale, procede direttamente con apposita deliberazione alla rettifica dei verbali e alle conseguenti variazioni nella graduatoria di merito;

b) se l'irregolarità è conseguente a violazione di norma di Legge, delle norme contenute nel bando, delle norme contenute nel presente Regolamento ovvero, rileva una palese incongruenza o contraddittorietà, rinvia con proprio atto i verbali alla Commissione con invito al Presidente di riconvocarla entro dieci giorni perché provveda, sulla base delle indicazioni, all'eliminazione del vizio o dei vizi rilevati, apportando le conseguenti variazioni alla graduatoria di merito.

3. Qualora il Presidente non provveda alla convocazione della Commissione o la stessa non possa riunirsi per mancanza del numero legale o, se riunita, non intenda accogliere le indicazioni ricevute, si procede con atto formale alla dichiarazione di non approvazione dei verbali, all'annullamento delle fasi delle operazioni concorsuali viziate e conseguenti e alla

nomina di una nuova Commissione che ripeta le operazioni concorsuali a partire da quella dichiarata illegittima con formulazione di nuova ed autonoma graduatoria.

#### **Art. 69 - Presentazione dei documenti.**

1. Il Funzionario responsabile, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n°29/1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

2. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 1, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

#### **Art. 70 - Accertamenti sanitari.**

1. L'Amministrazione ha facoltà di accertare, a mezzo della struttura sanitaria pubblica, se il lavoratore da assumere abbia la idoneità fisica necessaria per poter esercitare utilmente le funzioni che è chiamato a prestare.

2. Se il giudizio sanitario è sfavorevole l'interessato può chiedere, entro il termine di giorni cinque, una visita collegiale di controllo.

3. Il Collegio sanitario di controllo è composto da un medico della A.S.L., da un medico designato dall'Amministrazione e da un medico designato dall'interessato.

4. Le spese e le indennità relative sono a carico dell'interessato.

5. Se il candidato non si presenta o rifiuta di sottoporsi all'una o all'altra visita sanitaria, o se anche il giudizio sanitario collegiale sia sfavorevole, decade dall'impiego.

#### **Art. 71 - Contratto individuale di lavoro. Periodo di prova.**

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di Legge, della normativa comunitaria e del C.C.N.L. tempo per tempo vigente. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. 31 marzo 1999 deve risultare dal contratto individuale. In caso di progressione verticale nel sistema di classificazione dovrà essere comunicato ai Dipendenti il nuovo inquadramento conseguito.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 del D.Lgs. 26.05.1997 n°152, sono comunque indicati:

a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

c) la data di inizio del rapporto di lavoro;

d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

e) la durata del periodo di prova se previsto o il motivo dell'esenzione;

f) l'inquadramento, la categoria, la posizione economica ed il profilo professionale attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro.

g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;

h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;

i) l'orario di lavoro;

l) i termini del preavviso in caso di recesso.

3. Copia del contratto, con le informazioni di cui al comma 2, va consegnata al lavoratore entro 30 giorni dalla data di assunzione.

4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 2, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

5. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) del precedente comma 2, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

6. Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, entro un mese dall'adozione, qualsiasi modifica degli elementi di cui al comma 2 che non deriva direttamente da disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

7. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

8. Gli obblighi di informazione previsti dal presente articolo non trovano applicazione nei rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese e il cui orario non superi le otto ore settimanali.

9. Anche ai fini dell'eventuale recesso, disciplinato dall'art. 14-bis del C.C.N.L. sottoscritto il 6 luglio 1995, il Responsabile dell'area, decorsa la metà del periodo di prova, invierà, alla Giunta Comunale, entro i 10 giorni successivi, una dettagliata relazione circa lo svolgimento del servizio.

10. L'eventuale recesso sarà pronunciato con deliberazione motivata dalla Giunta Comunale, notificata all'interessato prima della scadenza del periodo di prova.

#### **Art. 72 - Remunerazioni delle prestazioni rese dopo la stipulazione del contratto.**

1. Le prestazioni di servizio rese fino al giorno della risoluzione del contratto devono essere comunque compensate.

### **Capo VII - Assunzione mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento**

#### **Art. 73 - Procedure per l'assunzione mediante selezione.**

1. Le assunzioni mediante selezione sono disposte con l'osservanza delle disposizioni del capo III del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, come modificato dal D.P.R. del 30 ottobre 1996 n°693, in relazione a quanto disposto dall'art. 36, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n°29/1993, come sostituito dall'art. 22 del D.Lgs. n°80/1998.

2. Data la finalità della selezione che tende all'accertamento dell'idoneità, la Commissione deve seguire costantemente l'esecuzione delle prove pratiche o sperimentazioni con la permanente presenza di tutti i suoi componenti.

3. La Commissione decide a maggioranza con la presenza di tutti i suoi componenti.

#### **Art. 74 - Finalità della selezione - Contenuto delle prove.**

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

2. Le prove di selezione consistono nello svolgimento di attività pratiche - attitudinali ovvero nella esecuzione di sperimentazioni lavorative; le prime possono essere definite anche mediante test specifici consistenti in domande, preventivamente elaborate, a risposta chiusa e/o aperta; le seconde possono riguardare l'effettiva esecuzione di un lavoro di mestiere o della professionalità non altamente specializzata, se richiesta.

3. I contenuti delle prove pratiche o delle sperimentazioni lavorative sono determinati dalla Commissione subito prima dell'inizio delle prove o sperimentazioni lavorative o nella giornata precedente qualora sia necessario l'approntamento di materiale e mezzi.

#### **Art. 75 - Indici di riscontro.**

1. Per il riscontro dell'idoneità dei partecipanti alla selezione si osservano rigorosamente specifici indici di valutazione.

2. Gli indici di valutazione sono riferibili a ciascuna categoria e sono definiti sulla base di elementi fissi.

3. La Commissione stabilisce, tenuto conto di detti elementi fissi, una o più prove pratiche attitudinali o di sperimentazioni lavorative per la figura professionale interessata alla procedura.

4. Per ogni categoria gli elementi fissi sono rappresentati dagli indicatori di valore previsti e cioè: complessità delle prestazioni, professionalità, autonomia operativa, responsabilità e complessità organizzativa ove considerata, ciascuno dei quali per il contenuto contrattualmente attribuito.

5. Ai sensi dell'art. 27 del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, le Commissioni per le selezioni si conformano ai criteri seguenti:

CATEGORIA "A"	Ottima	Sufficiente	Scarsa
1. Capacità di uso e manutenzione degli strumenti e arnesi necessari alla esecuzione del lavoro	6	4	1
2. Conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate necessarie alla esecuzione del lavoro	6	4	1
3. Grado di autonomia nella esecuzione del proprio lavoro, nell'ambito di istruzioni dettagliate	6	4	1
4. Grado di responsabilità nella corretta esecuzione del lavoro	6	4	1
5. Grado di autonomia nella esecuzione del lavoro	6	4	1

CATEGORIA "B"	Ottima	Sufficiente	Scarsa
1. Capacità d'uso di apparecchiature e/o macchine di tipo complesso	6	4	1
2. Capacità organizzativa del proprio lavoro anche in connessione di quello di altri soggetti facenti parte o non della stessa U.O.	6	4	1

<b>3. Preparazione professionale specifica</b>	6	4	1
<b>4. Grado di autonomia nella esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni di carattere generale</b>	6	4	1
<b>5. Grado di responsabilità nella corretta esecuzione del proprio lavoro</b>	6	4	1

6. Dall'esito della prova o sperimentazione dovrà scaturire ed essere formulato, per ciascuno degli indici sopraindicati per qualifica, il giudizio di "scarso", "sufficiente" o "ottimo" ai quali corrisponderanno rispettivamente i punti 1, 4 e 6.

7. I giudizi finali saranno così determinati:

CATEGORIA	PUNTEGGIO			Giudizio Finale
	Fino a	Da	a	
A	19	20	30	Non idoneo Idoneo
B	19	20	30	Non idoneo Idoneo

#### **Art. 76 - Svolgimento e conclusione delle operazioni di selezione.**

1. Le operazioni di selezione sono curate dalla stessa Commissione fino alla individuazione dei soggetti idonei, nella quantità indicata dalla richiesta di avviamento.

2. Ove i lavoratori avviati non abbiano risposto alla convocazione ovvero non abbiano superato le prove, il Responsabile del procedimento, su segnalazione dell'organo selezionatore, comunica alla competente Sezione Circoscrizionale l'esito dell'avviamento e chiede un successivo avviamento di lavoratori in numero doppio ai posti ancora da ricoprire. Alla ricezione della nuova comunicazione di avviamento lo stesso organo selezionatore rinnova le operazioni di selezione.

#### **Art. 77 - Tempi di effettuazione della selezione e modalità.**

1. La Commissione esaminatrice, entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di avviamento, convoca i lavoratori interessati alle prove selettive indicando:

- a) il giorno e l'ora di svolgimento delle prove;
- b) il luogo, aperto al pubblico, ove saranno effettuate le prove.

2. Gli elementi di cui sopra sono resi noti al pubblico mediante apposito avviso da affiggersi all'albo dell'Ente il giorno stesso della diramazione degli inviti e fino a prove avvenute.

3. Le operazioni di selezione sono effettuate, a pena di nullità, nel luogo aperto al pubblico indicato nell'avviso.

4. La selezione è effettuata seguendo l'ordine di avvio indicato dalla sezione circoscrizionale.

5. Prima di sottoporre a selezione il lavoratore avviato, la Commissione ne verifica l'identità, con le modalità indicate al precedente art.61.

6. Per l'effettuazione delle prove di selezione la Commissione stabilisce un termine che non può essere superiore, di norma, ai 60 minuti.

7. Per le sperimentazioni lavorative il tempo è fissato in relazione alle loro caratteristiche.

8. Allo scadere del termine dato, la Commissione provvede immediatamente a valutare gli elaborati nel caso che la prova sia consistita nella compilazione di un apposito questionario o a giudicare il risultato della sperimentazione nel caso in cui la prova sia consistita nell'esecuzione di un lavoro di mestiere.

9. Il giudizio della Commissione è reso con il giudizio complessivo di "idoneo" o "non idoneo".

## **Capo VIII - Rapporti di lavoro a tempo determinato**

### **Art. 78 - Modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo determinato. - Assunzioni stagionali.**

1. La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sia pieno che parziale, avviene nell'ambito delle previsioni di Legge, con le modalità di seguito indicate:

*a)* - le assunzioni di personale a tempo determinato ascrivibili a figure professionali per le quali è prescritto il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo sono effettuate mediante ricorso al competente ufficio di collocamento, secondo le procedure di cui al capo III del D.P.R. 9 maggio 1994 n°487;

*b)* - il reclutamento del restante personale, avviene mediante prova selettiva alla quale sono ammessi, sulla base di una graduatoria formata previa valutazione dei titoli, i candidati che, in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti, abbiano presentato domanda nei termini e con le modalità indicati nell'apposito avviso di reclutamento.

2. L'avviso dovrà contenere l'indicazione del rapporto, a tempo pieno o parziale, del numero delle unità richieste, dei requisiti culturali e professionali necessari.

3. L'avviso dovrà essere pubblicizzato mediante affissione di manifesti negli appositi spazi riservati all'Amministrazione e dovrà essere inviato, per la pubblicazione all'Albo Pretorio, ai Comuni limitrofi.

4. Con riferimento ai singoli profili professionali ed ai regimi di orario a tempo pieno o a tempo parziale indicati nell'avviso di reclutamento, l'Amministrazione Comunale predisporrà apposite graduatorie, sulla base dei seguenti titoli che i candidati dovranno dichiarare nella domanda:

*a)* votazione riportata nel conseguimento del titolo di studio richiesto;

*b)* precedenti rapporti di pubblico impiego, anche a tempo determinato, purché non si siano conclusi per demerito.

5. Alla votazione conseguita nel titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria è attribuito un punteggio fino ad un massimo di 4 punti.

6. Per ciascun periodo di nove mesi prestato con rapporto a tempo indeterminato e per ciascun periodo di novanta giorni prestato con rapporto a tempo determinato sono attribuiti, in aggiunta, punti 0,50 fino ad un massimo di punti 6. A parità di punteggio precede in graduatoria il candidato più giovane di età, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 7, della Legge 15 maggio 1997 n°127, come modificato dall'art. 2, comma 9, della Legge n°191/1998. In nessun caso sono valutati i periodi di servizio a tempo indeterminato che hanno dato luogo a trattamento pensionistico.

7. È ammesso a sostenere la prova selettiva un numero di candidati, individuati secondo l'ordine della graduatoria formata con le modalità di cui sopra, pari al quintuplo del nu-

mero degli incarichi da attribuire con rapporto di lavoro a tempo determinato, pieno o parziale.

8. All'espletamento della prova selettiva attende apposita Commissione costituita con le procedure di cui al precedente art. 29.

9. La prova selettiva è intesa ad accertare il possesso del grado di professionalità necessario per l'accesso alla qualifica e profili professionali relativi all'incarico da attribuire, mediante la soluzione, in tempi predeterminati dalla Commissione, di apposti quiz a risposta multipla, sulle materie oggetto della prova.

Per la valutazione della prova la commissione dispone di 10 punti. Essa si intende superata qualora il candidato riporti una votazione non inferiore alla sufficienza.

10. La graduatoria di merito è formulata sommando al punteggio relativo ai titoli, quello conseguito nella prova selettiva.

11. Con le modalità di cui ai precedenti commi e nel rispetto delle condizioni e dei principi di cui all'art. 36-bis del D.Lgs. n°29/1993, introdotto dall'art. 23 del D.Lgs. n°80/1998, possono essere disposte assunzioni per esigenze di carattere stagionale.

12. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il C.C.N.L. del personale degli Enti Locali. Con provvedimento motivato della Giunta, a tale personale il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

## **Capo IX - Concorsi interni**

### **Art. 79 - Individuazione dei posti.**

1. In relazione al disposto dell'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 31 marzo 1999 e dell'art.6, comma 12, della Legge n°127/1997, per i posti individuati nell'allegato B.2), non versando questo Ente in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 45 del D.Lgs. 30 dicembre 1992 n°504 e successive modificazioni, si procederà alla copertura mediante concorso interno, in quanto caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'Ente.

### **Art. 80 - Procedure dei concorsi interni.**

1. I concorsi interni seguono le stesse modalità e i criteri di valutazione previsti per i concorsi pubblici, ad eccezione:

a) della pubblicità del bando, che è fatta con affissione all'Albo Pretorio e diffusione dello stesso alle diverse aree e alle organizzazioni sindacali interne, e del termine di scadenza del bando che è ridotto a giorni quindici;

b) del contenuto della domanda che può essere limitato alle sole dichiarazioni seguenti:

b.1) l'indicazione del concorso al quale il Dipendente intenda partecipare;

b.2) il cognome, nome e luogo di nascita, nonché la residenza e l'eventuale recapito;

b.3) il titolo di studio richiesto, specificando in quale data e presso quale istituto è stato conseguito e la valutazione riportata, nonché eventuali altri titoli di studio dei quali il concorrente sia in possesso;

b.4) la figura professionale, l'area di attività e la qualifica funzionale di appartenenza;

b.5) il possesso della anzianità richiesta per l'ammissione al concorso;



b.6) le eventuali sanzioni disciplinari subite nei cinque anni antecedenti la scadenza del bando di concorso.

2. L'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti o di documentazione non sanabile è disposta dal Responsabile dell'Area.

3. Ove si tratti di posti cui sia attribuita una qualifica apicale, l'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti o di documentazione non sanabile è disposta dal Segretario Generale.

## **TITOLO VI - LA MOBILITÀ**

### **Art. 81 - Eccedenza di personale - Mobilità collettiva.**

1. In presenza delle condizioni previste dall'art. 35 del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n°29, come sostituito dall'art. 20 del D.Lgs. 31 marzo 1998 n°80, trovano applicazione le disposizioni del medesimo articolo 35.

2. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 16-bis, comma 2, del D.L. 18 gennaio 1993 n° 8, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 marzo 1993 n°68, come sostituito dall'art. 6, comma 15, della Legge n°127/1997.

### **Art. 82 - Mobilità interna.**

1. Per mobilità interna si intende il cambiamento del lavoro svolto, l'eventuale modifica del profilo professionale e/o l'assegnazione ad una sede di lavoro diversa da quella di appartenenza.

2. La mobilità interna, come previsto dalla vigente disciplina contrattuale, va attuata secondo i criteri indicati nel presente Regolamento.

3. La mobilità interna deve rispondere ad esigenze di servizio ed è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) razionalizzazione dell'impiego del personale;
- b) riorganizzazione dei servizi;
- c) copertura dei posti vacanti;
- d) avvicinamento del dipendente alla propria residenza anagrafica.

### **Art. 83 - Mobilità volontaria e mobilità obbligatoria.**

1. La mobilità è volontaria quando, avendo l'Amministrazione deciso di coprire un posto con personale interno, vi sono uno o più dipendenti interni disponibili volontariamente a coprire quel posto.

2. La mobilità è obbligatoria allorché, dovendosi comunque coprire un posto e non essendovi candidati interni volontari, si assegna comunque il posto ad un dipendente.

3. Nei procedimenti di mobilità si dà sempre precedenza alla mobilità volontaria.

4. Annualmente, contestualmente al bilancio, è predisposto un piano annuale di mobilità interna. Per quanto in esso non previsto per sopravvenute esigenze o emergenze, la mobilità può essere disposta sulla base delle proposte avanzate dai Responsabili delle aree. Il piano deve contenere i criteri e le modalità di attuazione.

### **Art. 84 - Mobilità interna definitiva.**

1. Alla mobilità interna a carattere definitivo provvede, sentiti i Responsabili delle aree, la Giunta Comunale, in conformità ai criteri stabiliti come al precedente art. 83; dei singoli provvedimenti viene altresì data informazione alle rappresentanze sindacali.

2. I provvedimenti sono altresì comunicati al servizio personale per il conseguente aggiornamento del quadro di assegnazione del personale in servizio.

3. Il piano annuale di mobilità individua criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale avente particolare situazione familiare e sociale e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato e/o sindacale ai sensi di Legge.

#### **Art. 85 - Mobilità interna temporanea.**

1. Alla mobilità interna temporanea, tra aree diverse, provvede il Segretario Generale, con propria determinazione, sentiti i Responsabili delle aree interessati.

2. Alla mobilità interna temporanea, tra diversi settori della stessa area, provvede con propria determinazione, il Responsabile dell'area, sentiti i responsabili dei settori.

3. Dei provvedimenti di cui ai commi precedenti viene data informazione alla R.S.U., nonché al servizio personale e, per quelli di cui al comma 2, al Segretario Generale.

4. La mobilità di cui al presente articolo può essere attivata per far fronte ad obiettive esigenze organizzative ovvero a eccezionali carichi di lavoro, anche in relazione alla stagionalità del servizio e alla straordinarietà di particolari adempimenti.

### **TITOLO VII - LE COLLABORAZIONI ESTERNE**

#### **Art. 86 - Contratti a tempo determinato.**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.110 del D.L.vo n.267/2000 l'Amministrazione può stipulare contratti per dirigenti, alte specializzazioni o Funzionari dell'area direttiva.

2. I contratti di cui al comma 1 possono essere stipulati al di fuori della dotazione organica ed in assenza di professionalità analoghe all'interno dell'Ente.

3. I soggetti cui conferire l'incarico debbono possedere i requisiti richiesti dal presente Regolamento e dalle vigenti disposizioni contrattuali per la qualifica da ricoprire.

4. I contratti di cui al presente articolo non possono avere durata superiore al mandato del Sindaco in carica al momento del perfezionamento del contratto.

5. Non possono essere stipulati contratti in misura superiore al 5 % della dotazione organica; devono, comunque, essere rispettati i limiti di cui al citato art.110 del D.L.vo 267/000;

6. Per il trattamento economico trova applicazione quanto previsto dal 2° comma dell'art.90 del D.L.vo 267/2000;

7. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui il Comune dichiara il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 45 del D.Lgs. 30 dicembre 1992 n°504 e successive modificazioni. Il testo del presente comma dovrà essere riportato nel contratto di cui al comma 1.

#### **Art. 87 - Conferimento di incarichi con contratto a tempo determinato.**

1. Il conferimento di incarichi di cui al precedente art.86 può avere luogo al verificarsi delle seguenti condizioni:

a) in presenza di oggettive, concrete e puntuali situazioni di fatto rispecchianti carenze organizzativo-funzionali di specifiche aree di attività, tali da non poter essere risolte mediante interventi amministrativo-gestionali normali posti in essere dall'interno dell'Ente con

l'ausilio delle figure professionali già presenti e tali comunque da non poter ricorrere a procedure concorsuali;

*b)* quando le necessità esposte al punto precedente corrispondano a specifica ed urgente domanda di servizi qualificati da parte della Cittadinanza o di una Rappresentanza istituzionale, tale da non poter essere soddisfatta in tempi accettabili mediante assunzione operata con contratto di diritto pubblico previo espletamento di pubblico concorso.

### **Art. 88 - Incompatibilità.**

1. Oltre ai casi di incompatibilità previsti da specifiche disposizioni di Legge, non possono essere conferiti gli incarichi di cui al precedente articolo 86:

*a)* ai conviventi, parenti fino al quarto grado civile od affini fino al secondo grado del Sindaco, degli Assessori e dei Consiglieri Comunali;

*b)* ai Rappresentanti del Comune presso enti, aziende ed istituzioni dipendenti o comunque sottoposti al controllo o alla vigilanza del comune;

*c)* ai dipendenti del comune, delle sue aziende speciali e delle società con prevalente capitale del comune, anche se collocati in aspettativa;

*d)* ai soci di società, anche di fatto, aventi, per Legge o per contratto societario, la legale rappresentanza delle stesse od il controllo delle società medesime mediante la detenzione di quote rilevanti del capitale, nonché i direttori tecnici delle società in parola, alle quali il Comune abbia affidato appalti di lavori, forniture o servizi o incarichi di natura diversa, che siano in corso di esecuzione al momento dell'affidamento dell'incarico.

### **Art. 89 - Requisiti per il conferimento dell'incarico a tempo determinato.**

1. Gli incarichi di cui al precedente articolo 86, sono conferiti con provvedimento del Sindaco, motivato in ordine alla sussistenza delle condizioni previste dallo stesso articolo e vengono attribuiti a persone che possiedano i necessari requisiti sia sotto il profilo del titolo di studio posseduto, sia di eventuale iscrizione ad albi professionali, sia, infine, sotto il profilo di precedenti e qualificanti esperienze lavorativo-professionali svolte nel medesimo settore per il quale si vuole conferire l'incarico.

### **Art. 90 - Stipula del contratto e suo contenuto.**

1. Alla stipulazione del contratto provvede il Segretario Generale.

2. Nel contratto, oltre alle generalità delle parti, complete di codice fiscale, dovranno essere previsti:

*a)* i programmi da realizzare, con indicati i tempi di esecuzione;

*b)* gli Organi preposti alla verifica dei risultati;

*c)* la previsione della facoltà di revoca dell'incarico in caso di sussistenza di precise ragioni di interesse pubblico, concrete ed attuali, con corrispondente corresponsione di un indennizzo in ragione del periodo di incarico ancora da espletare, da corrispondere a tacitazione di ogni pretesa del Professionista incaricato;

*d)* la previsione della facoltà di risoluzione anticipata dell'incarico per il caso in cui le verifiche effettuate diano luogo all'accertamento del non raggiungimento degli obiettivi; la risoluzione verrà disposta dopo che sia stata effettuata la contestazione per iscritto all'interessato e che allo stesso sia stato assegnato un termine perentorio per presentare le sue controdeduzioni. Decide la Giunta Comunale motivando in ordine alle ragioni specifiche del-

la risoluzione e in relazione alle eventuali controdeduzioni presentate dall'interessato. Sarà fatto salvo il diritto del Comune al risarcimento del danno;

e) l'entità del compenso;

f) la durata dell'incarico e la facoltà di proroga da parte del Comune per la durata massima consentita;

g) l'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio e la specifica menzione della sussistenza di responsabilità civili, penali e contabili nell'espletamento dell'incarico;

h) l'obbligo di un minimo fisso di giorni di presenza presso la sede comunale e la fissazione dei giorni e delle ore nei quali l'interessato dovrà rendersi disponibile al ricevimento del pubblico;

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

### **Art. 91 - Inserimento del soggetto con contratto a termine nella struttura del Comune.**

1. L'incaricato ai sensi dei precedenti articoli è a tutti gli effetti collocato nella struttura del Comune e collabora con la struttura amministrativa dello stesso fornendo le prestazioni previste in contratto.

2. L'incaricato, se previsto dal contratto, ha l'obbligo di redigere e sottoscrivere le proposte di deliberazione inerenti il settore di competenza, nonché di partecipare alle Commissioni disciplinate dalla Legge o dai Regolamenti dell'Ente.

3. L'incaricato risponde dei risultati del suo operato al Sindaco ed è soggetto, comunque, all'ordinario potere di controllo e vigilanza.

4. L'incaricato avrà libero accesso ad ogni tipo di documentazione necessaria o utile all'espletamento del suo incarico, per l'esecuzione del quale potrà avvalersi di mezzi e di beni del comune.

### **Art. 92 - Collaborazioni ad alto contenuto di professionalità.**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.110 del D.L.vo 267/2000, qualora si renda necessario il ricorso a competenze tecniche-professionali ad alto contenuto di professionalità, che non siano rinvenibili nelle attribuzioni proprie delle qualifiche funzionali presenti nella dotazione organica del Comune, possono essere conferiti incarichi esterni con apposite convenzioni a termine e per obiettivi determinati.

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

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

### **Art. 93 - Procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione esterna.**

1. Qualora il Sindaco, motivatamente, decida di attingere a professionalità esterne per collaborazioni ad alto contenuto di professionalità, dispone la pubblicazione di un bando di offerta di lavoro, specificando l'oggetto della proposta, i requisiti e le condizioni di partecipazione, nonché ogni altra indicazione atta a consentire ai soggetti interessati una idonea valutazione della prestazione che si intende affidare.

2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Sindaco, previa attestazione della necessaria copertura finanziaria da parte del competente Responsabile dei servizi finanziari.

#### **Art. 94 - Conferimento di incarichi a dipendenti da amministrazione pubblica.**

1. Nel caso in cui l'incarico venga conferito a soggetti che provengono da una pubblica amministrazione, trova applicazione l'art. 58 del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n°29 ed, in particolare, i criteri oggettivi predeterminati.

2. Gli incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche non possono essere conferiti senza la previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il Funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'Amministrazione conferente, è trasferito all'Amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

3. Per gli incarichi concernenti i lavori pubblici trova applicazione la legislazione specifica in materia, nonché, per la progettazione eseguita all'interno, lo specifico Regolamento comunale.

### **TITOLO VIII - DISPOSIZIONI DIVERSE, TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 95 - Ufficio alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta e degli Assessori.**

1. In relazione al disposto dell'art.90 del D.L.vo 267/2000 è demandata alla Giunta Comunale la costituzione di uffici posti alla diretta dipendenza del Sindaco, della Giunta o degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo Loro attribuite dalla Legge.

2. Detti uffici possono essere costituiti da dipendenti interni e da collaboratori assunti mediante contratto a tempo determinato, permanendo la condizione che questo Ente non sia strutturalmente deficitario o in dissesto dichiarato.

3. Nel caso in cui la Giunta si avvalga di collaboratori esterni, si applicano, per la costituzione e la disciplina del rapporto, gli articoli da 86 a 94 del presente Regolamento.

#### **Art. 96 - Criteri di gestione delle risorse umane.**

1. La gestione delle risorse umane deve essere finalizzata alla valorizzazione delle attitudini e delle competenze professionali individuali ed improntata alla massima flessibilità ed al pieno coinvolgimento dei dipendenti.

2. La posizione di lavoro nell'ambito della struttura di assegnazione, gli obiettivi assegnati nonché le responsabilità attribuite devono tendere a costituire fattore di motivazione individuale ed a garantire maggiore produttività.

#### **Art. 97 - Incentivazione e valutazione del personale.**

1. La partecipazione a programmi, piani di lavoro e progetti speciali nonché il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la qualità delle prestazioni sono connessi ad un sistema di incentivazione diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente.

2. I compensi incentivanti, quali strumenti di gestione delle risorse umane, sono improntati ai principi di trasparenza e pubblicità.

### **Art. 98 - Programmazione del fabbisogno di personale.**

1. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale fatta ai sensi dell'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997 n°449.

2. La sua approvazione e le relative variazioni sono di competenza della Giunta Comunale su proposta della conferenza di servizio.

### **Art. 99 - Formazione del personale.**

1. La formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti costituiscono strumenti di carattere permanente per la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità presenti nell'amministrazione.

2. Il Responsabile dell'Area elabora annualmente il piano di formazione dei dipendenti.

### **Art. 100 - Rapporti con l'utenza e qualità dei servizi.**

1. I dipendenti assegnati alle strutture comunali che erogano servizi a diretto contatto con i Cittadini devono adottare ogni possibile strumento per favorire e valorizzare le relazioni con l'utenza e migliorare la qualità dei servizi.

2. L'attenzione ai rapporti con i Cittadini e il miglioramento della qualità dei servizi sono da considerarsi obiettivi da perseguire costantemente e costituiscono elementi di valutazione da parte dei Responsabili delle aree e dell'apposito nucleo.

### **Art. 101 - Relazioni sindacali. - Sciopero.**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si conforma ai principi normativi in vigore, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità, si esplica in modo da contemperare gli interessi dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati.

2. Le relazioni sindacali sono ispirate alla collaborazione, correttezza, trasparenza e prevenzione dei conflitti.

3. I Responsabili delle aree, nell'ambito delle competenze loro assegnate, curano le relazioni sindacali informano e coinvolgono le organizzazioni sindacali, quando lo ritengano opportuno, in base alla specificità della materia.

4. L'astensione dal lavoro per sciopero è regolata dalla Legge e dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente.

### **Art. 102 - Patrocinio legale - Polizza assicurativa.**

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sino dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o con colpa grave, l'Ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

3. Anche a tutela dei propri interessi sarà stipulata polizza assicurativa a copertura delle responsabilità derivanti dall'emanazione di atti e dalla formulazione di pareri di cui agli artt.49,97 e 151 comma 4, del D.L.vo 267/2000.

4. Per il patrocinio legale trovano applicazione, in ogni caso, le norme di cui:

– all'art. 16 del contratto approvato con D.P.R. n. 191/1979;

– all'art. 22 del contratto approvato con D.P.R. n. 347/1983;

– all'art. 67 del contratto approvato con D.P.R. n. 268/1987,

nonché all'art. 18 del D.L. 25 marzo 1997 n°67, convertito dalla Legge 23 maggio 1997 n°135.

### **Art. 103 - Delegazione trattante.**

1. Ai fini della stipulazione di contratti collettivi decentrati, la delegazione di parte pubblica è composta dal Sindaco o suo delegato, dal Segretario Generale, nonché, per le materie interessanti una o più aree, dai Responsabili delle aree interessate.

### **Art. 104 - Pari opportunità.**

1. È costituito un comitato paritetico per le pari opportunità composto da 6 componenti di entrambi i sessi di cui 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Del comitato coordinato e diretto dal Responsabile dell'area amministrativa, fanno parte, quali 2° e 3° componente di parte pubblica, due Responsabili di area designati dalla conferenza di organizzazione di cui all'art.19 del presente Regolamento.

2. Il comitato ha il compito:

a) di raccogliere e custodire elementi in materia di formazione professionale, ambiente lavorativo, igiene e sicurezza del lavoro e servizi sociali in favore del personale, nonché alle condizioni oggettive in cui versano entrambi i sessi e i dipendenti in condizione di svantaggio personale, familiare e sociale rispetto agli accessi ed alla formazione e sviluppo professionale;

b) di approfondire tematiche e formulare proposte sulle materie di cui alla precedente lettera a) nonché prospettare azioni positive per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra i sessi e per i dipendenti in situazioni di svantaggio che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia ed alla società.

3. Il comitato, su richiesta della delegazione trattante, fornisce elementi di conoscenza e di sostegno alla contrattazione decentrata.

### **Art. 105 - Orario di lavoro.**

1. È riservata al Sindaco la individuazione degli uffici e dei servizi da escludere dall'articolazione dell'orario in cinque giorni lavorativi prevista dall'art. 6, comma 5, del D.L. 28 marzo 1997 n°79, convertito, con modificazioni dalla Legge 28 maggio 1997 n°140, nonché la disciplina generale dell'orario di lavoro.

2.È demandata ai Responsabili delle aree, sentite dle OO.SS.:

– la determinazione dell'orario di apertura degli uffici al pubblico;

– la determinazione dell'orario di servizio;

– gli eventuali turni di servizio.

### **Art. 106 - Telelavoro.**

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, l'Amministrazione assumerà o-

gni possibile utile iniziativa per l'introduzione di forme di lavoro a distanza. A tal fine potranno essere installate, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono essere autorizzati i dipendenti a effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.

3. Le misure organizzative volte al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo, saranno disciplinate con provvedimento del Responsabile dell'area, sentita la conferenza di organizzazione e le organizzazioni sindacali, in applicazione del "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni a norma dell'articolo 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998 n°191", approvato con D.P.R. 8 marzo 1999 n°70.

### **Art. 107 - Responsabilità.**

1. Tutti i dipendenti preposti alle aree sono responsabili della regolarità e della legalità dei loro atti e degli atti di governo del comune, nonché dell'attività gestionale di loro competenza. Rispondono anche del buon andamento e dell'imparzialità, oltre che del risultato dell'attività svolta dalle strutture cui sono preposti e, inoltre, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati.

2. I Responsabili delle aree assicurano l'osservanza dei doveri d'ufficio da parte del personale di loro competenza e, inoltre, l'applicazione del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Gli stessi esercitano sul personale dipendente un potere di disposizione per l'ordinario svolgimento delle attività nel luogo di lavoro.

3. Le competenze e conseguenti responsabilità di cui al D.Lgs. 19 settembre 1994 n°626 e successive modificazioni in materia di tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori, sono attribuite a tutti i Responsabili delle aree e dei settori aventi autonomia gestionale, nei limiti delle rispettive attribuzioni.

### **Art. 108 - Gestione del contenzioso del lavoro.**

1. In relazione al combinato disposto dell'art. 12-bis del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n°29, inserito dall'art. 7 del D.Lgs. 31 marzo 1998 n°80, e dell'art. 417-bis del C.P.C. inserito dall'art. 42 dello stesso D.Lgs. n°80/1998, la gestione del contenzioso del personale sarà assicurata in una delle forme ivi previste.

### **Art. 109 - Sanzioni disciplinari e responsabilità.**

1. Per le sanzioni disciplinari e responsabilità, trova applicazione l'art. 59 del D.Lgs. 3 febbraio 1993 n°29 e successive modificazioni e D.L.vo 165/2001.

### **Art. 110 - Norme finali.**

1. Le disposizioni del presente Regolamento si estendono, in quanto applicabili e per quanto non diversamente disciplinato da altri specifici regolamenti, alle istituzioni e ad altri organismi in cui l'ordinamento e funzionamento debbano, per Legge, essere disciplinati dallo Statuto e dai Regolamenti del Comune.

2. Il presente Regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di organizzazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale confligente con le norme in esso contenuto.



## **Art. 111 - Tutela dei dati personali.**

1. Il Comune garantisce, nelle forme ritenute più idonee, che il trattamento dei dati personali in suo possesso, si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche, ai sensi della Legge 31 dicembre 1996 n°675 e successive modifiche e integrazioni.

## **TITOLO IX**

### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

#### **Articolo-112- Principi di valutazione della performance**

1 Il Comune di S. Cipriano d'Aversa misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle aree in cui è articolata la propria macrostruttura e ai singoli dipendenti, secondo la metodologia contemplata nel sistema di misurazione e valutazione della performance,

2 La valutazione segue metodologie rispondenti ai requisiti di trasparenza, efficienza, valorizzazione del merito quali-quantitativo dei servizi offerti, al fine di:

a) Valorizzare le risorse professionali all'interno dell'ente promuovendo percorsi di crescita delle competenze e delle professionalità individuali;

b) Stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;

Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore come momento di crescita comune nell'ottica del miglioramento progressivo dell'organizzazione;

d) Orientare la prestazione lavorativa, ai diversi livelli di responsabilità, verso il raggiungimento degli obiettivi di settore e della performance organizzativa dell'ente nel suo complesso;

e) Rendere il personale consapevole della rilevanza del proprio contributo professionale in modo da incrementare la cultura della responsabilizzazione;

f) Rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte generali relative ai piani formativi del personale ed evidenziare eventuali esigenze formative di accrescimento e/o miglioramento della preparazione;

Migliorare il livello generale di comunicazione interna ed esterna;

Soddisfare l'interesse dell'utenza e/o destinatario dell'attività

#### **Articolo 113- Definizione di performance**

1)La performance costituisce il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini

2)La performance:

A)Fissa gli obiettivi;

b)Stabilisce le grandezze;

c)Rileva sinteticamente ad intervalli di tempo definiti il valore degli indicatori;

3)Valutare la performance significa interpretare il contributo del dipendente ed argomentare quanto, come è perché tale contributo abbia inciso sul livello di raggiungimento delle finalità dell'Amministrazione.

#### **Articolo 114- Performance organizzativa a livello di ente**

1)La performance organizzativa a livello di ente va valutata e misurata secondo la metodologia disciplinata dal Sistema di valutazione e misurazione della performance.

#### **Articolo 115- Performance organizzativa a livello di area**

1)La performance organizzativa a livello di area va valutata e misurata secondo la metodologia disciplinata dal sistema di valutazione e misurazione della performance, in relazione ai risultati collegati ai specifici obiettivi esplicitati nel PEG/PDO

#### **Articolo 116- Performance individuale**

1)La misurazione e la valutazione della performance individuali dei responsabili di area è collegata: •/ Agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; a) Al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

b)Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

c)Alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni

2) La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

a)Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b)Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi , utilizzando all'uopo apposito modello opportunamente dettagliato nell'ambito del medesimo sistema.

#### **Articolo 117- sistema di misurazione e valutazione della performance**

1)L'Amministrazione adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, volto a valutare il rendimento dell'amministrazione nel suo complesso e nell'ambito delle articolazioni previste (aree) nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale ,

2)Esso si articolerà in almeno tre fasi che sommariamente si articoleranno in: a)una fase previsionale ricomprendente l'attribuzione degli obiettivi e

1' assegnazione di un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi.

b)una fase di monitoraggio, con l'obiettivo di monitorare in corso

d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e può sostanziarsi in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c)una fase consuntiva consistente nella raccolta degli elementi per la

valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella

presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

3) L'Amministrazione, con successiva delibera di Giunta, adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance, individuando nel dettaglio:

a) Le fasi, i tempi, le modalità i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di legge e del presente regolamento;

b) Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; c) Modalità di raccordo e d'integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

### **Articolo 118- Soggetti della valutazione**

1) La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

a) dal Nucleo di Valutazione della performance, che valuta la performance organizzativa a livello di ente e di area, nonché la performance individuale dei responsabili di area (posizione organizzativa).

Il Nucleo di Valutazione della performance:

1) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e della integrità dei controlli interni;

2) Comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo ed amministrazione;

3) Valida la relazione sulla performance ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;

4) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi da erogare al personale dipendente in base alle norme contrattuali nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

5) Propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi;

6) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;

7) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

8) Sulla base dei modelli forniti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D Lgs 150/2009, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;

9) Sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D. Lgs 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale di P.O.;

b) dai responsabili di area, che valutano le performance individuali del personale assegnato

2) La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento dettagliati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

## **Articolo 119- Responsabile di area- valutatore**

1) Competente ad effettuare la valutazione è il responsabile di area presso cui il dipendente ha prestato servizio

Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità, competente ad effettuare la valutazione è il responsabile di area presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo, sentito l'altro responsabile di struttura.

2) Se il dipendente presta servizio in un ufficio di staff, la valutazione sarà effettuata dal responsabile dell'area amministrativa.

## **Articolo 120 - Valutazione della performance organizzativa e individuale**

1. L'organo di valutazione, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con valenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei responsabili di area relativa all'esercizio di riferimento.

Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.

2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori: a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;

b) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;

c) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai peggiori;

di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

e) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;

f) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;

3. Il nucleo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi responsabili.

4. Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili di area.

5. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organo valutante costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

## **Articolo 121— Comunicazione della valutazione**

1. L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Sindaco a ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi.
2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.
3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni dirigenziali, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'Organismo di valutazione della performance, i conseguenti provvedimenti.
4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.
5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

## **Articolo- 122 Premi e merito-Principi generali**

1. Le disposizioni del presente e dei successivi articoli recano strumenti di valorizzazione e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa al fine di valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, ma deve essere informata ai principi di selettività nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi

## **Articolo 123- Strumenti di incentivazione economica**

- 1) Per premiare il merito vengono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
  - b) Bonus annuale delle eccellenze;
  - c) Premio annuale per l'innovazione;
  - d) Progressioni economiche.
- 2) L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto nei CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

## **Articolo 124- Premi annuali sui risultati della performance**

- 1) Sulla base dei risultati della valutazione della performance organizzativa ed individuale, il nucleo compila una graduatoria delle valutazioni del personale responsabile di area e non, collocandolo all'interno delle fasce di merito che saranno almeno tre.
- 2) Per i responsabili di area, la suddivisione in fasce rileva ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.

3) Per i dipendenti la suddivisione in fasce rileva prioritariamente ai fini dell'attribuzione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.

4) La ripartizione delle risorse tra le fasce sarà effettuata nell'ambito della contrattazione decentrata e, comunque, nel rispetto del principio per cui una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta.

### **Articolo 125- Bonus annuale delle eccellenze**

1) Il Comune di S. Cipriano d'Aversa istituisce annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, con funzioni dirigenziali e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.

2) Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta

ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

3) Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito ed il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del CCNL

4) Il personale, premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso in applicazione del principio di rotazione del personale nel recepimento di risorse aggiuntive,

5) La performance eccellente può essere raggiunta a livello organizzativo ed individuale. Qualora sia raggiunta a livello organizzativo, si dovrà tenere conto dell'apporto dei singoli.

6) Ai fini della valutazione della performance eccellente, si deve tener conto dell'affidabilità (coerenza comportamentale ed operativa, coinvolgimento nel lavoro) della capacità di lavoro in autonomia, spirito di iniziativa e orientamento al risultato, delle conoscenze tecnico - professionali e del grado di standardizzazione dei processi.

### **Articolo- 126- Premio annuale per l'innovazione**

1) Al fine di premiare annualmente il migliore progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa e, conseguentemente, al fine di stimolare i dipendenti a contribuire al miglioramento in parola, il comune di San Cipriano d'Aversa istituisce il premio annuale per l'innovazione,

2) Per ciascun beneficiario del premio per l'innovazione ha la stessa consistenza economica del bonus delle eccellenze;

3) L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo , sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai singoli responsabili di area e dipendenti o da gruppi di lavoro,

4) Ai fini della valutazione si dovrà tenere conto dell'annualità in cui il progetto produce il rilevante miglioramento.

### **Art. 127 - Pubblicità del Regolamento.**

1. Copia del presente Regolamento, a norma dell'art. 22 della Legge 7 agosto 1990 n°241, sarà tenuta a disposizione del pubblico perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento.

2. Copia sarà altresì trasmessa ai Responsabili delle aree e alle Rappresentanze sindacali.

### **Art.128-Norme transitorie.**

1. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della categoria immediatamente inferiore, nel caso in cui quest'ultima risulti vacante in conseguenza di progressione di categoria da parte di personale interno e fino alla effettiva copertura dei posti vacanti.

2. In sede di prima applicazione le funzioni di Vice Comandante di P.M. con il grado di Tenente saranno conferite al primo classificato nel Concorso Interno per Istruttori Direttivi di P.M.

3. Dei posti di Istruttore Area Tecnica che si renderanno vacanti, a seguito di Concorso Interno, due saranno successivamente considerati di indirizzo amministrativo.

### **Art. 129 - Entrata in vigore.**

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

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

<b>ALLEGATO</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>
<b>A</b>	
ART.21	

**Allegato A)** Suddivisione dei posti di ruolo per area di attività.

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE						Dirigenti	Totale posti di organico
	A1	B1	B.3	C1	D1	D.3		
A – Area Amministrativa-Personale	5	13	6	8	10	1	1	44
B-Area di P.M.	-	-	1	16	4	1	-	22
C- Area Demografica	-	7	5	4	5	1	-	22
D-Area Contabile	-	2	3	6	5	1	-	17
C-Area Tecnica	11	3	1	6	5	1	-	27
<b>Totale</b>	16	25	16	40	29	5	1	132

**Segue allegato A)** Assegnazione del personale per funzioni di spesa.

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE						Dirigenti	Totale posti di orga- nico
	A	B	B.3	C	D	D.3		
01 Funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo								
02 Funzioni relative alla giustizia								
03 funzioni di polizia locale								
04 Funzioni di istruzione pubblica								
05 Funzioni relative alla cultura ed ai beni culturali								
06 Funzioni nel settore sportivo e ricreativo								
07 Funzioni nel campo turistico								
08 Funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti								
09 Funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente								
10 Funzioni nel settore sociale								
11 Funzioni nel campo dello sviluppo economico								
12 Funzioni relative a servizi produttivi								
<b>Totale</b>								



### **CATEGORIA A**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola media dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti;

#### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna, ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;

- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.

### **CATEGORIA B**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/ amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

#### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.

- lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto;

- lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla V qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica B3.

### **CATEGORIA C**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;

- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

#### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza;

- lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di Legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.

### **CATEGORIA D**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;

- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;

- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

#### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;

- lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc;

- lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;

- lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di: farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicista, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

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

<b>ALLEGATO</b>	<b>ACCESSO DALL' ESTERNO</b>	<b>TITOLI DI STUDIO REQUISITI DI ACCESSO PROGRAMMI DELLE PROVE</b>
<b>B</b>		
ART. 36		

AREA DI ATTIVITÀ'	Categoria	TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L' ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE
Amministrativa-Personale	Dirigente	Laurea in Giurisprudenza o Equipollente-	Dirigente
	D3	Come sopra	Funzionario
	D1	Laurea	Istruttore Direttivo
	C1	Diploma Scuola Media Superiore	Istruttore
	B3	Diploma Scuola obbligo +Diploma Operatore Computer	Terminalista
	B1	Diploma Scuola obbligo	Esecutore
	A1	Come sopra	Operatore
Polizia Municipale	D3	Laurea in Giurisprudenza o Equipollente	Funzionario
	D1	Laurea	Istruttore Direttivo
	C1	Diploma Scuola Media Superiore	Istruttore di Vigilanza
	B3	Scuola Obbligo +Dipl.Op.Computer	Terminalista
Demografica	D3	Laurea	Funzionario
	D1	Laurea	Istruttore Direttivo
	D1	Laurea Informatica	Istrutt.Dirett. CED
	C1	Diploma Scuola Media Superiore	Istruttore
	B3	Scuola Obbligo +Dipl.Oper.Comput.	Terminalista
Contabile	B1	Diploma Scuola obbligo	Esecutore
	D3	Laurea Economia e Commercio o Equipollente	Funzionario

Tecnica	D1	Laurea-Laurea Economia e Commercio o equipollente-	Istruttore Direttivo
	C1	Diploma Ragioniere	Istruttore
	B3	Scuola Obbligo + Diploma Operatore Computer	Terminalista
	B1	Scuola Obbligo	Esecutore
	D3	Laurea in Ingegneria o Architettura	Funzionario
	D1	Come sopra	Istruttore Tecnico Direttivo
	C1	Diploma di Geometra	Istruttore Tecnico
	B1	Diploma Scuola obbligo	Esecutore
A1	Come sopra	Operatore	

	Programma per ciascuna prova	Punti attribuibili per ciascuna prova
1	I programmi delle prove saranno determinati nel bando di concorso, secondo l'art.7 del D.P.R. 09/05/1994, N°487 e del D.L.vo 165/2001-Capo III°-	
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		

15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

AREA DI ATTIVITÀ'	Categoria	TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE	
				1
				2
				3
				4
				5
				6
				7
				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15

			16
			17
			18
			19
			20
			21
			22
			23
			24
			25
			26
			27
			28
			29
			30

	Programma per ciascuna prova	Punti attribuibili per ciascuna prova
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		

19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

AREA DI ATTIVITÀ'	Categoria	TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L' ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE	
				1
				2
				3
				4
				5
				6
				7
				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15
				16
				17
				18
				19

			20
			21
			22
			23
			24
			25
			26
			27
			28
			29
			30

	Programma per ciascuna prova	Punti attribuibili per ciascuna prova
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		

23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

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

---

<b>ALLEGATO</b>	<b>PROGRESSIONE VERTICALE</b> (Art. 4, c.1, C.C.N.L. 31 marzo 1999)	<b>TITOLI DI STUDIO REQUISITI DI ACCESSO PROGRAMMI DELLE PROVE</b>
<b>B.1</b>		
ARTT. 27 e36		

	Programma per ciascuna prova	Punti attribuibili per ciascuna prova
1	I requisiti di accesso,i titoli di studio,le prove di colloquio,da determinarsi nel bando di concorso,saranno individuati e disciplinati in conformità degli artt.7 e 8 del D.P.R. 9.5.94 N°487-	
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		



12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

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

---

**ALL.B.1** |PROGRESSIONE VERTICALE TITOLI DI STUDIO Artt.27 e 36-  
|REQUISITI DI ACCESSO-  
|PROGRAMMI DELLE PROVE-

---

<b>ALLEGATO</b>		
<b>B.2</b>	<b>PROGRESSIONE VERTICALE (concorsi interni)</b> (Art. 4, c.2, C.C.N.L. 31 marzo 1999)	<b>TABELLA DEI PROFILI PROFESSIONALI CARATTERIZZATI DA UNA PROFESSIONALITA' ACQUISIBILE ESCLUSIVAMENTE ALL'INTERNO DELL'ENTE</b>
ART. 79		

## TABELLA DEI POSTI DA RICOPRIRE TRAMITE CONCORSI INTERNI

**Tutti i posti di nuova istituzione e quelli che si renderanno vacanti a seguito di Concorsi Interni espletati ad eccezione: del posto di Responsabile Area Demografica da espletarsi ai sensi dell'Art.6, comma 12 della Legge 127/97;**

**Del posto di Istruttore Direttivo C.E.D. (Concorso Esterno);**

**Dei posti di Terminalista (Concorso Esterno).**

**Ai Concorsi Interni è consentita la partecipazione del personale interno con anzianità di almeno cinque anni di servizio di ruolo nella categoria immediatamente inferiore, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.**

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

---

### TITOLI DI PREFERENZA

Documenti che i concorrenti devono produrre per avvalersi del diritto di preferenza o precedenza:

**a)** i coniugati con o senza prole ed i vedovi con prole dovranno produrre lo stato di famiglia, rilasciato dal sindaco del comune di residenza, in data non anteriore a tre mesi.

I capi di famiglia numerosa dovranno far risultare dallo stesso certificato che la famiglia è costituita da almeno sette figli viventi, computati tra essi anche i figli caduti in guerra;

**b)** gli ex combattenti e categorie assimilate ed i partigiani combattenti dovranno produrre copia aggiornata dello stato di servizio o del foglio matricolare annotata delle eventuali benemerienze di guerra, ovvero la prescritta dichiarazione integrativa;

**c)** i decorati di medaglie al valore militare o di croce di guerra, i feriti di guerra, i promossi per merito di guerra e gli insigniti di ogni altra attestazione speciale per merito di guerra, dovranno produrre l'originale o copia autenticata del relativo brevetto e del documento di concessione;

**d)** i reduci dalla prigionia dovranno produrre la copia aggiornata dello stato di servizio o del foglio matricolare, ovvero la prescritta attestazione di prigionia;

**e)** i reduci civili dalla deportazione o dall'internamento, compresi quelli per motivi di persecuzione razziale, dovranno produrre una attestazione del prefetto della provincia di residenza;

**f)** i profughi dai territori di confine, dalla Libia, dall'Eritrea, dall'Etiopia, dalla Somalia, dai territori sui quali in seguito al trattato di pace è cessata la sovranità dello Stato italiano, dai territori esteri, da zone del territorio nazionale colpite dalla guerra, dovranno comprovare il riconoscimento della loro qualifica mediante un'attestazione, rilasciata dal prefetto della provincia di residenza.

I profughi dalla Libia, dall'Eritrea, dall'Etiopia o dalla Somalia, potranno anche presentare il certificato a suo tempo rilasciato dal soppresso Ministero dell'Africa italiana, i profughi dall'Egitto, dall'Algeria, dalla Tunisia, da Tangeri e dagli altri Paesi africani, anche un'attestazione rilasciata dal Ministero degli affari esteri o dall'autorità consolare;

**g)** i mutilati ed invalidi di guerra o della lotta di liberazione o in conseguenza delle ferite o lesioni riportate in occasione degli avvenimenti di Mogadiscio dell'11 gennaio 1948 in occasione di azioni di terrorismo politico nei territori delle ex colonie italiane, o in occasione di azioni singole o collettive avente fini politici nelle province di confine con la Jugoslavia o nei territori soggetti a detto Stato, i mutilati ed invalidi civili per fatti di guerra, i mutilati ed invalidi per i fatti di Trieste del 4, 5 e 6 novembre 1953, i mutilati ed invalidi alto-atesini già facenti parte delle forze armate tedesche o delle formazioni armate da esse organizzate di cui alla Legge 3 aprile 1958, n. 467, nonché i mutilati ed invalidi della Repubblica sociale italiana di cui alla Legge 24 novembre 1961, n. 1298, dovranno produrre il decreto di concessione della relativa pensione ovvero il certificato mod. 69 rilasciato dal Ministero del Tesoro - Direzione generale delle pensioni di guer-

ra, oppure una dichiarazione di invalidità, rilasciata dall'autorità competente, in cui siano indicati i documenti in base ai quali è stata riconosciuta la qualifica di invalido e la categoria di pensione;

**h)** i mutilati ed invalidi per servizio dovranno presentare il decreto di concessione della pensione che indichi la categoria di questa e la categoria e la voce dell'invalidità da cui sono colpiti ovvero il mod. 69-ter rilasciato, secondo i casi, dall'amministrazione centrale al cui servizio l'aspirante ha contratto l'invalidità, o dagli enti pubblici autorizzati ai sensi del decreto ministeriale 23-3-1948 (*Gazzetta Ufficiale* 8 aprile 1948, n. 83);

**i)** i mutilati ed invalidi civili dovranno produrre un certificato, rilasciato dalla competente sezione provinciale dell'Associazione nazionale mutilati ed invalidi civili, ovvero una dichiarazione della commissione provinciale sanitaria per gli invalidi civili, con l'indicazione del grado di riduzione della capacità lavorativa;

**l)** i mutilati ed invalidi del lavoro dovranno produrre un certificato, attestante la loro qualifica, rilasciato dalla competente sezione provinciale dell'Associazione nazionale mutilati ed invalidi del lavoro o un attestato dell'I.N.A.I.L., con l'indicazione del grado di riduzione della capacità lavorativa;

**m)** gli orfani di guerra o equiparati e gli orfani della lotta di liberazione, o per i fatti di Mogadiscio dell' 11 gennaio 1948, o per azioni singole o collettive aventi fini politici nelle province di confine con la Jugoslavia o nei territori soggetti a detto Stato, o per azioni di terrorismo politico nei territori delle ex colonie italiane, o per i fatti di Trieste del 4, 5 e 6 novembre 1953, gli orfani dei perseguitati politici antifascisti o razziali di cui all'art. 2, terzo comma, della Legge 10 marzo 1955, n. 96, gli orfani dei caduti che appartennero alle forze armate della Repubblica sociale italiana, gli orfani dei caduti altotesini che appartennero alle forze armate tedesche, di cui alla Legge 3 aprile 1958, n. 467, gli orfani dei caduti civili per fatti di guerra, nonché i figli dei cittadini dichiarati irreperibili in seguito ad eventi di guerra, dovranno presentare un certificato, rilasciato dall'autorità competente. In tale categoria rientrano anche gli orfani di madre deceduta per fatto di guerra, ai sensi della Legge 23 febbraio 1960, n. 92;

**n)** gli orfani dei caduti per servizio o equiparati produrranno una dichiarazione, rilasciata dall'amministrazione presso la quale il genitore prestava servizio;

**o)** gli orfani dei caduti sul lavoro o equiparati dovranno produrre un certificato, attestante la loro qualifica, rilasciato dalla competente sezione provinciale dell'Associazione nazionale mutilati ed invalidi del lavoro ovvero una dichiarazione dell'I.N.A.I.L.;

**p)** i figli dei mutilati ed invalidi di guerra e delle altre categorie di mutilati ed invalidi indicati nella precedente lettera g) dovranno documentare la loro qualifica presentando un certificato del sindaco del comune di residenza, attestante la categoria di pensione di cui fruisce il padre o la madre o un attestato dell'autorità competente rilasciato a nome del genitore, indicante la categoria di pensione ovvero il decreto di concessione della pensione o la dichiarazione mod. 69, rilasciata dalla Direzione generale delle pensioni di guerra a nome del genitore;

**q)** i figli dei mutilati ed invalidi per servizio dovranno documentare la loro qualifica presentando un certificato, rilasciato dal sindaco del comune di residenza, attestante che il padre o la madre fruiscono di pensione e la categoria, oppure il mod. 69-ter, rilasciato a nome del genitore o il decreto di concessione della pensione;

**r)** i figli di mutilati ed invalidi del lavoro dovranno documentare la loro qualifica presentando un certificato, rilasciato dal sindaco del comune di residenza, attestante che il padre o la madre sono mutilati ed invalidi del lavoro, ovvero apposita attestazione, rilasciata dall'Associazione nazionale mutilati ed invalidi del lavoro o una dichiarazione dell'I.N.A.I.L.;

**s)** le madri, le vedove non rimaritate e le sorelle (vedove o nubili) dei caduti indicati nelle precedenti lettere m), n) ed o) ovvero dei cittadini dichiarati irreperibili in seguito ad eventi di guerra, nonché gli equiparati alle predette categorie, dovranno presentare un certificato, rilasciato dal sindaco del comune di residenza.

Le vedove non rimaritate dei caduti in guerra e degli altri caduti indicati nella precedente lettera m) potranno comprovare tale loro condizione anche mediante l'apposito mod. 331 rilasciato dalla Direzione generale delle pensioni di guerra.

Le vedove non rimaritate dei caduti per causa di servizio potranno comprovare tale loro condizione anche mediante una apposita dichiarazione, rilasciata dall'amministrazione presso la quale il coniuge caduto prestava servizio.

Le vedove non rimaritate dei caduti sul lavoro potranno comprovare tale loro condizione anche mediante un certificato della competente sezione provinciale dell'Associazione nazionale mutilati ed invalidi del lavoro ovvero una dichiarazione dell'I.N.A.I.L.;

**t)** i concorrenti che abbiano prestato lodevole servizio di ruolo nelle amministrazioni dello Stato, compresa l'Amministrazione autonoma delle poste e delle telecomunicazioni, dovranno produrre copia integrale dello stato matricolare rilasciata dall'amministrazione competente;

**u)** i concorrenti che abbiano prestato lodevole servizio non di ruolo nelle amministrazioni dello Stato, compresa l'Amministrazione autonoma delle poste e delle telecomunicazioni, dovranno produrre un certificato, rilasciato dall'Amministrazione competente, dal quale risultino la data di inizio, la durata e la natura del servizio stesso;

**v)** i dipendenti pubblici che abbiano frequentato con esito favorevole i corsi di preparazione o di integrazione previsti dall'art. 150 dello statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, dovranno produrre un certificato, rilasciato dalle competenti amministrazioni;

**z)** i militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine delle ferme o rafferme dovranno produrre copia del foglio matricolare.

Gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra, i profughi, gli invalidi per servizio, gli invalidi del lavoro, gli invalidi civili, gli orfani e le vedove di guerra, per fatto di guerra, per servizio o del lavoro, che siano disoccupati, potranno produrre, in luogo dei documenti di cui alle precedenti lettere *f), g), h), i), l), m), n), ed o)*, un certificato, rilasciato dall'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione attestante la iscrizione nell'apposito elenco istituito ai sensi dell'art. 19 della Legge 2 aprile 1968, n. 482.

I coniugi dei caduti di cui alle precedenti lettere *m), n)* ed *o)* ed i figli degli invalidi di cui alle lettere *g), h)* ed *i)* dovranno - ove occorra - integrare il documento prodotto con un certificato del Sindaco dal quale risulti il rapporto di parentela che intercorre tra il concorrente ed il caduto o l'invalido cui il documento stesso si riferisce.

---

– L. 15 maggio 1997, n. 127.

Art. 3.

*Disposizioni in materia di dichiarazioni sostitutive e di semplificazione delle domande di ammissione agli impieghi.*

.....omissis.....

*7. Sono aboliti i titoli preferenziali relativi all'età e restano fermi le altre limitazioni e i requisiti previsti dalle leggi e dai regolamenti per l'ammissione ai concorsi pubblici.*

.....omissis.....