



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

# INDICE

<b>PARTE I - REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE.....</b>	<b>5</b>
CAPO I - PRINCIPI GENERALI.....	5
Art. 1 Oggetto del Regolamento.....	5
Art. 2 Criteri generali di organizzazione.....	5
CAPO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	5
Art. 3 Articolazione della struttura organizzativa.....	5
Art. 4 Settori.....	6
Art. 5 Unità Organizzative Autonome (U.O.A.).....	6
Art. 6 Articolazione interna dei Settori e delle Unità Organizzative Autonome.....	6
Art. 7 Unità di Progetto.....	7
Art. 8 Gestioni associate di funzioni e servizi.....	7
Art. 9 Dotazione organica.....	7
Art. 10 Sistema dei profili professionali.....	7
Art. 11 Modifica di profilo professionale.....	8
Art. 12 Pianificazione e programmazione delle risorse umane.....	8
Art. 13 Quadro di assegnazione dell'organico e mobilità interna.....	9
Art. 14 Posizioni di lavoro e responsabilità del personale.....	9
Art. 15 Conferimento di mansioni superiori.....	9
Art. 16 Collocamento a riposo del personale dipendente.....	10
Art. 17 Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	10
Art. 18 Comandi.....	10
Art. 19 Organigramma funzionale.....	10
Art. 20 Manuale organizzativo.....	11
Art. 21 Formazione e aggiornamento professionale.....	11
Art. 22 Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.....	11
CAPO III - SEGRETARIO GENERALE E VICE SEGRETARIO.....	12
Art. 23 Il Segretario Generale.....	12
Art. 24 Il Vice Segretario.....	12
CAPO IV - FUNZIONI DI DIREZIONE.....	12
Art. 25 Aree funzionali.....	12
Art. 26 Competenze del dirigente di Settore.....	12
Art. 27 Competenze del responsabile di Unità Organizzativa Autonoma.....	13
Art. 28 Competenze specifiche del Dirigente in materia di personale.....	14
Art. 29 Sostituzione temporanea del Dirigente/Responsabile di U.O.A.....	15
Art. 30 Assegnazione di incarichi dirigenziali.....	15
Art. 31 Trattamento economico dei dirigenti assunti a tempo determinato.....	15
Art. 32 Delega delle funzioni dirigenziali.....	15
Art. 33 Revoca degli incarichi dirigenziali.....	16
Art. 34 Recesso dal rapporto di lavoro.....	16
Art. 35 Area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.....	16
Art. 36 Costituzione di rapporti dirigenziali al di fuori della dotazione organica.....	17
Art. 37 Costituzione di rapporti di alta specializzazione.....	17
Art. 38 Incarichi professionali esterni.....	17
CAPO V - ATTIVITÀ EXTRA ISTITUZIONALE.....	18
Art. 39 Ambito applicativo.....	18
Art. 40 Incompatibilità.....	18
Art. 41 Criteri generali per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi.....	18
Art. 42 Procedimento autorizzativo.....	19
Art. 43 Autorizzazioni per il personale comandato o distaccato presso altro Ente.....	19
Art. 44 Validità dell'autorizzazione.....	19
Art. 45 Provvedimenti sanzionatori.....	19
Art. 46 Anagrafe delle prestazioni.....	19
Art. 47 Rinvio.....	20
CAPO VI - STRUTTURE DI COORDINAMENTO.....	20
Art. 48 Ufficio di Direzione.....	20
CAPO VII - ATTI E PROCEDURE.....	20

Art. 49 Tipologia degli atti .....	20
Art. 50 Il decreto sindacale .....	20
Art. 51 La direttiva.....	20
Art. 52 La determinazione.....	21
Art. 53 Il provvedimento di gestione.....	21
Art. 54 L'ordine di servizio.....	22
<b>CAPO VIII - DISPOSIZIONI VARIE E FINALI .....</b>	<b>22</b>
Art. 55 Assessori delegati .....	22
Art. 56 Abrogazioni e norme in contrasto .....	22
Art. 57 Disposizione finale .....	22
<b>PARTE II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE .....</b>	<b>23</b>
Art. 58 Oggetto .....	23
Art. 59 Posizioni escluse.....	23
Art. 60 Contingente ammesso.....	23
Art. 61 Termini .....	24
Art. 62 Attività vietate.....	24
Art. 63 Articolazioni orarie e periodiche.....	24
Art. 64 Disposizioni finali.....	25
<b>PARTE III - PROCEDURE DI ACCESSO ALL'IMPIEGO .....</b>	<b>26</b>
<b>CAPO I - DISCIPLINA GENERALE .....</b>	<b>26</b>
Art. 65 Modalità d'accesso.....	26
<b>CAPO II - ACCESSO AGLI IMPIEGHI - PRINCIPI GENERALI.....</b>	<b>26</b>
Art. 66 Requisiti d'accesso.....	26
<b>CAPO III - PROCEDURE D'ACCESSO DALL'ESTERNO .....</b>	<b>26</b>
Art. 67 Il concorso pubblico.....	26
Art. 68 Il corso-concorso .....	27
Art. 69 Accesso all'impiego per le categorie "A" e "B1" .....	27
Art. 70 Assunzioni obbligatorie di appartenenti alle categorie protette .....	28
Art. 71 Assunzioni a tempo determinato .....	28
Art. 72 Le forme flessibili di assunzione e di impiego .....	29
<b>CAPO IV - PROCEDIMENTO DI SELEZIONE .....</b>	<b>29</b>
Art. 73 Fasi .....	29
Art. 74 Commissione esaminatrice .....	30
Art. 75 Incompatibilità .....	30
Art. 76 Compensi alla commissione esaminatrice .....	31
Art. 77 Ordine dei lavori della commissione .....	32
Art. 78 Modalità di assunzione delle decisioni.....	32
Art. 79 Il bando .....	32
Art. 80 Riapertura dei termini .....	33
Art. 81 Proroga dei termini .....	33
Art. 82 Revoca del bando .....	33
Art. 83 Modifica del bando .....	33
Art. 84 Presentazione delle domande di ammissione.....	34
Art. 85 Ammissione dei candidati.....	34
Art. 86 Preparazione ed espletamento delle prove.....	34
Art. 87 Correzione e valutazione della preselezione e delle prove .....	35
Art. 88 La comunicazione della preselezione e delle prove .....	36
Art. 89 Approvazione della graduatoria .....	36
<b>CAPO V - TIPOLOGIA DELLE PROVE .....</b>	<b>37</b>
Art. 90 Preselezione .....	37
Art. 91 Prova scritta .....	37
Art. 92 Prova pratica .....	37
Art. 93 Prova pratico-attitudinale.....	37
Art. 94 Prova orale.....	37
Art. 95 Individuazione delle prove per categoria e profilo .....	37
<b>CAPO VI - MOBILITÀ DA ALTRI ENTI .....</b>	<b>38</b>
Art. 96 Modalità di scelta del personale .....	38
Art. 97 Casi particolari .....	38

CAPO VII - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	38
Art. 98 Adempimenti preliminari .....	38
Art. 99 Assunzione.....	39
CAPO VIII - NORME PER LA VALORIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA PRESSO IL COMUNE	39
Art. 100 Valutazione dei titoli di servizio .....	39
Art. 101 Esclusione dalla preselezione .....	39
Art. 102 Riserve.....	39
CAPO IX - DISPOSIZIONI FINALI .....	39
Art. 103 Competenze .....	39
Art. 104 Rinvio .....	39
<b>PARTE IV - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>40</b>
Art. 105 Principi generali.....	40
Art. 106 Ciclo della performance.....	40
Art. 107 Qualità dei servizi pubblici .....	40
Art. 108 Sistema di valutazione della performance .....	40
Art. 109 Fasi e tempi della valutazione .....	41
Art. 110 Relazione sulla performance e rendicontazione .....	41
Art. 111 Valutazione dei dirigenti .....	41
Art. 112 Valutazione del personale .....	41
Art. 113 Disposizioni transitorie.....	42
<b>PARTE V - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>43</b>
Art. 114 Oggetto .....	43
Art. 115 Composizione e nomina .....	43
Art. 116 Durata in carica .....	43
Art. 117 Requisiti per la nomina .....	43
Art. 118 Incompatibilità .....	43
Art. 119 Procedure per la nomina .....	44
Art. 120 Funzioni.....	44
Art. 121 Funzionamento.....	45
Art. 122 Conferenza dei Sindaci .....	45
Art. 123 Decadenza e revoca .....	45
Art. 124 Compenso.....	45
Art. 125 Disposizioni transitorie e finali .....	46
<b>PARTE VI - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI ALL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>47</b>
Art. 126 Ambito di applicazione.....	47
Art. 127 Tipologie contrattuali e definizioni.....	47
Art. 128 Programmazione e attività gestionale.....	48
Art. 129 Criteri legittimanti il conferimento di incarichi .....	48
Art. 130 Competenza, responsabilità e modalità operative .....	48
Art. 131 Selezione mediante procedure comparative.....	49
Art. 132 Individuazione diretta.....	49
Art. 133 Liste di accreditamento di esperti .....	49
Art. 134 Formalizzazione dell'incarico.....	50
Art. 135 Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico.....	50
Art. 136 Pubblicazione dell'affidamento di incarichi.....	50
Art. 137 Normative particolari.....	50
Art. 138 Responsabilità.....	50
Art. 139 Trasmissione alla Corte dei Conti.....	51
Art. 140 Disapplicazioni .....	51
Art. 141 Normativa di riferimento .....	51

# **PARTE I - REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE**

## **CAPO I - PRINCIPI GENERALI**

### **Art. 1 Oggetto del Regolamento**

1. Nell'ambito dei principi generali dell'ordinamento, il Comune di Sesto Fiorentino definisce in piena autonomia la propria organizzazione, ai sensi dell'art. 117, comma 6, della Costituzione e conformemente al proprio Statuto, al fine di garantire il corretto, efficiente ed efficace esercizio delle funzioni amministrative attribuite dalle leggi statali e regionali, anche in attuazione dell'articolo 118, comma 1, della Costituzione.
2. Il presente regolamento disciplina, in conformità con i criteri generali stabiliti dal Consiglio comunale, al piano triennale dell'anticorruzione, della trasparenza, al codice di comportamento dei pubblici dipendenti e nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro dei dirigenti e degli altri dipendenti, l'assetto del Comune, l'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi, i sistemi di coordinamento e di valutazione del personale, l'esercizio delle funzioni dirigenziali, le linee procedurali di gestione del personale, le modalità e le procedure selettive per l'accesso all'impiego, la disciplina per il conferimento degli incarichi a soggetti esterni all'Amministrazione.
3. Alla normativa contenuta nel presente Regolamento dovranno adeguarsi le altre disposizioni regolamentari, relativamente alle parti inerenti alle materie organizzative.
4. Il rinvio a disposizioni normative diverse da quelle emanate dal Comune, nelle materie devolute alla potestà normativa degli enti locali, non si estende alle successive modificazioni ed integrazioni, qualora non espressamente recepite con espresso atto normativo del Comune.
5. L'Amministrazione tutela la libertà e l'attività sindacale nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro; favorisce un corretto sistema di relazioni sindacali che, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, tenda a contemperare le esigenze di efficacia ed efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dipendenti. In materia di relazioni sindacali si rinvia altresì ai contratti collettivi nazionali e decentrati vigenti.

### **Art. 2 Criteri generali di organizzazione**

1. L'organizzazione del Comune ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si ispira ai seguenti criteri e principi:
  - a) autonomia operativa, funzionalità ed economicità di gestione;
  - b) professionalità, valorizzazione delle risorse umane, responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi;
  - c) flessibilità nell'orario di servizio, nella mobilità interna e nelle mansioni al fine di garantire l'acquisizione generalizzata delle professionalità ed il migliore apporto partecipativo;
  - d) riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi attraverso una sistematica ricerca di semplificazione, razionalizzazione e informatizzazione delle procedure;
  - e) trasparenza nell'azione amministrativa, intesa come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione delle prestazioni, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno, anche da parte dei cittadini;
  - f) separazione tra direzione politica e gestione amministrativa;
  - g) pari opportunità tra uomini e donne;
  - h) potere-dovere di impulso dei responsabili delle strutture organizzative in relazione agli atti di indirizzo ed alle direttive degli organi di governo.

## **CAPO II - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **Art. 3 Articolazione della struttura organizzativa**

1. L'organizzazione del Comune di Sesto Fiorentino si articola in strutture operative che sono aggregate secondo criteri di omogeneità e definite in modo da assicurare l'esercizio delle funzioni loro attribuite secondo criteri di efficienza ed efficacia.

2. La struttura organizzativa del Comune si articola in Settori, Unità Organizzative Autonome, Servizi e Unità Operative.
3. La Giunta Comunale definisce l'assetto della macrostruttura organizzativa, relativamente ai Settori ed alle Unità Organizzative Autonome.
4. Il dirigente del Settore o responsabile dell'Unità Organizzativa Autonoma definisce con proprio atto di gestione organizzativa le articolazioni interne alla struttura diretta.
5. Con deliberazione della Giunta comunale possono essere costituite strutture poste alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta e degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di supporto operativo all'attività degli organi di governo nonché di supporto all'elaborazione degli indirizzi di attività e all'esercizio delle funzioni di controllo. Con identico provvedimento e per le medesime finalità, possono essere individuate strutture già esistenti cui affidare le predette funzioni. Con provvedimento del Sindaco sono nominati i soggetti che le compongono.
6. Alle strutture di cui al comma 5 possono essere assegnati dipendenti già in servizio nell'Ente o appositamente assunti con contratto a termine di durata non superiore al mandato del Sindaco, in possesso dei requisiti generali per l'assunzione nella Pubblica Amministrazione.
7. Ai dipendenti con contratto a termine o con contratto a tempo indeterminato assegnati a tali strutture si applicano le norme relative al personale degli uffici di supporto agli organi di direzione politica.

#### **Art. 4 Settori**

1. I Settori sono l'unità organizzativa di massimo livello che contengono un insieme omogeneo di macroattività e/o attività e che assicurano l'unitarietà dell'attività programmatica, organizzativa ed operativa dell'Ente. Alla direzione del Settore è preposto, sulla base di apposito incarico del Sindaco, un dipendente con qualifica dirigenziale.
2. Essi sono le strutture operative di riferimento per:
  - a) la gestione di sistemi autonomi di funzioni, sia di carattere interno all'Ente, sia rivolte all'utenza esterna;
  - b) l'elaborazione e la gestione dei piani operativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi fissati dagli organi di governo;
  - c) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
  - d) la gestione dei budget economici.
3. Il Settore può articolarsi in Servizi e Unità Operative.

#### **Art. 5 Unità Organizzative Autonome (U.O.A.)**

1. Le Unità Organizzative Autonome sono unità dotate di ampio livello di autonomia gestionale ed organizzativa, finalizzate all'espletamento di specifiche funzioni, non collocate all'interno di un Settore e coordinate direttamente dal Segretario Generale. Alla direzione dell'Unità Organizzativa Autonoma è preposto, sulla base di apposito incarico del Sindaco, un dipendente inquadrato in cat. D e incaricato di posizione organizzativa.
2. L'Unità Organizzativa Autonoma può articolarsi in Servizi e Unità Operative.

#### **Art. 6 Articolazione interna dei Settori e delle Unità Organizzative Autonome**

1. Nell'ambito di ogni Settore o Unità Organizzativa Autonoma possono essere individuate ulteriori articolazioni secondo criteri di razionale suddivisione dei compiti e di flessibilità. Tali unità costituiscono suddivisioni interne di natura non rigida, ma ridefinibili in ragione dell'evoluzione delle esigenze d'intervento e delle risorse disponibili.
2. Il Servizio è l'entità organizzativa che assicura l'attuazione degli obiettivi relativi ad un complesso omogeneo di attività. Alla direzione del Servizio è preposto un dipendente inquadrato in cat. D, nominato dal Dirigente del Settore/Responsabile dell'U.O.A. con proprio atto organizzativo.
3. L'Unità Operativa (o Ufficio) svolge attività afferenti a specifiche funzioni aventi carattere di continuità. Essa può essere individuata come ulteriore ripartizione dei Servizi o come distinta articolazione all'interno di ciascun Settore/U.O.A.. Responsabile dell'Unità Operativa è un dipendente incaricato dal Dirigente del Settore/Responsabile dell'U.O.A. con proprio atto organizzativo.
4. I Servizi e le Unità Operative vengono definiti con atto organizzativo del Dirigente del Settore/Responsabile dell'U.O.A..

5. Il Dirigente competente in materia di organizzazione formula gli indirizzi generali di progettazione delle strutture interne e definisce le modalità di costituzione dei Servizi e delle Unità Operative, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

### **Art. 7 Unità di Progetto**

1. Al fine di adempiere funzioni specifiche, anche di carattere permanente, o per la gestione di specifici progetti previsti negli atti di programmazione gestionale, possono essere istituite Unità di Progetto all'interno delle strutture operative, oppure interessanti più strutture operative.
2. La definizione delle stesse avviene:
  - a) mediante atto organizzativo del Dirigente del Settore/Responsabile di U.O.A. interessato, quando il progetto interessi un solo Settore/U.O.A.;
  - b) mediante atto organizzativo del Segretario Generale, quando il progetto interessi più Settori o Unità Organizzative Autonome.
3. Con gli atti organizzativi di costituzione delle Unità di Progetto vengono determinati:
  - a) i componenti dell'unità;
  - b) il responsabile dell'unità;
  - c) l'obiettivo di attività;
  - d) i tempi necessari per il raggiungimento dell'obiettivo;
  - e) le risorse finanziarie ed operative disponibili e le specifiche competenze di gestione;
  - f) le procedure di rendicontazione e di controllo;
  - g) ogni altro aspetto ritenuto necessario.

### **Art. 8 Gestioni associate di funzioni e servizi**

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica e più efficiente gestione delle risorse, alcune funzioni e/o servizi possono essere gestiti in forma associata con altri Comuni.
2. Le funzioni e/o i servizi da associare e i conseguenti rapporti operativi e finanziari sono individuati dal Consiglio comunale e conclusi mediante convenzione. Per lo svolgimento delle attività e delle prestazioni associate, può essere costituito un apposito Ufficio Comune, posto sotto la direzione di un soggetto inquadrato in categoria "D" o in qualifica dirigenziale, individuato secondo quanto previsto dalla convenzione.
3. All'Ufficio Comune viene assegnato - in posizione di comando, a tempo pieno o parziale - personale in servizio negli enti associati. L'Ufficio Comune può altresì avvalersi di ulteriori professionalità necessarie al suo funzionamento e che non siano nelle disponibilità degli enti partecipanti.
4. Le funzioni associate dovranno risultare nell'atto di definizione della struttura organizzativa dell'Ente.

### **Art. 9 Dotazione organica**

1. La Giunta Comunale determina, con proprio atto organizzativo la dotazione organica complessiva dell'Ente, in funzione delle esigenze di flessibile adeguamento delle strutture organizzative ai compiti ed ai programmi dell'Amministrazione comunale, sulla base della rilevazione e della verifica degli effettivi fabbisogni e della revisione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi e degli altri processi erogativi interni ed esterni.
2. La determinazione della dotazione di cui al precedente comma è di tipo complessivo ed è distinta per categorie, qualifiche ed eventuali aree o profili professionali, sulla base del sistema classificatorio recato dai vigenti contratti nazionali di lavoro.
3. Le variazioni della dotazione organica sono approvate dalla Giunta su proposta del Dirigente competente in materia di personale, sentiti il Segretario Generale, i Dirigenti e i Responsabili di U.O.A. e sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

### **Art. 10 Sistema dei profili professionali**

1. I profili professionali identificano specifiche aree di competenze teorico-pratiche, necessarie per svolgere determinati compiti.
2. I profili professionali e la relativa declaratoria sono organicamente composti in un sistema, rivolto a coprire complessivamente il fabbisogno di risorse professionali dell'Ente, combinando la necessaria specializzazione con l'esigenza di flessibilità.
3. Il sistema dei profili professionali è definito con atto del Dirigente competente in materia di personale.

## **Art. 11 Modifica di profilo professionale**

1. La modifica del profilo professionale si ispira al criterio della flessibilità di gestione delle risorse umane e può costituire elemento di sviluppo professionale dei dipendenti all'interno della struttura organizzativa; è accompagnata, ove necessario, da adeguate iniziative formative atte ad agevolare l'inserimento del dipendente nel nuovo profilo professionale, in particolare dalla formazione obbligatoria in materia di prevenzione e sicurezza.
2. La modifica del profilo professionale di un dipendente all'interno della categoria di appartenenza può avvenire:
  - a) per effetto di mobilità interna;
  - b) per esigenze organizzative connesse a modifiche dell'organizzazione del lavoro che possono comportare l'istituzione, la soppressione di attività o la variazione di mansioni;
  - c) per inidoneità psicofisica a svolgere le mansioni previste dal profilo di appartenenza;
  - d) su richiesta del dipendente.
3. L'inserimento nel nuovo profilo professionale avviene a condizione che il dipendente sia in possesso di titoli culturali e/o professionali adeguati al nuovo profilo, e previa verifica di idoneità psicofisica alle mansioni previste dal profilo di destinazione, quando queste siano soggette alla sorveglianza sanitaria obbligatoria ai sensi delle norme vigenti, o comunque allorquando la modifica del profilo professionale avviene per i motivi di cui al precedente comma 2 lettera c).
4. La modifica del profilo professionale è attuata con atto di gestione del dirigente o responsabile di U.O.A. competente:
  - a) d'ufficio o su richiesta dei responsabili delle strutture organizzative competenti nei casi previsti dal comma 2 lettere a) e b);
  - b) d'ufficio nei casi previsti dal comma 2 lettera c);
  - c) effettuata la valutazione di compatibilità della richiesta con le linee di gestione organizzativa adottate, nel caso previsto dal comma 2 lettera d).

## **Art. 12 Pianificazione e programmazione delle risorse umane**

1. La pianificazione e la programmazione delle risorse umane sono funzionali alle politiche e agli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire.
2. Gli atti programmatori sono ispirati ai seguenti principi e criteri:
  - a) assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, tenendo conto delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
  - b) garantire la copertura delle posizioni vacanti individuate come essenziali, nonché la sostituzione del *turn-over* solamente nei casi in cui non sia possibile sopperire con misure diverse all'uscita di personale;
  - c) riduzione progressiva delle spese per il personale, mediante:
    - l'applicazione del principio di flessibilità sancito dall'art. 2, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n° 165/2001;
    - l'attuazione di misure di razionalizzazione organizzativa, con particolare riguardo alle strutture interessate dai provvedimenti di semplificazione e alleggerimento delle procedure e degli apparati burocratici;
    - lo sviluppo e il potenziamento dell'informatizzazione degli uffici, in un sistema di condivisione in rete di dati e procedure;
    - il ricorso al lavoro a tempo parziale, assicurando una diffusione dell'istituto compatibile con le esigenze organizzative e di funzionamento dell'Ente;
    - il corretto utilizzo delle opportunità consentite dalla legislazione per l'acquisizione di risorse umane tramite tipologie di rapporto flessibile;
    - l'individuazione degli eventuali servizi ed attività da esternalizzare in tutto o in parte;
    - il miglioramento della produttività individuale e collettiva, attraverso l'utilizzo degli strumenti incentivanti previsti dal CCNL;
    - la qualificazione del personale, attraverso appropriate iniziative formative, anche finalizzate a cogliere le potenzialità e le opportunità offerte dal nuovo ordinamento professionale.
3. Su proposta del Dirigente competente in materia di personale, sentiti il Segretario Generale, i Dirigenti e i Responsabili delle Unità Organizzative Autonome, la Giunta approva il programma triennale del fabbisogno di personale, tenuto conto della programmazione complessiva dell'Ente e delle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica, nel rispetto dei vincoli di spesa contenuti nei documenti di bilancio.



4. Nell'ambito del programma triennale del fabbisogno di personale, in relazione al piano esecutivo di gestione, la Giunta definisce il piano annuale delle assunzioni.
5. Con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione, la Giunta assegna alle diverse strutture organizzative apicali i contingenti di personale, articolati per categorie d'inquadramento.

#### **Art. 13 Quadro di assegnazione dell'organico e mobilità interna**

1. Il quadro di assegnazione dell'organico è la riconduzione schematica della distribuzione del personale in servizio alle strutture organizzative apicali.
2. In applicazione del Piano esecutivo di gestione e dei contingenti di personale previsti, il Dirigente competente in materia di personale dispone, con proprio atto di gestione e sentiti il Segretario Generale, i Dirigenti e i Responsabili delle Unità Organizzative Autonome, l'assegnazione nominativa del personale in servizio alle diverse strutture organizzative apicali.
3. Qualora, in conseguenza di esigenze non preventivabili, si manifesti la necessità di variazioni di assegnazione del personale tra le diverse strutture organizzative, gli spostamenti sono disposti con atto di gestione del Dirigente competente in materia di personale, sentiti i responsabili delle strutture interessate.
4. L'assegnazione del personale tra le diverse unità interne ai settori e alle U.O.A. è disposta con atti di gestione dei rispettivi responsabili.
5. Ogni variazione del quadro di assegnazione interno alle strutture è comunicata al Segretario Generale, ai Dirigenti e ai Responsabili delle Unità Organizzative Autonome interessati.

#### **Art. 14 Posizioni di lavoro e responsabilità del personale**

1. Il personale svolge la propria attività nell'interesse dell'Ente ed al servizio dei soggetti individuali e collettivi di riferimento dell'attività dell'Ente ed è direttamente responsabile degli atti compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni.
2. Il personale è inserito nella struttura dell'ente secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.
3. Ogni dipendente dell'Ente è inquadrato in una qualifica o categoria, in un profilo professionale e in una posizione economica, secondo il vigente ordinamento del personale.
4. Con rispetto dei contenuti del profilo professionale di inquadramento, il dipendente è assegnato, attraverso l'esercizio delle funzioni direttive, ad una posizione di lavoro prevista nell'ambito della categoria di appartenenza, secondo il principio dell'equivalenza delle mansioni.
5. Nel rispetto delle norme contrattuali e delle effettive capacità professionali dell'operatore, la posizione di lavoro assegnata può essere modificata in ogni momento con atto di gestione organizzativa del dirigente del settore o del responsabile dell'U.O.A. di appartenenza.
6. Il contratto individuale conferisce la titolarità del rapporto di lavoro, ma non quella di uno specifico posto.

#### **Art. 15 Conferimento di mansioni superiori**

1. L'assegnazione di mansioni superiori costituisce esercizio dei poteri gestionali di competenza esclusiva della dirigenza e può essere effettuata nei casi tassativamente previsti dalla legge, in particolare dall'art. 52, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.  
In particolare, nel caso previsto dalla lettera a) di cui all'articolo suddetto, per poter conferire le mansioni superiori occorre che il programma annuale delle assunzioni preveda la copertura del relativo posto; la proroga è possibile solo qualora sia già stato pubblicato il relativo bando di concorso o l'avviso di mobilità volontaria.
2. Le mansioni prevalenti della categoria immediatamente superiore possono essere attribuite a dipendenti a tempo indeterminato assegnati allo stesso Servizio in cui si verifica la vacanza del posto. Qualora nell'ambito del Servizio interessato non vi siano dipendenti inquadrati nella categoria inferiore, l'attribuzione può essere effettuata nei confronti di un dipendente appartenente allo stesso Settore o Unità Organizzativa Autonoma, con conseguente assegnazione temporanea del dipendente al Servizio interessato.
3. Il provvedimento di attribuzione delle mansioni superiori è adottato dal Dirigente o Responsabile di Unità Organizzativa Autonoma competente e comunicato per scritto al dipendente interessato almeno tre giorni prima dell'inizio del periodo. Nella scelta del dipendente, qualora possibile, si dovrà tener conto dell'esperienza professionale acquisita nel Servizio e dei titoli di studio posseduti.

4. L'attribuzione di mansioni superiori è possibile solo qualora vi sia la disponibilità delle necessarie risorse finanziarie nell'ambito della spesa per il personale.
5. In caso di attribuzione di mansioni superiori di categoria "D", il dipendente può essere incaricato della titolarità di posizione organizzativa solo qualora la stessa non venga mantenuta dal dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.
6. Non è considerata assegnazione di mansioni superiori il conferimento di incarico dirigenziale al personale inquadrato nella categoria "D", trattandosi di due aree di contrattazione distinte e autonome.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica la disciplina legislativa e contrattuale nel tempo vigente.

#### **Art. 16 Collocamento a riposo del personale dipendente**

1. Il trattamento di quiescenza dei dipendenti del Comune è regolato dalle specifiche norme previste per i pubblici dipendenti.
2. I dipendenti devono essere collocati a riposo d'ufficio al compimento del 65° anno di età, come già previsto dal Regolamento Organico del Personale deliberato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 202 del 16/04/1984, modificato con deliberazioni n. 204 del 18/03/1985 e n. 17 del 05/02/1993.
3. La decorrenza del collocamento a riposo d'ufficio ha effetto dalla data prevista dalla vigente normativa in materia di accesso ai trattamenti pensionistici di vecchiaia.

#### **Art. 17 Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente cessato dall'impiego per dimissioni da non più di cinque anni che abbia prestato servizio presso il Comune di Sesto Fiorentino per almeno un anno può presentare domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro.
2. Costituiscono elementi di valutazione della domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro:
  - a) il curriculum formativo e professionale;
  - b) elementi inerenti i precedenti rapporti di lavoro;
  - c) motivi di disagio sociale, personale e/o familiare adeguatamente documentati.
3. Il personale di cui al presente articolo è inquadrato nella medesima categoria rivestita al momento delle dimissioni e, di norma, nel profilo professionale di provenienza. Per particolari esigenze organizzative, l'amministrazione può valutare l'opportunità di ricostituire il rapporto di lavoro attribuendo al dipendente, purché in possesso di requisiti di esperienza e/o culturali adeguati, un profilo diverso della stessa categoria.
4. Il dipendente interessato dalla ricostituzione del rapporto di lavoro è soggetto al periodo di prova; può esserne esentato nel caso non siano decorsi più di tre anni tra le dimissioni e la ricostituzione del rapporto.
5. La ricostituzione del rapporto di lavoro è disposta dal responsabile della struttura competente in materia di personale ed è consentita unicamente a soggetti in possesso di tutti i requisiti necessari per l'accesso all'impiego con concorso pubblico nello stesso profilo di inquadramento.

#### **Art. 18 Comandi**

1. Il dipendente può essere comandato a prestare servizio presso altre pubbliche amministrazioni od altri soggetti esercenti funzioni pubbliche o servizi pubblici, purché tale servizio risponda a finalità di pubblico interesse.
2. Al comando si provvede con provvedimento del responsabile della struttura competente in materia di personale, previo parere del competente Dirigente di Settore o Responsabile di U.O.A., a seguito di un atto dell'amministrazione di destinazione in cui si manifesta la volontà ad usufruire del comando.
3. Il comando è disposto a tempo determinato e può essere rinnovato; la data di scadenza del comando deve essere espressamente indicata nel provvedimento che lo dispone.
4. Il Comune di Sesto Fiorentino può richiedere in comando personale appartenente ad altre pubbliche amministrazioni o a soggetti esercenti funzioni pubbliche o servizi pubblici, con le medesime procedure di cui ai commi precedenti.

#### **Art. 19 Organigramma funzionale**

1. L'organigramma funzionale identifica le funzioni e le materie attribuite alla competenza di ciascuna unità organizzativa apicale.

2. La definizione e gli aggiornamenti dell'organigramma vengono effettuati in coerenza con gli atti adottati dall'Amministrazione ed entro i limiti dalla stessa stabiliti:
  - a) per i settori, le unità organizzative autonome di valenza generale e le strutture di supporto agli organi di governo, con delibera di Giunta;
  - b) per le unità interne ai settori o alle unità organizzative autonome, con atto di gestione organizzativa del responsabile della struttura.
3. L'organigramma ufficiale dell'Ente è tenuto costantemente aggiornato dalla struttura competente in materia di personale e trasmesso, in aggiornamento, al Sindaco, al Segretario Generale, ai dirigenti e ai responsabili di unità organizzativa autonoma.

#### **Art. 20 Manuale organizzativo**

1. Il Manuale organizzativo raccoglie e descrive tutte le funzioni fondamentali svolte dall'Ente e per ciascuna di esse individua:
  - a) i prodotti finali dei processi operativi o dei procedimenti amministrativi afferenti alla funzione;
  - b) le attività elementari che costituiscono le fasi di ogni singolo processo o procedimento e che vengono classificate secondo un criterio di omogeneità che le assegna alle diverse articolazioni strutturali;
  - c) le attività non processabili.
2. Il Dirigente competente in materia di organizzazione sovrintende alla formazione e all'aggiornamento del Manuale.

#### **Art. 21 Formazione e aggiornamento professionale**

1. Il Comune di Sesto Fiorentino incentiva lo sviluppo e la formazione professionale dei propri dipendenti come condizione essenziale di efficacia della propria azione e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali dei lavoratori interessati.
2. Gli interventi formativi sono programmati e gestiti dal Dirigente competente in materia di personale, sentito il Segretario Generale, i Dirigenti e i Responsabili delle Unità Organizzative Autonome.
3. Gli interventi formativi sono finalizzati:
  - a) alla formazione professionale di base rivolta al personale di prima assunzione o all'acquisizione di conoscenze proprie di nuovi profili professionali;
  - b) all'aggiornamento professionale, rivolto al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e contenuti di professionalità posseduti, in connessione all'avanzamento di processi di innovazione normativa, scientifica, tecnologica e organizzativa;
  - c) alla specializzazione e al perfezionamento del personale interessato a prestazioni particolari, richieste dalla programmazione di attività delle singole strutture organizzative e delle unità di progetto;
  - d) alla riqualificazione o alla riconversione del personale interessato a processi di mobilità funzionale o professionale in connessione ai cambiamenti organizzativi derivanti dalla programmazione di attività ovvero da provvedimenti di riordino o delega delle funzioni;
  - e) alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione.
4. Particolari interventi formativi di tipo settoriale possono essere gestiti direttamente dai dirigenti e dai responsabili di U.O.A., sentito il Dirigente competente in materia di personale.
5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 22 Ufficio competente per i procedimenti disciplinari**

1. Al Segretario Generale sono assegnate le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro per l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. è inoltre competente ad irrogare le sanzioni a carico dei Dirigenti e dei Responsabili delle Unità Organizzative Autonome.
2. I Dirigenti sono competenti ad irrogare le sanzioni non superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni nei confronti dei dipendenti loro assegnati.
3. In assenza del Segretario Generale, in caso di sua incompatibilità ai sensi di legge o in quello in cui sia interessato al procedimento disciplinare ovvero ne sia l'istruttore, è prevista la sua temporanea sostituzione con il Vice Segretario.

## **CAPO III - SEGRETARIO GENERALE E VICE SEGRETARIO**

### **Art. 23 Il Segretario Generale**

1. Il Segretario Generale esercita le attribuzioni previste dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti ed assume le seguenti prerogative gestionali e organizzative:
  - a) svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi di governo del Comune, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
  - b) sovrintende all'attività dell'Ente in esecuzione degli atti e degli indirizzi dell'Amministrazione e cura l'integrazione tra le diverse strutture organizzative, come anche l'identificazione e la risoluzione di eventuali conflitti di competenza, sentito l'Ufficio di Direzione, al fine di garantire efficacia, efficienza e uniformità all'attività dell'Ente;
  - c) formula proposte ed esprime pareri al Sindaco e agli Assessori relativamente agli ambiti generali di attività dell'Ente;
  - d) adotta gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercita i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nelle competenze assegnate alla sua diretta responsabilità;
  - e) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzativa autonoma e ne coordina l'attività;
  - f) adotta i provvedimenti organizzativo/gestionali aventi valenza generale o relativi a materie intersettoriali che, per la loro natura, non possono essere adottati da un singolo dirigente o responsabile di U.O.A.;
  - g) promuove e resiste alle liti ed ha il potere di conciliare e di transigere, relativamente agli atti e agli ambiti di propria competenza e previa informazione alla Giunta;
  - h) risponde ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;
  - i) presiede l'Ufficio di Direzione;
  - j) assume il ruolo di responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n° 190;
  - k) svolge tutte le funzioni previste dal successivo articolo 26 in relazione alle strutture direttamente assegnate alla sua responsabilità;
  - l) svolge tutte le funzioni dirigenziali non di competenza dei responsabili di unità organizzativa autonoma;
  - m) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

### **Art. 24 Il Vice Segretario**

1. Con proprio decreto il Sindaco conferisce le funzioni di vice segretario ad un dipendente dell'Ente in possesso dei necessari requisiti professionali.
2. Ai sensi dell'art. 97, comma 5, del D.Lgs. n° 267/2000, il Vicesegretario svolge le funzioni proprie del Segretario Comunale in caso di sua vacanza, assenza o impedimento a qualunque titolo.

## **CAPO IV - FUNZIONI DI DIREZIONE**

### **Art. 25 Aree funzionali**

1. Ai sensi dell'art. 71 dello Statuto comunale, con deliberazione della Giunta comunale possono essere istituite "aree funzionali", derivanti dall'aggregazione di uno o più Settori con Servizi di altri Settori, per la migliore utilizzazione delle risorse e per l'espletamento di funzioni amministrative.
2. L'incarico di direzione di area funzionale è conferito dal Sindaco a personale in possesso della qualifica dirigenziale, sia assunto con contratto a tempo indeterminato che determinato.
3. L'incarico è conferito per un periodo non superiore a quello del mandato del Sindaco e può essere rinnovato previa valutazione dei risultati ottenuti.

### **Art. 26 Competenze del dirigente di Settore**

1. La responsabilità di Settore viene assegnata dal Sindaco ad uno dei dirigenti del Comune di Sesto Fiorentino ovvero ad un dirigente assunto con contratto a tempo determinato.
2. L'incarico di dirigente di Settore è assegnato per un periodo non eccedente quello del mandato amministrativo del Sindaco in carica ed è rinnovabile.
3. Il dirigente di Settore, nel rispetto del principio della dirigenza unica:

- a) vigila sull'evoluzione del quadro istituzionale e ambientale inerente le materie di competenza del settore, sul mutare delle esigenze e sull'affacciarsi di nuovi bisogni, di rischi e opportunità rilevanti per le finalità e le funzioni dell'Ente, collaborando attivamente con il Segretario Generale, gli altri Dirigenti e i Responsabili delle Unità Organizzative Autonome all'elaborazione di proposte di messa a punto di obiettivi e di ridefinizione di indirizzi programmatici, da sottoporre al Sindaco, all'Assessore competente e alla Giunta Comunale;
  - b) cura la gestione delle risorse affidate dalla Giunta nell'ambito degli indirizzi strategici e degli obiettivi definiti e concordati e risponde della validità delle prestazioni ottenute;
  - c) promuove ed agevola lo sviluppo nell'ambito del settore del sistema di controllo di gestione, con le modalità definite dalla struttura competente e cura l'attività di reportistica;
  - d) adotta propri atti di gestione per le materie di competenza del settore cui è preposto, per realizzare gli indirizzi e gli obiettivi assegnati dalla Giunta, ovvero le direttive impartite dai soggetti competenti ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi assegnati al Settore;
  - e) promuove e resiste alle liti, con il potere di conciliare e di transigere, relativamente agli atti e agli ambiti di propria competenza e informando preventivamente la Giunta;
  - f) risponde del pronto adeguamento delle condizioni di fruizione dei servizi alle esigenze che si manifestano nell'interazione con l'utenza e con l'ambiente esterno, nel limite dei fattori sotto il proprio controllo;
  - g) cura l'organizzazione delle risorse umane assegnate al Settore e adotta gli atti di amministrazione e gestione del personale, compresa l'applicazione degli istituti contrattuali;
  - h) dispone, mediante proprio atto di gestione organizzativa, la distribuzione delle risorse umane e tecniche assegnate al Settore;
  - i) determina l'istituzione e l'organizzazione delle articolazioni interne al Settore, ne nomina i responsabili, scegliendoli tra il personale assegnato in possesso delle previste categorie e professionalità e conferisce gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità;
  - j) cura l'osservanza da parte del personale assegnato dei doveri d'ufficio e promuove l'istruttoria dei procedimenti disciplinari, applicando direttamente le sanzioni non superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - k) esercita il potere di avocazione nei casi di accertata inefficacia ed inefficienza dell'attività gestionale degli operatori sottordinati;
  - l) cura l'integrazione tra le diverse unità dipendenti, come anche l'identificazione e la risoluzione di eventuali conflitti di competenze;
  - m) cura il funzionamento di meccanismi e sistemi di integrazione nell'ambito del Settore e, in particolare, di piani di lavoro e sistemi informativi;
  - n) esprime il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di competenza del Settore, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000;
  - o) assume la responsabilità dei procedimenti di competenza del Settore, qualora non la attribuisca espressamente ad altri dipendenti;
  - p) sottoscrive i contratti relativi a lavori, forniture e servizi di competenza del Settore;
  - q) attribuisce gli incarichi esterni di natura occasionale, professionale o coordinata e continuativa;
  - r) rilascia le autorizzazioni, concessioni, nulla osta ed atti similari di competenza del Settore;
  - s) rilascia certificati, attestazioni, estratti e copie autentiche riferite ad atti e fatti accertati dal proprio Settore ovvero ad atti dal medesimo emanati o detenuti, fatta salva la facoltà di delega al personale dipendente secondo i modi previsti dalla disciplina legislativa vigente o stabilita dal regolamento.
4. Il Segretario Generale avoca a sé ovvero assegna ad altro dirigente, con proprio ordine di servizio, l'adozione di atti di gestione in cui sia personalmente interessato il dirigente di Settore.

### **Art. 27 Competenze del responsabile di Unità Organizzativa Autonoma**

1. La responsabilità di unità organizzativa autonoma viene assegnata dal Sindaco a personale inquadrato nella categoria "D" del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti del comparto, anche assunto con contratto a tempo determinato.
2. L'incarico di responsabile di unità organizzativa autonoma è assegnato per un periodo non eccedente quello del mandato amministrativo del Sindaco in carica ed è rinnovabile.
3. Al responsabile di unità organizzativa autonoma è attribuita la titolarità di un'area di posizione organizzativa.
4. Il responsabile di unità organizzativa autonoma:

- a) cura la gestione delle risorse affidate dalla Giunta nell'ambito degli indirizzi strategici e degli obiettivi definiti e concordati e risponde della validità delle prestazioni ottenute;
  - b) promuove ed agevola lo sviluppo nell'ambito dell'U.O.A. del sistema di controllo di gestione, con le modalità definite dalla struttura competente e cura l'attività di reportistica;
  - c) adotta propri atti di gestione per le materie di competenza dell'U.O.A. cui è preposto, per realizzare gli indirizzi e gli obiettivi assegnati dalla Giunta, ovvero le direttive impartite dai soggetti competenti ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi assegnati;
  - d) risponde del pronto adeguamento delle condizioni di fruizione dei servizi alle esigenze che si manifestano nell'interazione con l'utenza e con l'ambiente esterno, nel limite dei fattori sotto il proprio controllo;
  - e) cura l'organizzazione delle risorse umane assegnate all'U.O.A. e adotta gli atti di amministrazione e gestione del personale, compresa l'applicazione degli istituti contrattuali;
  - f) dispone, mediante proprio atto di gestione organizzativa, la distribuzione delle risorse umane e tecniche assegnate all'U.O.A.;
  - g) determina l'istituzione e l'organizzazione delle articolazioni interne all'U.O.A. e ne nomina i responsabili, scegliendoli tra il personale assegnato in possesso delle previste categorie e professionalità;
  - h) cura l'osservanza da parte del personale assegnato dei doveri d'ufficio e promuove l'istruttoria dei procedimenti disciplinari;
  - i) esercita il potere di avocazione nei casi di accertata inefficacia ed inefficienza dell'attività gestionale degli operatori subordinati;
  - j) cura l'integrazione tra le diverse unità dipendenti, come anche l'identificazione e la risoluzione di eventuali conflitti di competenze;
  - k) cura il funzionamento di meccanismi e sistemi di integrazione nell'ambito dell'U.O.A. e, in particolare, di piani di lavoro e sistemi informativi;
  - l) esprime il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di competenza dell'U.O.A., ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000;
  - m) assume la responsabilità dei procedimenti di competenza dell'U.O.A., qualora non la attribuisca espressamente ad altri dipendenti;
  - n) sottoscrive i contratti conclusi mediante scrittura privata relativi a lavori, forniture e servizi di competenza dell'U.O.A.;
  - o) attribuisce gli incarichi esterni di natura occasionale, professionale o coordinata e continuativa;
  - p) rilascia le autorizzazioni, concessioni, nulla osta ed atti similari di competenza dell'U.O.A.;
  - q) rilascia certificati, attestazioni, estratti e copie autentiche riferite ad atti e fatti accertati dalla U.O.A. ovvero ad atti dalla medesima emanati o detenuti, fatta salva la facoltà di delega al personale dipendente secondo i modi previsti dalla disciplina legislativa vigente o stabilita dal regolamento.
5. Il Segretario Generale avoca a sé l'adozione di atti di gestione in cui sia personalmente interessato il responsabile di U.O.A.

## **Art. 28 Competenze specifiche del Dirigente in materia di personale**

1. Al Dirigente in materia di personale è attribuita la competenza esclusiva nell'adozione di alcuni atti o provvedimenti che comportano una valutazione comparativa e selettiva dei requisiti posseduti dai dipendenti o il cui godimento sia contingentato per legge, regolamento o disposizioni contrattuali oppure ancora che siano specifici del ruolo rivestito.
2. E' pertanto competenza - a titolo esemplificativo e non esaustivo - del Dirigente in materia di personale l'adozione dei seguenti atti o provvedimenti:
  - a) sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro;
  - b) assenso alla mobilità del personale dipendente verso altri enti, previo parere favorevole del dirigente o responsabile di U.O.A. cui è assegnato il dipendente;
  - c) approvazione del sistema di valutazione delle posizioni, delle prestazioni e delle competenze dei dirigenti, dei responsabili delle unità organizzative autonome e delle posizioni organizzative, sulla base dei criteri previsti dal regolamento e previa validazione dell'organo di valutazione della performance;
  - d) proposta alla Giunta, sentiti il Segretario Generale, i dirigenti e i responsabili delle unità organizzative autonome, del programma triennale del fabbisogno di personale;
  - e) autorizzazione ad usufruire dei permessi per diritto allo studio;

- f) trasformazione da tempo pieno a parziale e viceversa, previo parere favorevole del dirigente o responsabile di U.O.A. cui è assegnato il dipendente;
- 3. Il Dirigente competente in materia di personale svolge altresì compiti di consulenza e indirizzo nell'applicazione degli istituti contrattuali rimessi alla competenza dei singoli dirigenti o responsabili di U.O.A., in modo da assicurare l'uniformità applicativa degli stessi per tutto il personale dipendente.

### **Art. 29 Sostituzione temporanea del Dirigente/Responsabile di U.O.A.**

- 1. In caso di temporanea assenza o impedimento del Dirigente/Responsabile di U.O.A., comunque non superiore a 60 giorni, le funzioni di direzione sono assunte da altro dipendente incaricato di funzioni vicarie, secondo le modalità previste da apposito ordine di servizio dello stesso responsabile.
- 2. Gli ordini di servizio potranno prevedere la ripartizione di funzioni tra più funzionari.
- 3. Nel caso in cui la procedura di cui ai commi precedenti non sia utilizzabile, il Sindaco dispone la sostituzione del responsabile assente.

### **Art. 30 Assegnazione di incarichi dirigenziali**

- 1. Gli incarichi di funzioni dirigenziali possono essere conferiti a personale interno di qualifica dirigenziale o comandato oppure, nei limiti massimi consentiti dalla legge, a personale assunto con contratto a tempo determinato anche al di fuori della vigente dotazione organica, in possesso di diploma di laurea specialistica e dei requisiti previsti dall'articolo 7, comma 1, del D.P.R. 16 aprile 2013, n° 70.
- 2. I dipendenti del Comune di Sesto Fiorentino a cui viene attribuito un incarico dirigenziale a tempo determinato da parte dello stesso ente sono collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'incarico.
- 3. Ai dirigenti possono essere conferiti incarichi:
  - a) di responsabilità di settore;
  - b) di direzione di unità progetto, di altre strutture autonome oppure di uffici di supporto previsti dall'art. 3, comma 5, del presente Regolamento;
  - c) di supporto ad altri dirigenti, per la gestione di progetti di particolare complessità;
  - d) di studio, ricerca, progettazione inerenti esclusivamente ambiti professionali.

### **Art. 31 Trattamento economico dei dirigenti assunti a tempo determinato**

- 1. Il trattamento economico del personale con qualifica dirigenziale assunto a tempo determinato per la copertura di posizioni di responsabile di Settore è quello stabilito dai contratti collettivi per l'area dirigenziale del comparto.
- 2. Ai fini dell'attribuzione della componente retributiva connessa all'effettivo esercizio delle funzioni dirigenziali, la Giunta stabilisce un sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali, che tiene conto della complessità delle attività, della professionalità richiesta, del livello di responsabilità e della strategicità delle funzioni svolte in relazione agli obiettivi del programma di mandato; la successiva definizione della retribuzione di posizione a ciascuna attribuita è effettuata con provvedimento del Dirigente competente in materia di personale, su proposta dell'organo di valutazione della performance.
- 3. Per l'attribuzione della componente retributiva connessa alla valutazione del risultato, si applica la metodologia prevista per i dirigenti a tempo indeterminato.

### **Art. 32 Delega delle funzioni dirigenziali**

- 1. I dirigenti possono delegare alcune delle loro funzioni a uno o più funzionari operanti nelle strutture organizzative cui gli stessi sono preposti.
- 2. Il dirigente formalizza la delega al funzionario con apposito ordine di servizio nel quale deve indicare:
  - a) le funzioni che sono oggetto della delega;
  - b) il periodo entro il quale le funzioni delegate possono essere esercitate;
  - c) le eventuali modalità specifiche di esercizio delle funzioni delegate.
- 3. L'atto di delega cessa automaticamente di avere efficacia nel momento in cui il dirigente non ricopra più la posizione di responsabilità della struttura ovvero per revoca del dirigente.
- 4. Il dirigente delegante può disporre l'avocazione dei singoli atti e/o procedure oggetto di delega.

### **Art. 33 Revoca degli incarichi dirigenziali**

1. La revoca degli incarichi dirigenziali e la destinazione ad altro incarico presso l'Ente può essere disposta dal Sindaco per motivate ragioni organizzative connesse ai programmi ed ai progetti definiti dagli organi di governo ovvero su richiesta dell'interessato, da valutarsi con riferimento alle esigenze di servizio.
2. Il Sindaco può altresì disporre la revoca degli incarichi dirigenziali e la destinazione ad altro incarico presso l'Ente o altra Amministrazione che vi abbia interesse, a seguito di accertamento dei risultati negativi dell'attività amministrativa, tecnica e della gestione ovvero del mancato raggiungimento degli obiettivi.
3. L'accertamento di cui al precedente comma è effettuato dall'organo di valutazione della performance, sulla base di quanto risulta dai referti sullo stato di attuazione degli obiettivi, secondo quanto previsto dal regolamento.
4. Contro i risultati dell'accertamento effettuato dall'organo di valutazione della performance, il dirigente può ricorrere al Comitato dei Garanti che deve pronunciarsi entro 30 giorni.
5. Per i Dirigenti assunti con contratto a tempo determinato, la revoca dell'incarico comporta, di norma, la risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Art. 34 Recesso dal rapporto di lavoro**

1. Nei casi di grave inosservanza da parte di un dirigente delle direttive impartite dal soggetto competente o di ripetuta valutazione negativa, accertata con le modalità di cui al precedente articolo, ovvero di gravi irregolarità o inadempienze tali da compromettere la correttezza e l'efficacia dell'attività amministrativa dell'Ente, il Sindaco può adottare decreto di risoluzione del rapporto e, sulla base di questo, il dirigente competente l'atto di recesso dal contratto di lavoro secondo le disposizioni del Codice Civile e del Contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Ai fini dell'adozione dei provvedimenti previsti nel presente articolo, è assicurato il contraddittorio con il dirigente interessato secondo le modalità di cui ai successivi commi.
3. Il Segretario Generale provvede alla contestazione scritta all'interessato, da effettuarsi entro 20 giorni dal ricevimento del referto o dal ricevimento della segnalazione dell'inosservanza della direttiva.
4. Il dirigente interessato è sentito dal Segretario Generale a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Al dirigente o, su sua espressa delega, al difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti l'accertamento di responsabilità.
5. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione. Qualora il dirigente convocato non si presenti, trascorsi quindici giorni, si procede ai sensi del successivo comma.
6. Il Sindaco, a seguito della contestazione e della convocazione di cui al precedente comma, ricevuto il relativo rapporto istruttorio dal Segretario Generale predisponde, ove accerti la gravità degli addebiti, la proposta del provvedimento. Essa è inviata per il parere al Comitato dei garanti, il quale deve pronunciarsi entro trenta giorni.
7. Il Comitato può provvedere a sentire nuovamente il dirigente interessato con le modalità di cui al comma 4.
8. Il parere del Comitato dei garanti viene trasmesso al Sindaco per l'adozione del relativo provvedimento che deve comunque essere assunto entro 120 giorni dalla contestazione.

### **Art. 35 Area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità**

1. La Giunta, sentiti i Dirigenti di Settore e i Responsabili di U.O.A., può istituire posizioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, nei termini previsti dall'art. 8, comma 1, del C.C.N.L. sottoscritto il 31 marzo 1999 e dell'art. 10 del C.C.N.L. sottoscritto il 22 gennaio 2004.
2. I relativi incarichi sono conferiti e revocati dai Dirigenti; gli incarichi all'interno delle Unità Organizzative Autonome sono conferiti e revocati dal Segretario Generale, su proposta dei responsabili di U.O.A. interessati.
3. La Giunta, con il supporto dell'organo di valutazione della performance, determina i criteri di valutazione delle posizioni individuate e la relativa graduazione delle funzioni; la successiva definizione della retribuzione di posizione a ciascuna attribuita è effettuata con provvedimento del Dirigente competente in materia di personale.



4. La valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati - ai fini della assegnazione della retribuzione di risultato e della eventuale revoca dell'incarico in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi - è effettuata a cadenza annuale secondo quanto stabilito nella Parte IV del presente regolamento.
5. I dirigenti e i responsabili di U.O.A. esercitano poteri di sovrintendenza, coordinamento e direzione nei confronti dei dipendenti ai quali sono stati conferiti incarichi di posizione organizzativa nell'ambito della propria struttura.
6. Nell'ambito dell'autonomia gestionale loro riconosciuta, i dirigenti attribuiscono ai titolari di posizione organizzativa competenze, funzioni, servizi, personale, risorse finanziarie e obiettivi, rientranti nel PEG di competenza. I titolari di posizione organizzativa sono, in particolar modo, tenuti alla firma di tutti gli atti che non contemplano valutazioni di tipo discrezionale o che, per loro natura, sono vincolati e certificativi di situazioni conosciute ai rispettivi uffici in virtù delle proprie competenze, con esclusione di quelli specificatamente ed espressamente riservati dalla legge, dallo Statuto o dai regolamenti ad altro organo.

### **Art. 36 Costituzione di rapporti dirigenziali al di fuori della dotazione organica**

1. Ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n° 267/2000 e nei limiti ivi previsti, possono essere stipulati, al di fuori della vigente dotazione organica, contratti per la costituzione di rapporti di lavoro dirigenziale a tempo determinato per il conseguimento di specifici obiettivi, lo svolgimento di funzioni di supporto o l'attribuzione di funzioni di coordinamento di strutture, con soggetti in possesso dei requisiti richiesti.
2. Il trattamento economico per i dirigenti di cui al comma precedente è equivalente a quello stabilito dai contratti collettivi per l'area dirigenziale del comparto, eventualmente integrato da una indennità "ad personam" ai sensi dell'art.110, comma 3, del D.Lgs. n° 267/2000.
3. La durata del rapporto costituito ai sensi del presente articolo non può eccedere quella del mandato amministrativo del Sindaco in carica e può essere rinnovato.

### **Art. 37 Costituzione di rapporti di alta specializzazione**

1. Possono essere costituiti rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato per l'assolvimento di attribuzioni di elevata specializzazione professionale o di area direttiva, sia per la copertura di posizioni istituite nell'ambito della dotazione organica sia al di fuori della stessa, conformemente a quanto previsto dall'art.110, commi 1 e 2 del D.Lgs. n° 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, in carenza di analoghe professionalità presenti all'interno dell'Ente.
2. Sono da ritenersi di elevata specializzazione professionale le posizioni funzionali caratterizzate da un evoluto sistema di cognizioni disciplinari o multidisciplinari che implica un permanente flusso di attività formativa e di aggiornamento, una costante applicazione delle tecniche di intervento apprese ed una limitata presenza nell'ambito dell'ordinario mercato del lavoro pubblico e privato, nonché nuove figure professionali che si rendano necessarie anche in riferimento a innovazioni nei compiti o funzioni dell'Ente.
3. Ai rapporti costituiti ai sensi del presente articolo si applica il trattamento giuridico ed economico previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti Locali, eventualmente integrato da una indennità "ad personam" ai sensi dell'art.110, comma 3, del D.Lgs. n° 267/2000.
4. L'individuazione dei soggetti da assumere a tempo determinato avviene previa procedura selettiva pubblica.
5. La durata dei rapporti costituiti ai sensi del presente articolo non può eccedere quella del mandato amministrativo del Sindaco in carica e può essere rinnovata.

### **Art. 38 Incarichi professionali esterni**

1. Laddove le risorse professionali interne non possano far fronte alle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi gestionali, o per ambiti di attività specialistici, e in quanto previsto dagli atti di programmazione gestionale, il dirigente della struttura organizzativa interessata può conferire con propria determinazione incarichi professionali, nominando esperti esterni di provata professionalità ed esperienza per la gestione di progetti e attività complesse. La verifica della professionalità dei soggetti interessati deve risultare da curriculum personale allegato alla determinazione d'incarico. Dovranno essere privilegiate le forme di collaborazione parziale che,

- integrandosi alle attività delle strutture organizzative interne, ne favoriscano lo sviluppo professionale.
2. Le procedure di conferimento degli incarichi sono definite nella Parte VI del presente Regolamento.
  3. Quando gli incarichi di cui al presente articolo riguardano attività di supporto alle funzioni degli organi di governo, la determinazione d'incarico di cui al comma 1 è preceduta da apposito decreto sindacale di designazione del professionista.

## **CAPO V - ATTIVITÀ EXTRA ISTITUZIONALE**

### **Art. 39 Ambito applicativo**

1. Il presente Capo disciplina le modalità per l'autorizzazione all'esercizio di incarichi conferiti a dipendenti del Comune di Sesto Fiorentino da altre Amministrazioni Pubbliche, ovvero da società o persone che svolgano attività d'impresa o commerciale, allo scopo di assicurare l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione ed escludere casi di incompatibilità sia di diritto che di fatto.
2. Sono esclusi dall'ambito applicativo del presente Capo i rapporti di lavoro a tempo parziale pari o inferiori al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno, per i quali si applicano le disposizioni della Parte II del presente regolamento.

### **Art. 40 Incompatibilità**

1. Il dipendente non può svolgere attività extra istituzionali qualora le stesse siano incompatibili con il rapporto di pubblico impiego.
2. Si considerano incompatibili le attività che oltrepassano i limiti della saltuarietà e della occasionalità e/o che si riferiscano allo svolgimento di libere professioni. Oltrepassano i limiti della saltuarietà ed occasionalità le attività extra istituzionali all'espletamento delle quali il dipendente sia già stato autorizzato e tra la precedente autorizzazione e la nuova richiesta di autorizzazione intercorra un intervallo di tempo inferiore ad un anno.
3. Prima di rilasciare l'autorizzazione, l'Amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.
4. In ogni caso, tutti gli incarichi autorizzati non potranno comportare annualmente un compenso superiore al 30% del trattamento economico fondamentale in godimento allo stesso dipendente. Nel caso di compenso eccedente, l'atto di autorizzazione indicherà il periodo occorrente al suo riassorbimento entro il predetto limite del 30%.
5. È compatibile con il rapporto di pubblico impiego la qualità di socio di società aventi fini di lucro, ad eccezione dell'assunzione di cariche gestionali nelle stesse a prescindere da ogni valutazione sull'intensità dell'impegno.

### **Art. 41 Criteri generali per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi**

1. L'incarico autorizzabile, al di fuori delle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 40, deve essere strettamente connesso alla specifica preparazione culturale e/o professionale del dipendente.
2. L'incarico autorizzato deve essere esercitato al di fuori dell'orario di servizio, delle sedi e degli uffici dell'Amministrazione Comunale, senza utilizzare strutture, attrezzature o beni dell'Amministrazione stessa.
3. Nell'espletare l'incarico autorizzato il dipendente deve astenersi da attività contrastanti con il corretto adempimento dei doveri d'ufficio e deve mantenere una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.
4. Non saranno autorizzati incarichi di collaborazione con soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti l'ufficio presso cui il dipendente interessato presta servizio. Il termine è aumentato a tre anni per i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei confronti degli stessi soggetti.
5. Non saranno altresì autorizzati incarichi affidati dai titolari o dai legali rappresentanti di persone fisiche o giuridiche o associazioni non riconosciute o comitati che abbiano in corso, presso l'ufficio ove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere l'attribuzione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari ovvero l'attribuzione di vantaggi di qualunque genere ovvero

autorizzazioni, concessioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi od altri atti consenso comunque denominati.

6. Sono esercitabili, senza necessità di autorizzazione e purché non interferiscano con le esigenze del servizio, le attività svolte a titolo gratuito che siano espressione di diritti della personalità costituzionalmente garantiti, come - a titolo esemplificativo - la partecipazione ad associazioni o comitati e lo svolgimento di attività artistiche, culturali e sociali.
7. Sono altresì esercitabili, senza necessità di autorizzazione, le attività rese a titolo gratuito a favore di associazioni di volontariato senza scopo di lucro.
8. Per ogni altra attività svolta a titolo gratuito rimane fermo l'obbligo di chiedere la prescritta autorizzazione, al fine di consentire una valutazione caso per caso della loro compatibilità con il rapporto di lavoro o della presenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi.

#### **Art. 42 Procedimento autorizzativo**

1. Il dipendente che richieda di essere autorizzato ad espletare un incarico extra istituzionale deve presentare apposita istanza indirizzata al dirigente del settore o responsabile dell'U.O.A. cui è assegnato, ovvero al Segretario Generale se il richiedente è un dirigente o responsabile di U.O.A.
2. All'istanza deve essere allegata un'apposita scheda informativa, redatta sulla base di un modello predisposto dall'Ufficio Personale, in cui vengono dichiarati da parte del dipendente tutti i dati e gli elementi necessari per la valutazione dell'accogliibilità della richiesta e per gli adempimenti di cui al successivo articolo 46.
3. Costituisce inizio del procedimento autorizzatorio la presentazione della richiesta da parte del dipendente interessato o da parte del soggetto che intende conferire l'incarico. Non verrà dato corso a richieste prive della necessaria documentazione e/o incomplete.
4. L'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico avviene con apposito provvedimento gestionale del soggetto competente al rilascio. Per le autorizzazioni al Segretario Generale, il Sindaco provvede mediante proprio decreto.

#### **Art. 43 Autorizzazioni per il personale comandato o distaccato presso altro Ente**

1. L'autorizzazione ad espletare un incarico extra istituzionale al dipendente comandato o distaccato presso altro Ente è rilasciata dal dirigente del settore o dal responsabile dell'U.O.A. del Comune di Sesto Fiorentino cui il dipendente stesso è assegnato, previo assenso del responsabile dell'Ente presso cui il dipendente stesso è comandato/distaccato che tenga conto dei criteri di cui al precedente articolo 41.

#### **Art. 44 Validità dell'autorizzazione**

1. L'autorizzazione avrà una validità massima di un anno decorrente dalla data del provvedimento autorizzativo. L'autorizzazione per incarichi di progettazione, direzione lavori e collaudi avrà una validità massima di due anni.
2. Le autorizzazioni conferite possono essere in ogni tempo sospese o revocate dal soggetto competente al rilascio con atto motivato in caso di sopravvenute cause di incompatibilità o di insorta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale.

#### **Art. 45 Provvedimenti sanzionatori**

1. Lo svolgimento di attività extra istituzionali senza la prescritta autorizzazione costituisce per l'Amministrazione Comunale giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro.
2. Il procedimento per il recesso si svolge secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari in materia di sanzioni disciplinari.

#### **Art. 46 Anagrafe delle prestazioni**

1. L'Ufficio Personale è tenuto a comunicare in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica i dati richiesti ai sensi dell'art. 53, commi 12 e 13, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165. A tal fine, il provvedimento di autorizzazione, corredato dalla domanda del dipendente e dalla scheda informativa di cui all'art. 42, comma 2, dovrà essere trasmesso a detto ufficio entro tre giorni dalla sottoscrizione.
2. Ai sensi dell'art. 53, comma 11, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, ciascun dirigente o responsabile di U.O.A. dovrà comunicare al Servizio Ragioneria i dati relativi ai compensi erogati dal Comune di Sesto Fiorentino ai dipendenti di altre pubbliche amministrazioni entro tre giorni dalla liquidazione.

3. I dati relativi ai collaboratori esterni e ai soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza saranno trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica in via telematica a cura del Servizio Ragioneria nei termini di cui all'art. 53, comma 14, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165.

#### **Art. 47 Rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Capo, si rinvia alle norme di legge e regolamento vigenti in materia e, in particolare, all'art. 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e successive modifiche ed integrazioni.

### **CAPO VI - STRUTTURE DI COORDINAMENTO**

#### **Art. 48 Ufficio di Direzione**

1. L'Ufficio di Direzione è lo strumento di supporto al Segretario Generale nelle attività d'integrazione dell'attività dei settori.
2. Esso è composto dal Segretario Generale, che lo convoca e lo presiede, dai dirigenti e dai responsabili di unità organizzative autonome.
3. Ai lavori dell'Ufficio di Direzione possono partecipare, su esplicito invito del presidente, responsabili di unità organizzative interne, responsabili di unità di progetto eventualmente interessate, consulenti incaricati di specifiche funzioni riguardanti gli oggetti da trattare e qualunque altro dipendente possa essere utile alla trattazione degli argomenti oggetto di discussione.
4. L'Ufficio di Direzione è convocato ogni qualvolta, a parere del presidente, si determinino necessità di valutazione generale ed intersettoriale di specifici argomenti al fine di predisporre i programmi operativi di attuazione degli indirizzi deliberati.
5. Le determinazioni dell'Ufficio di Direzione vengono portate a conoscenza del Sindaco e degli Assessori competenti.

### **CAPO VII - ATTI E PROCEDURE**

#### **Art. 49 Tipologia degli atti**

1. Nell'ambito dell'attività di definizione e gestione della struttura dell'ente, gli atti sono adottati secondo le competenze previste dalla legge, dallo Statuto e dal presente Regolamento rispettivamente:
  - a) dalla Giunta (deliberazioni e direttive);
  - b) dal Sindaco (decreti e direttive);
  - c) dall'Assessore di riferimento (direttive);
  - d) dal Segretario Generale (direttive, determinazioni, ordini di servizio e provvedimenti di gestione);
  - e) dal dirigente di settore o responsabile di unità organizzativa autonoma (determinazioni, ordini di servizio, provvedimenti di gestione);
  - f) dal responsabile di unità di progetto o di altra struttura organizzativa, in quanto previsto dagli atti istitutivi o di conferimento degli incarichi (determinazioni, ordini di servizio, provvedimenti di gestione).

#### **Art. 50 Il decreto sindacale**

1. Il decreto sindacale è emesso dal Sindaco nell'ambito delle proprie competenze. Esso è immediatamente esecutivo, salvo diversa prescrizione.
2. Il decreto sindacale è trasmesso al Segretario Generale e al dirigente o responsabile di U.O.A. competente, che ne cura l'attuazione.
3. I decreti sindacali sono numerati cronologicamente e annualmente e sono conservati presso la Segreteria Generale.

#### **Art. 51 La direttiva**

1. La direttiva è l'atto con il quale, per gli obiettivi non altrimenti individuati nel Piano Esecutivo di Gestione o in altri atti di valenza programmatica, il Sindaco, la Giunta, l'Assessore delegato, il Segretario Generale, per quanto di rispettiva competenza, orientano l'attività di elaborazione e di gestione proprie dei responsabili delle diverse strutture organizzative.

2. In applicazione delle norme statutarie, le direttive della Giunta assumono la denominazione di "decisioni".
3. La direttiva è altresì l'atto con il quale la Giunta, ovvero il Segretario Generale, secondo le rispettive competenze, interpretano l'innovazione legislativa o regolamentare intervenuta e ne definiscono i criteri applicativi.

### **Art. 52 La determinazione**

1. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo e gestionale previste dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti, il Segretario Generale, i dirigenti di settore, i responsabili delle unità organizzative autonome ovvero i responsabili delle unità di progetto, in quanto previsto dai provvedimenti costitutivi, adottano proprie determinazioni, con l'esclusione dei provvedimenti di gestione dei rapporti di lavoro.
2. Quando la determinazione comporta, a qualunque titolo, impegno di spesa si applicano le norme previste dal regolamento di contabilità ovvero, quando inerisce materia contrattuale, le norme previste dal regolamento per la disciplina dei contratti.
3. Le determinazioni costituiscono atti formali, nei quali si manifesta e viene dichiarata la volontà del soggetto legittimato ad adottarli, nell'esercizio dei poteri gestionali allo stesso attribuiti dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti e dai provvedimenti del Sindaco ai sensi dell'art.50, comma 10, del D.Lgs. n° 267/2000.
4. Le determinazioni sono atti pubblici. Ogni determinazione deve contenere:
  - a) la data in cui l'atto è emesso;
  - b) il numero progressivo;
  - c) il soggetto che adotta l'atto e l'indicazione della struttura cui lo stesso è preposto;
  - d) l'oggetto della determinazione, che deve indicare sinteticamente quanto con essa viene disposto;
  - e) le motivazioni dell'atto, vale a dire i motivi concreti e la situazione di fatto o giuridica che ne determina l'adozione;
  - f) il richiamo alle disposizioni legislative, statutarie o regolamentari che ne legittimano l'emanazione;
  - g) il contenuto dispositivo, nel quale si concretizza e viene espressa la manifestazione di volontà che rappresenta la decisione del soggetto che legittimamente l'adotta, articolata secondo formule che ne precisino tutti gli aspetti ed effetti;
5. Il responsabile del procedimento, individuato ai sensi dell'art. 5 della Legge n° 241/1990, trasmette la proposta di determinazione al soggetto competente alla sua adozione, il quale non può discostarsi dalle risultanze dell'istruttoria se non indicandone le motivazioni nel provvedimento finale.
6. Prima di trasmettere una proposta di determinazione comportante impegno di spesa, il responsabile del procedimento dovrà verificare l'esistenza delle disponibilità finanziarie relative al capitolo ove si ritenga di imputare la spesa.
7. Una volta adottata, la determinazione dovrà essere inviata al responsabile del servizio finanziario per l'acquisizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, che dovrà essere reso entro 7 giorni.
8. Anche le determinazioni non comportanti impegno di spesa devono essere inviate al responsabile del servizio finanziario, il quale attesterà la irrilevanza contabile della determinazione.
9. La Segreteria Generale provvederà alla pubblicazione delle determinazioni all'Albo Pretorio on-line di norma entro 5 giorni.

### **Art. 53 Il provvedimento di gestione**

1. Nell'ambito delle competenze che rientrano nell'esercizio del potere di organizzazione del rapporto di lavoro e di gestione del personale, per le materie non altrimenti assoggettate alla disciplina di legge, di Statuto o di regolamento e, in particolare, quelli inerenti:
  - a) applicazione degli istituti previsti dai contratti collettivi di lavoro e dagli atti di organizzazione dell'amministrazione in materia di sospensione, interruzione ed estinzione del rapporto di lavoro;
  - b) modifica di profilo professionale;
  - c) procedure di mobilità interna;
  - d) sanzioni disciplinari;i soggetti che esercitano funzioni di direzione adottano provvedimenti di gestione.
2. I provvedimenti di gestione hanno natura privatistica e, pertanto, vengono adottati seguendo i canoni ed i principi del codice civile, delle leggi in materia di lavoro subordinato e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I provvedimenti di gestione sono numerati cronologicamente e annualmente a livello di ente su apposito registro tenuto dall'ufficio personale.

#### **Art. 54 L'ordine di servizio**

1. Nell'ambito delle competenze di carattere organizzativo previste dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti, il Segretario Generale, i dirigenti e i responsabili di unità organizzativa autonoma adottano propri ordini di servizio.
2. Gli ordini di servizio sono provvedimenti gestionali destinati a specificare compiti, funzioni e competenze, anche temporanee, dei dipendenti assegnati al settore o all'unità organizzativa autonoma. Essi sono numerati cronologicamente e annualmente a livello di singola struttura organizzativa.

### **CAPO VIII - DISPOSIZIONI VARIE E FINALI**

#### **Art. 55 Assessori delegati**

1. Le previsioni di competenze che il presente regolamento assegna in capo al Sindaco sono, nei limiti di legge e in quanto previsto dai provvedimenti di delega, da intendersi riferite anche agli Assessori delegati.

#### **Art. 56 Abrogazioni e norme in contrasto**

1. È abrogata ogni altra disposizione regolamentare in materia di organizzazione contenuta in altri regolamenti comunali nonché ogni altra disposizione contrastante con il presente regolamento.
2. Nelle more dell'adeguamento dell'ordinamento interno ai principi dello Statuto e del presente Regolamento, non si applicano le preesistenti disposizioni regolamentari comunali in materia organizzativa che risultino contrastanti e, in ogni caso, l'ordinamento comunale è letto ed interpretato, nella sua interezza e nelle varie specifiche sue disposizioni, alla luce dei nuovi principi e criteri posti dalle intervenute leggi e dal presente regolamento.

#### **Art. 57 Disposizione finale**

1. A seguito della soppressione della figura del Direttore Generale, disposta dall'art. 2, comma 186, lett. d), della Legge 23/12/2009 n° 191, in combinato disposto con l'art. 1, comma 2, del D.L. 25/01/2010, n° 2, convertito in Legge 26/03/2010 n° 42, tutte le norme regolamentari in vigore nell'ente che attribuiscono funzioni e competenze a detta figura, si intendono attribuite al Segretario Generale, salvo diversa disposizione.

## **PARTE II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

### **Art. 58 Oggetto**

1. La presente Parte dell'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sesto Fiorentino disciplina le modalità di costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, costituendo regolamentazione di dettaglio rispetto a quanto previsto dalle vigenti norme legislative e contrattuali applicabili nel tempo.

### **Art. 59 Posizioni escluse**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, C.C.N.L. 14/9/2000, sono escluse dalla concessione del tempo parziale le seguenti posizioni di lavoro:
  - a) dirigenti;
  - b) alte specializzazioni di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000;
  - c) titolari di posizione organizzativa;
  - d) addetti al supporto del Sindaco e della Giunta comunale.
2. La presentazione della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale equivale:
  - per le figure di cui alla lettera a) assunte ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, alla rinuncia all'incarico attribuito e alla conseguente risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale;
  - per le figure di cui alla lettera b), alla risoluzione del rapporto di lavoro;
  - per le figure di cui alla lettera c), alla rinuncia all'incarico attribuito;
  - per le figure di cui alla lettera d), alla richiesta di trasferimento per mobilità interna presso altro ufficio.

### **Art. 60 Contingente ammesso**

1. Al personale inquadrato nelle categorie del vigente C.C.N.L. può essere concessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale nei limiti percentuali del 25% della dotazione organica di ogni categoria (A - B - C - D), con arrotondamento per difetto. Il predetto limite è comunque arrotondato per eccesso nel caso in cui la dotazione organica complessiva della categoria sia inferiore a 4 unità.
2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente e dettagliatamente individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti percentuali di cui sopra possono essere elevati di un ulteriore 10% massimo.
3. I soggetti di cui all'art. 12-bis, comma 1, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita) hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche in deroga ai contingenti di cui ai commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.
4. In caso di eccedenza di domande rispetto ai contingenti ammessi, le stesse saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità:
  - a) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente;
  - b) dipendente che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
  - c) dipendente con figlio convivente di età non superiore ad anni tredici;
  - d) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - e) dipendente che assiste familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) richieste finalizzate allo svolgimento di un'altra attività lavorativa (purché non superiore al 50% del tempo pieno);
  - h) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
  - i) maggiore età.

5. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (o viceversa) può essere concessa al personale a tempo determinato solo se ciò è compatibile con le esigenze sottese alla costituzione di detto rapporto. Detto personale non concorre, a nessun fine, a determinare la percentuale di cui al precedenti commi.

### **Art. 61 Termini**

1. Le domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa devono essere presentate almeno 60 giorni prima della decorrenza richiesta, che deve comunque coincidere col primo giorno del mese.
2. In caso di richiesta adeguatamente motivata dal dipendente, la trasformazione può essere concessa entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'aumento o la diminuzione dell'orario di lavoro a tempo parziale devono essere richiesti almeno 30 giorni prima della decorrenza proposta, che inizia comunque col primo giorno del mese. La variazione della percentuale di tempo parziale può essere richiesta trascorsi almeno 12 mesi dalla trasformazione o da una precedente variazione. La variazione della tipologia o dell'articolazione oraria (a percentuale invariata) può essere richiesta trascorsi almeno 6 mesi dalla trasformazione o da una precedente variazione.
4. La modifica dell'orario di lavoro è disposta con atto dell'organo competente in materia di personale, previo parere favorevole del Dirigente o del Responsabile di Unità Organizzativa Autonoma cui il dipendente è assegnato. In caso di variazioni che comportino modifiche dell'orario complessivo settimanale o del numero delle giornate lavorative, si procederà alla sottoscrizione di una modifica al contratto individuale di lavoro.
5. La trasformazione può anche essere richiesta per un periodo di tempo determinato, purché relativa a mesi interi e ad un'unica articolazione oraria. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale senza apposizione di termini, le parti si incontrano ogni 12 mesi per valutare l'opportunità di modificare l'articolazione oraria o il ritorno al tempo pieno in funzione delle mutate esigenze dell'amministrazione o del lavoratore.
6. L'eventuale diniego alla richiesta di trasformazione o di modifica dell'orario deve essere adeguatamente motivato. Prima di procedere al diniego, occorre valutare le varie opzioni gestionali percorribili, ivi compresa la possibilità di mobilità interna dei dipendenti. In caso di richiesta di trasformazione per lo svolgimento di una delle attività di cui all'art. 62, per motivare il diniego è sufficiente il riferimento al tipo di attività vietata.

### **Art. 62 Attività vietate**

1. Sono comunque vietate ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se non superiore al 50% del tempo pieno, le seguenti attività:
  - a) attività effettuate a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o la struttura operativa cui è assegnato svolgono funzioni relative alla concessione e alla erogazione di finanziamenti o contributi o altri benefici a carattere discrezionale;
  - b) attività effettuate a favore di soggetti che concedono o erogano al dipendente finanziamenti o contributi a carattere discrezionale;
  - c) attività effettuate a favore di soggetti nei confronti dei quali il Comune svolge funzioni di controllo o vigilanza;
  - d) attività di lavoro subordinato a favore di un'altra amministrazione pubblica;
  - e) attività di collaudo, assistenza ai cantieri, progettazione e/o direzione lavori nell'ambito del territorio comunale di Sesto Fiorentino;
  - f) attività che possono causare potenzialmente un danno, anche d'immagine, al Comune di Sesto Fiorentino;
  - g) attività che, comunque, generano un conflitto di interessi con le funzioni svolte dal dipendente o dalla struttura operativa di assegnazione, da valutare in concreto volta per volta.

### **Art. 63 Articolazioni orarie e periodiche**

1. I dipendenti, con le ulteriori specificazioni di cui ai commi seguenti, possono articolare l'orario di lavoro a tempo parziale esclusivamente nei seguenti termini:



% rispetto al tempo pieno	Corrispondente ad ore settimanali
33,33	12
50	18
66,67	24
75	27
83,33	30
91,67	33

2. Per coloro che, ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 1/4/1999, hanno un orario di lavoro settimanale pari a 35 ore, la percentuale di riduzione di cui al comma 1 è proporzionata a detto orario.
3. La prestazione minima deve essere di almeno 3 ore giornaliere. In caso di part-time verticale settimanale o mensile, il servizio deve essere continuativo e non frammentato e i periodi devono essere interi (settimane o mesi).
4. Data la particolarità del servizio offerto, al personale educativo dei servizi per l'infanzia può essere concessa una articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale esclusivamente nella tipologia orizzontale e per almeno 24 ore settimanali.
5. In considerazione della particolarità del servizio prestato, al personale dell'area di vigilanza può essere concessa una articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale esclusivamente nella tipologia verticale su base settimanale per almeno 24 ore; i giorni di presenza saranno individuati in base alle esigenze di servizio.
6. In ogni caso, non è permesso effettuare lavoro straordinario o aggiuntivo in caso di altra attività lavorativa, qualora il lavoro straordinario/aggiuntivo sommato a quello ordinario superi il 50% del tempo pieno.

#### **Art. 64 Disposizioni finali**

1. Sono fatte salve le articolazioni di orario a tempo parziale autorizzate alla data di entrata in vigore del presente regolamento, anche in difformità a quanto previsto nell'art. 63.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento, si applica la normativa legislativa, regolamentare e contrattuale in vigore e, in particolare, gli articoli da 4 a 6 del C.C.N.L. del comparto «Regioni - Autonomie locali», sottoscritto il 14/9/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

## **PARTE III - PROCEDURE DI ACCESSO ALL'IMPIEGO**

### **CAPO I - DISCIPLINA GENERALE**

#### **Art. 65 Modalità d'accesso**

1. L'accesso ai vari profili professionali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, avviene nel limite dei posti determinati dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (in seguito: T.U.E.L.) con le seguenti modalità, individuate nello stesso atto di programmazione:
  - a) tramite procedure selettive pubbliche, volte all'accertamento della professionalità richiesta. Tali procedure possono consistere in:
    - concorso pubblico per titoli ed esami;
    - concorso pubblico per soli esami;
    - corso-concorso pubblico;
    - concorso unico tra più Enti, previa approvazione di specifico accordo ai sensi dell'art. 15 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche ed integrazioni;
    - selezione pubblica per titoli, per titoli e colloquio, per esami.Le procedure di selezione pubblica si informano ai principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
  - b) mediante avviamento degli iscritti negli elenchi anagrafici di cui all'art. 4 del D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442, per i profili inquadrati in cat. "A" o "B1";
  - c) mediante mobilità esterna tra pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
  - d) eventuali ulteriori forme di assunzione previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo.
2. Nei concorsi pubblici per esami o per titoli ed esami può essere prevista la riserva fino al 50% dei posti messi a concorso a favore del personale in servizio presso il Comune di Sesto Fiorentino con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno e che abbia superato il periodo di prova.
3. Sono esclusi dalla riserva i dipendenti che sono stati oggetto di procedimento disciplinare concluso con una sanzione superiore al rimprovero scritto nei tre anni precedenti la data di pubblicazione del bando.
4. In ogni caso costituisce titolo di preferenza, a parità di punteggio finale, non avere riportato sanzioni disciplinari ed essere stato collocato nella fascia superiore di merito negli ultimi tre anni.
5. Per esigenze di servizio il Comune può avvalersi di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

### **CAPO II - ACCESSO AGLI IMPIEGHI - PRINCIPI GENERALI**

#### **Art. 66 Requisiti d'accesso**

1. Possono accedere agli impieghi i soggetti in possesso dei requisiti generali e specifici richiesti dalla legge o indicati nel bando di selezione.
2. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del bando di selezione ovvero alla data della chiamata per le procedure.
3. Laddove la legge lo consenta, possono accedere all'impiego anche soggetti non appartenenti all'Unione Europea.

### **CAPO III - PROCEDURE D'ACCESSO DALL'ESTERNO**

#### **Art. 67 Il concorso pubblico**

1. Il concorso pubblico può essere:
  - a) per esami;

- b) per titoli ed esami.
- 2. I concorsi per esami consistono in una o più prove scritte, anche a contenuto pratico, o teorico-pratico, e/o in una prova orale.
- 3. I concorsi per titoli ed esami consistono in una o più prove scritte, anche a contenuto pratico, o teorico-pratico, e/o in una prova orale, oltre che nella valutazione delle tipologie di titoli indicate nel bando di concorso.
- 4. Nei concorsi pubblici per titoli ed esami i titoli vengono valutati nel rispetto delle modalità indicate nel bando, secondo i seguenti criteri:
  - a) i titoli valutabili sono quelli di servizio, di studio ed il curriculum;
  - b) il valore complessivamente attribuito ai titoli non può superare i 10 (dieci) punti;
  - c) i titoli di servizio non possono rappresentare più del 60% del totale dei titoli;
  - d) i titoli di studio non possono rappresentare più del 50% del totale dei titoli;
  - e) i periodi svolti con contratto part-time vengono proporzionati;
  - f) non vengono valutati periodi inferiori al semestre;
  - g) i periodi di servizio vengono calcolati con riferimento alla data di pubblicazione del bando di concorso.
- 5. I criteri di cui al comma 4 sono validi per qualsiasi selezione in cui debbano essere valutati i titoli.
- 6. Nei concorsi pubblici possono operare, mediante la precedenza del riservatario rispetto al soggetto graduato nel merito, le riserve previste:
  - a) dalla normativa a favore delle categorie protette;
  - b) dalla normativa a favore dei militari in ferma di leva prolungata triennale o quinquennale;
  - c) dalla normativa in favore degli ufficiali di complemento in ferma biennale;
  - d) da eventuali ulteriori riserve previste dalla normativa in vigore al momento dell'indizione del concorso.
- 7. Qualora nella graduatoria di merito vi siano alcuni idonei appartenenti a più categorie che danno origine a diverse riserve di posti, l'ordine di priorità della riserva è indicato nel bando di concorso.
- 8. Le categorie di cittadini che nei pubblici concorsi hanno preferenza a parità di merito e/o parità di titoli sono indicate all'articolo 5 del D.P.R. 9 maggio 1994, n° 487 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art. 68 Il corso-concorso**

- 1. Il corso-concorso è costituito da una prova pre-selettiva che dà accesso ad un corso di formazione e da una successiva fase concorsuale che può essere per esami o per titoli ed esami.
- 2. Il bando del corso-concorso dovrà specificare, oltre agli elementi costitutivi del bando:
  - a) i requisiti, le modalità e i criteri di ammissione al corso;
  - b) la durata del corso;
  - c) la frequenza minima necessaria per ottenere l'ammissione alla fase concorsuale.
- 3. Tutti i candidati che hanno presentato domanda di partecipazione al corso-concorso saranno ammessi a sostenere la prova pre-selettiva. La verifica del possesso dei requisiti necessari per l'ammissione definitiva al corso-concorso verrà effettuata solo per i candidati ammessi al corso in base ai risultati della prova pre-selettiva.
- 4. Dopo l'espletamento del corso, con atto del dirigente competente in materia di personale si procederà all'ammissione alla fase concorsuale dei candidati che hanno partecipato positivamente al corso.
- 5. I titoli vengono valutati nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati nel bando.
- 6. Nei corsi-concorso possono operare le riserve previste dalla legge e dal regolamento.

#### **Art. 69 Accesso all'impiego per le categorie "A" e "B1"**

- 1. Per i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (cat. "A" e "B1" del C.C.N.L. 31/3/1999), fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità, l'assunzione all'impiego avviene mediante apposito avviso pubblico di offerta di lavoro, riservato agli iscritti negli elenchi anagrafici di cui all'art. 4 del D.P.R. 7 luglio 2000, n° 442, con le modalità contenute negli artt. 32 e ss. del D.P.G.R. 4 febbraio 2004, n° 7/R.
- 2. Le selezioni avvengono nel rispetto delle riserve previste per legge.
- 3. I lavoratori selezionati saranno sottoposti a prova di idoneità da parte di apposita Commissione seguendo l'ordine di graduatoria; in caso di inidoneità di uno o più candidati, saranno sottoposti alla prova di idoneità i lavoratori che seguono secondo l'ordine di graduatoria, fino alla copertura dei posti disponibili.

4. La prova di idoneità consiste nello svolgimento di prove pratico-attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento alla declaratoria delle mansioni prevista per la categoria professionale del posto da ricoprire. Le prove pratico-attitudinali o le sperimentazioni lavorative possono essere integrate da un colloquio di cultura generale e/o sulle materie relative all'espletamento di precise funzioni del profilo professionale oggetto della selezione.
5. La prova deve tendere esclusivamente ad accertare l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni relative al posto da ricoprire e non comporta valutazione comparativa, limitandosi esclusivamente a fornire un giudizio di idoneità o di non idoneità del candidato.
6. L'esito della prova è tempestivamente comunicato all'interessato.
7. Delle operazioni selettive viene redatto apposito verbale, a cura del segretario della Commissione, che deve essere sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario stesso e inviato entro tre giorni dalla prova finale al Dirigente competente in materia di personale (o suo delegato), per gli adempimenti conseguenti.
8. Le prove di idoneità sono pubbliche, salvo motivate ragioni di imparzialità e segretezza delle prove, e sono precedute da adeguata pubblicità mediante pubblicazione di apposito avviso all'Albo Pretorio dell'Ente.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica il D.P.G.R. 4 febbraio 2004, n° 7/R o la normativa eventualmente succedutasi.

#### **Art. 70 Assunzioni obbligatorie di appartenenti alle categorie protette**

1. Le assunzioni obbligatorie di appartenenti alle categorie protette, per i profili per i quali è richiesto come titolo di studio d'accesso la licenza della scuola dell'obbligo avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dall'ufficio competente e con le modalità previste dalla normativa vigente.
2. Relativamente alla prova di idoneità, si applica il precedente articolo 69.

#### **Art. 71 Assunzioni a tempo determinato**

1. Le assunzioni a tempo determinato si effettuano con le modalità previste dalla vigente normativa:
  - a) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per i profili professionali di categoria per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.  
Le assunzioni a tempo determinato di tali lavoratori avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli Uffici competenti. Nei casi in cui sussista urgente necessità di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici, o di pubblica utilità, l'ente può procedere all'assunzione diretta di lavoratori iscritti presso l'Ufficio competente. Dell'assunzione è data contestuale motivata comunicazione, con l'indicazione della durata presumibile, al predetto Ufficio competente che, qualora il rapporto di lavoro instaurato superi i quattordici giorni, avvia a selezione, in sostituzione, lavoratori di pari categoria aventi titolo di precedenza in base all'apposita graduatoria. L'accertamento dell'idoneità del personale assunto in virtù del presente comma è eseguito dalla Commissione giudicatrice. Si può prescindere dall'effettuazione della selezione nei confronti del lavoratore che abbia già svolto uguali mansioni ovvero che sia stato ritenuto idoneo in precedente prova selettiva presso l'Ente nel precedente biennio, salvo che il precedente rapporto di lavoro sia terminato con un giudizio negativo;
  - b) utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici, corsi-concorso pubblici, in corso di validità, per l'assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale di personale della stessa categoria e profilo professionale. Il candidato che non si rende disponibile all'assunzione a tempo determinato conserva la posizione in graduatoria per eventuali assunzioni a tempo indeterminato;
  - c) utilizzo di graduatorie formate da altri enti dello stesso comparto che si rendano a ciò disponibili, qualora il Comune non abbia proprie graduatorie per quella categoria e profilo o i candidati in esse inseriti non siano disponibili all'assunzione
  - d) formulazione di graduatorie appositamente predisposte sulla base di selezione per prova e/o per titoli per assunzioni nelle categorie B3, C e D. In tali casi:
    - i. i requisiti per gli aspiranti sono quelli previsti per la copertura del posto mediante utilizzo di una delle procedure selettive pubbliche;
    - ii. l'avviso di selezione viene redatto tenendo conto di quanto stabilito dal presente regolamento e deve riportare le norme, in quanto compatibili, previste per il bando;
    - iii. l'avviso è pubblicato all'Albo Pretorio del Comune, trasmesso alla RSU e pubblicizzato con le modalità ritenute più idonee in relazione al posto messo a selezione;

- iv. la commissione preposta procede alla formazione della graduatoria sulla base delle disposizioni valide per i concorsi pubblici, in quanto applicabili, anche nel rispetto degli appositi provvedimenti emanati dal dirigente della struttura con competenze in materia di personale, per quanto attiene a precedenze e preferenze;
  - v. i titoli vengono valutati con le modalità e i criteri indicati nell'avviso di selezione;
  - vi. l'eventuale prova di selezione verrà effettuata utilizzando una delle tipologie di prova previste.
- e) mediante assunzione con contratto a tempo determinato di collaboratori del Sindaco/Assessori ai sensi della vigente normativa;
  - f) con le modalità di cui ai punti a) e d) del presente articolo, in caso di contratto di formazione-lavoro.

## **Art. 72 Le forme flessibili di assunzione e di impiego**

1. Il Comune, nel rispetto dei principi generali in materia di reclutamento del personale e della disciplina contrattuale, potrà avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego previste dal Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, in quanto permesse dalla normativa vigente.
2. A tali forme flessibili di assunzione e di impiego si applicheranno, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al presente regolamento previste per il personale da assumere a tempo determinato.

## **CAPO IV - PROCEDIMENTO DI SELEZIONE**

### **Art. 73 Fasi**

1. Il procedimento di selezione del personale, salvo le diverse indicazioni riportate nelle specifiche procedure selettive disciplinate dal presente regolamento, è costituito dalle seguenti fasi:
  - a) approvazione del bando e pubblicazione;
  - b) presentazione delle domande di ammissione;
  - c) nomina della commissione esaminatrice ed adempimenti connessi;
  - d) redazione dell'elenco delle domande pervenute da parte del responsabile della struttura preposta al personale;
  - e) formale consegna delle domande alla Commissione esaminatrice;
  - f) verifica della rispondenza formale delle domande rispetto a quanto stabilito nel bando da parte della commissione ed eventuale richiesta di integrazione o comunicazione di esclusione, secondo la tempistica e con le modalità previste nel bando. In caso di numero elevato di candidati, valutato dalla Commissione, può essere disposta l'ammissione provvisoria di tutti i candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione, con la riserva di accertarne la regolarità solo in caso di ammissione alla prova successiva; tale clausola può anche essere inserita direttamente nel bando di concorso;
  - g) preparazione ed espletamento della prova pre-selettiva e/o della/e prova/e scritta/e;
  - h) valutazione dei titoli, ove previsti, per i soli candidati presenti alle prove scritte;
  - i) correzione delle prove;
  - j) comunicazione ai candidati dell'esito delle prove scritte e della valutazione riportata nei titoli;
  - k) espletamento della prova orale, ove prevista;
  - l) formazione della graduatoria da parte della commissione ed invio della stessa alla struttura preposta alla gestione del personale;
  - m) produzione, da parte dei candidati, di eventuali titoli di preferenza;
  - n) approvazione della graduatoria e proclamazione dei vincitori;
  - o) pubblicazione della graduatoria all'Albo Pretorio del Comune e sulla rete civica;
  - p) verifica della rispondenza di quanto autodichiarato dai candidati, nei termini e con le modalità previste da apposito atto organizzativo.
2. Sono possibili procedure selettive che non prevedano la preventiva presentazione di domande. In tal caso le fasi del procedimento selettivo sono:
  - a) approvazione del bando contenente data, ora e luogo nel quale si terrà la prima prova prevista e sua pubblicazione;
  - b) nomina della commissione esaminatrice ed adempimenti connessi;

- c) preparazione ed espletamento della prima prova, con contemporanea presentazione da parte dei presenti della domanda di ammissione;
- d) preparazione ed espletamento delle successive prove;
- e) correzione delle prove;
- f) verifica della rispondenza su quanto autodichiarato dai candidati con i requisiti sostanziali e formali richiesti dal bando;
- g) approvazione della graduatoria e proclamazione dei vincitori.

#### **Art. 74 Commissione esaminatrice**

1. La Commissione esaminatrice è nominata dal Dirigente competente in materia di personale successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle domande di ammissione.
2. La Commissione è presieduta:
  - a) dal Segretario Generale, nelle selezioni per le qualifiche dirigenziali;
  - b) da un dirigente, nelle selezioni per le categorie "B3", "C" e "D";
  - c) da un dirigente o da un titolare di posizione organizzativa, nelle selezioni per le categorie "A" e "B1".
3. La Commissione è inoltre composta da due esperti nelle materie oggetto del concorso. Nella composizione della Commissione è assicurata la rappresentanza di entrambi i sessi, salva motivata impossibilità.
4. Le funzioni di segretario sono affidate ad un dipendente a tempo indeterminato del Comune di Sesto Fiorentino, inquadrato in categoria B3 o superiore e nominato dal presidente della Commissione.
5. Alla Commissione possono essere aggregati membri aggiunti per le prove di lingua straniera, di informatica e per materie specialistiche. La Commissione può inoltre essere integrata con esperti in psicologia o altre discipline analoghe in grado di valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato e la motivazione del candidato.
6. Possono essere nominati anche membri supplenti con il compito di surrogare gli effettivi, in caso di dimissioni o di altro sopravvenuto impedimento, per il proseguimento e fino all'esaurimento delle operazioni concorsuali. Qualora non si sia provveduto alla nomina dei membri supplenti, nel caso in cui un componente della Commissione esaminatrice sia impedito a partecipare ai lavori oppure per giustificati motivi non possa più assicurare la propria presenza, viene disposta la sostituzione, individuando altra persona secondo le modalità sopra descritte. Nel caso di sostituzione di un componente della Commissione esaminatrice, conservano validità tutte le operazioni concorsuali precedentemente espletate; la Commissione, nella nuova composizione, fa propri, dopo averne preso cognizione, i criteri già fissati e le operazioni concorsuali già svolte in precedenza.
7. I componenti delle Commissioni, il cui rapporto di impiego si risolve durante l'espletamento dei lavori della Commissione, non cessano automaticamente dall'incarico, salvo diversa determinazione da parte dell'Amministrazione.
8. Gli esperti, se dipendenti pubblici, devono essere inquadrati in categoria non inferiore a quella del posto messo a concorso. Gli esperti esterni sono individuati in persone estranee all'Amministrazione, scelte tra dipendenti, anche a riposo, di altre amministrazioni pubbliche o aziende pubbliche o private, o docenti universitari, liberi professionisti iscritti ad albi o associazioni professionali, ove esistenti.
9. Per motivate esigenze, l'incarico di presidente può essere affidato anche a dirigenti di altre pubbliche amministrazioni.
10. Qualora le prove scritte abbiano luogo in più sedi o il numero dei candidati sia elevato, il Dirigente competente in materia di personale costituisce appositi comitati di vigilanza, con personale addetto alla identificazione e alla vigilanza dei candidati durante le prove, ovvero nomina uno o più segretari di supporto all'attività del segretario della commissione.
11. I componenti del comitato di vigilanza assumono gli stessi doveri e le stesse responsabilità dei componenti della Commissione.
12. Qualora le prove scritte abbiano luogo in più sedi, si costituisce in ciascuna sede un comitato di vigilanza composto da tre dipendenti dell'Amministrazione, di cui uno con mansioni di segretario.

#### **Art. 75 Incompatibilità**

1. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici:
  - a) i parenti o affini fino al IV grado o soggetti legati da vincoli di coniugio nonché coloro che nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincoli di coniugio ad alcuno dei medesimi;

- b) coloro il cui rapporto di lavoro pubblico sia stato risolto per motivi disciplinari o per decadenza dall'impiego;
  - c) i membri del Consiglio o della Giunta comunale di Sesto Fiorentino o coloro che ne siano stati membri negli ultimi dieci anni;
  - d) i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti di Sesto Fiorentino o coloro che ne abbiano fatto parte negli ultimi sei anni;
  - e) coloro che rivestono o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici;
  - f) i rappresentanti sindacali o designati dalle organizzazioni sindacali;
  - g) i rappresentanti degli Ordini o Associazioni professionali;
  - h) i membri esterni dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente;
  - i) coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
2. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione prima dell'inizio dei lavori; i verbali della Commissione devono contenere esplicita attestazione dell'effettuazione della verifica di cui sopra. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

### **Art. 76 Compensi alla commissione esaminatrice**

1. Ai membri e ai segretari delle Commissioni giudicatrici, solo se esterni, è corrisposto un compenso lordo che tiene conto della categoria del posto messo a concorso, del numero dei candidati e delle prove effettuate, risultante dalla sotto riportata tabella:

Categoria	Quota base	Per ciascun elaborato e/o candidato esaminato
A	€ 150,00	€ 0,50
B1	€ 150,00	€ 0,50
B3	€ 250,00	€ 1,00
C	€ 300,00	€ 1,00
D	€ 400,00	€ 1,50
Dirigenza	€ 500,00	€ 2,00

- 2. Al presidente della Commissione è corrisposto il compenso previsto dal comma 1, aumentato del 20%. Al segretario è corrisposto il compenso previsto dal comma 1, diminuito del 20%.
- 3. I compensi-base sono aumentati del 20% in caso di concorso per titoli ed esami.
- 4. Il compenso è corrisposto in proporzione alle sedute alle quali i componenti effettivi e supplenti hanno partecipato.
- 5. Al personale chiamato a svolgere compiti di supporto e di sorveglianza in occasione delle prove selettive, è corrisposto un compenso di € 30,00 per ogni seduta.
- 6. I compensi di cui sopra sono comprensivi di qualsiasi spesa sostenuta per la partecipazione alle prove e alle sedute della Commissione: non è pertanto previsto alcun tipo di rimborso per le spese sostenute in dipendenza dell'incarico conferito. È fatta eccezione per il rimborso delle spese di alloggio, che è riconosciuto allorché ne ricorrano i presupposti oggettivi nei termini e nei limiti previsti dal vigente CCNL per il trattamento di trasferta del personale dirigente degli enti locali.
- 7. Qualora si renda necessario integrare le Commissioni giudicatrici con membri aggiunti esclusivamente per l'accertamento della conoscenza di lingue straniere o di materie speciali, agli stessi viene attribuito il compenso di cui al comma 1 ridotto del 50%, più € 2,00 per ogni candidato esaminato, fino ad un massimo di € 100,00.
- 8. In caso di selezioni a tempo determinato, i compensi di cui sopra sono ridotti:
  - a) del 30% per selezioni per soli esami o per titoli e colloquio;
  - b) del 60% per selezioni per soli titoli.
- 9. I compensi liquidati non possono comunque eccedere la somma complessiva individuale di € 1.000 per selezioni nelle categorie A e B1, € 2.000 per selezioni nelle categorie B3 e C, € 3.000 per selezioni nella categoria D o nella qualifica dirigenziale.
- 10. Il presente articolo non si applica ai dipendenti del Comune di Sesto Fiorentino, membri della Commissione o addetti alla sorveglianza, per i quali trovano applicazione gli istituti economici previsti dai vigenti contratti nazionali di lavoro.

## **Art. 77 Ordine dei lavori della commissione**

1. La commissione giudicatrice si insedia alla data fissata dal Presidente della Commissione.
2. La commissione prende atto della regolare pubblicazione del bando e verifica l'insussistenza di incompatibilità tra i propri componenti ed i candidati ammessi, ai sensi della legislazione vigente.
3. La commissione stabilisce poi:
  - a) i criteri di valutazione dei titoli nel rispetto di quanto indicato nel bando, in caso di procedure selettive per titoli o titoli ed esami;
  - b) salvo quanto previsto dall'articolo 73, comma 2, le date delle prove d'esame.
4. Nella definizione del calendario delle prove la Commissione dovrà tener conto:
  - a) della necessità di rendere note ai candidati le date di convocazione almeno 15 gg. prima dell'evento;
  - b) che le prove selettive non possono svolgersi nei giorni festivi, nei giorni di festività religiose ebraiche e nei giorni di festività religiose valdesi.
5. Nei casi in cui l'assunzione a determinati profili avvenga mediante procedura selettiva per titoli ed esami, la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo la prova/e scritta/e e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.
6. Prima di procedere alla valutazione delle prove d'esame (scritta, pratica e orale), la commissione dovrà individuare e recepire in apposito verbale i criteri con i quali procederà alla valutazione delle prove dei candidati al fine di assegnare le votazioni che saranno espresse in forma aritmetica.
7. Valutate le prove scritte e/o pratiche con l'attribuzione della votazione a ciascun singolo elaborato, si espleta la prova orale ove prevista.
8. Le procedure di selezione devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione della prima prova d'esame o, se trattasi di procedure selettive per soli titoli, dalla data della prima convocazione della commissione.
9. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla commissione con motivata relazione al responsabile di struttura competente in materia di personale.

## **Art. 78 Modalità di assunzione delle decisioni**

1. La commissione esaminatrice espleta i suoi lavori alla presenza di tutti i suoi componenti.
2. La commissione delibera a maggioranza di voti e le votazioni avvengono in forma palese e contemporanea. Non è ammessa l'astensione.
3. Il Presidente ed i due esperti hanno diritto di voto in ciascuna fase della selezione e su tutte le prove.
4. Gli esperti di lingua straniera o di altre materie speciali hanno diritto al voto unicamente nella parte di loro competenza.
5. Formatasi la maggioranza, il commissario dissenziente ha diritto di richiedere la verbalizzazione dei motivi del dissenso.
6. I componenti la commissione possono assentarsi alternativamente, solo durante lo svolgimento delle prove scritte, purché sia assicurata la costante presenza di almeno due di essi, o di almeno uno di essi oltre al segretario.
7. Qualora siano stati individuati più segretari, la commissione si intende validamente costituita con la presenza di almeno uno di essi.

## **Art. 79 Il bando**

1. Il bando deve contenere:
  - a) il termine e le modalità di presentazione delle domande;
  - b) l'avviso circa la determinazione della sede e del diario della/e prova/e nonché le modalità di comunicazione dei citati elementi;
  - c) le modalità di ammissione dei candidati alla procedura di selezione indetta;
  - d) le materie che costituiranno oggetto della/e varie tipologie di prova/e previste;
  - e) l'indicazione dell'eventuale prova preselettiva (o delle eventuali prove selettive) nonché le materie oggetto della selezione;
  - f) l'indicazione della votazione minima richiesta per ottenere il superamento della/e prova/e scritta/e e della prova orale;
  - g) se la selezione è per titoli ed esami l'indicazione dei criteri stabiliti per la valutazione dei titoli;
  - h) i requisiti soggettivi che il candidato deve possedere per ottenere l'ammissione alla selezione e, successivamente, all'impiego, ivi compresi gli specifici titoli d'accesso;



- i) i titoli che danno luogo a precedenza, ovvero la percentuale di posti riservati a particolari categorie di cittadini;
  - j) il trattamento economico lordo comprensivo di tutti gli emolumenti previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti alla data di approvazione del bando;
  - k) le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti dal bando e degli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione dei documenti;
  - l) le modalità di utilizzazione della graduatoria ai sensi della vigente normativa;
  - m) il riferimento alla normativa che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
  - n) l'informazione, ai sensi della D.Lgs. 196/2003, sulle finalità e modalità di utilizzo dei dati personali forniti nella domanda;
2. Il bando deve altresì contenere l'indicazione circa il profilo professionale e la categoria di inquadramento e ogni altra indicazione ritenuta necessaria.
  3. Il bando è emanato con determinazione del dirigente competente in materia di personale.
  4. Ad ogni bando di procedura selettiva deve essere data pubblicità mediante:
    - a) pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente;
    - b) pubblicazione sul sito WEB del Comune;
    - c) comunicazione al Centro per l'Impiego competente.
  5. In relazione alla natura della procedura selettiva indetta, il dirigente di struttura competente in materia di personale potrà individuare, in relazione alla professionalità messa a selezione, altre forme di pubblicità del bando rispetto a quelle sopra indicate.
  6. Il termine di scadenza della procedura selettiva deve essere tale da consentire una pubblicazione di durata non inferiore ai 30 giorni per le selezioni pubbliche per la formazione di graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato e di almeno 15 giorni per le selezioni per la formazione di graduatorie per assunzioni a tempo determinato.

#### **Art. 80 Riapertura dei termini**

1. È in facoltà del dirigente di struttura competente procedere alla riapertura del termine fissato nel bando per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, risulti insufficiente il numero delle domande presentate, ovvero per altre motivate esigenze di pubblico interesse.
2. L'atto di riapertura dei termini è pubblicato con le stesse modalità adottate per il bando.
3. Per i nuovi candidati tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza dei nuovi termini fissati dall'atto di riapertura.
4. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione.

#### **Art. 81 Proroga dei termini**

1. È in facoltà del dirigente del settore con competenze in materia di personale prorogare, prima della scadenza e per motivi di pubblico interesse, il termine per la presentazione delle domande.
2. L'atto di proroga è pubblicato con le stesse modalità adottate per il bando.
3. Per i nuovi candidati tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza già indicata nel bando e non a quella della proroga disposta con il relativo provvedimento.

#### **Art. 82 Revoca del bando**

1. Il dirigente di settore competente in materia di personale può procedere alla revoca del bando in qualsiasi momento del procedimento di selezione.
2. La revoca può essere effettuata a causa di sopravvenuta impossibilità all'assunzione, dovuta a motivi sia di carattere legislativo che finanziario, per una diversa valutazione della situazione esistente al momento dell'emanazione dell'atto o per un sopravvenuto mutamento di quella situazione, purché sia congruamente motivata.
3. La notizia della revoca deve essere pubblicata all'Albo Pretorio e sul sito web dell'Ente.
4. Non è prevista la restituzione della tassa di partecipazione al concorso.

#### **Art. 83 Modifica del bando**

1. È in facoltà del dirigente competente in materia di personale procedere alla modifica del bando in qualsiasi momento entro la effettuazione della prima prova.
2. Il bando modificato deve essere pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito web dell'Ente.

## **Art. 84 Presentazione delle domande di ammissione**

1. Le domande di ammissione alla procedura selettiva, redatte in carta semplice, possono essere presentate:
  - a) direttamente al Protocollo Generale del Comune;
  - b) a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento;
  - c) tramite posta elettronica certificata;
  - d) eventuali altre forme previste dal bando di selezione.
2. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio.
3. La data di spedizione della domanda è stabilita e comprovata dal timbro a data dell'Ufficio Postale, ovvero dalla data di registrazione della trasmissione telematica. Nel caso di presentazione diretta della domanda farà fede il timbro a data apposto a cura del Protocollo Generale.
4. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione delle domande o di comunicazioni dipendenti da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente, oppure da mancata o tardiva comunicazione, né per eventuali disguidi postali, o disguidi imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o di forza maggiore.
5. Non saranno prese in considerazione le istanze che, pur inviate entro i termini prescritti, pervengano oltre il decimo giorno dalla data di scadenza del bando.
6. La domanda deve essere redatta secondo lo schema che viene allegato al bando, riportando tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti, i candidati sono tenuti a fornire.
7. I candidati dovranno dichiarare sotto la propria personale responsabilità, ai sensi della legislazione vigente per le ipotesi di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, il possesso dei requisiti prescritti dal bando.
8. In caso di selezioni per titoli, i candidati potranno allegare alla domanda tutti i titoli che ritengono opportuno presentare agli effetti della valutazione del merito e della formazione della graduatoria, ivi compreso il curriculum formativo e professionale debitamente sottoscritto. I titoli possono essere presentati in originale, in copia autenticata ovvero in copia dichiarata conforme all'originale mediante dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà. È altresì ammessa, in luogo dei documenti, la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà; in tal caso l'interessato è tenuto a specificare con esattezza, pena la non valutazione, tutti gli elementi necessari per la verifica.

## **Art. 85 Ammissione dei candidati**

1. L'ammissione alla selezione è generalmente effettuata con riserva per tutti i candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione. La verifica della correttezza formale delle domande rispetto a quanto richiesto dal bando sarà effettuata dalla Commissione esaminatrice nei confronti dei soli candidati che hanno superato la prova pre-selettiva, se prevista, o la/e prova/e scritta/e. A seguito di detto controllo sarà eventualmente richiesta la regolarizzazione delle dichiarazioni ritenute essenziali ai fini dell'ammissione definitiva alla procedura selettiva.
2. L'Ente si riserva la possibilità di escludere in qualsiasi momento dalla procedura selettiva i candidati che non risultano in possesso dei requisiti richiesti dal bando.
3. Non è prevista regolarizzazione per i titoli di merito eventualmente prodotti.
4. L'Amministrazione deve comunicare ai candidati non ammessi l'avvenuta esclusione, a mezzo telegramma o lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, con l'indicazione delle motivazioni che hanno portato all'esclusione dalla selezione medesima e dei termini dei possibili ricorsi.
5. La verifica sul possesso dei requisiti e/o dei titoli dichiarati verrà effettuata prima di procedere all'assunzione per coloro che, a procedura selettiva espletata, risultano utilmente collocati nella graduatoria, con le modalità di cui al precedente articolo 73.
6. Il mancato possesso dei requisiti prescritti dal bando e dichiarati dal candidato nella domanda di partecipazione alla selezione non darà luogo alla stipulazione del contratto individuale di lavoro e produrrà la modificazione della graduatoria approvata.

## **Art. 86 Preparazione ed espletamento delle prove**

1. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta, se gli esami hanno luogo in una sola sede, ed una sola traccia, quando gli esami hanno luogo in più sedi. Le tracce sono segrete e ne è vietata la divulgazione.
2. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in plichi sigillati privi di contrassegni.
3. All'ora stabilita per ciascuna prova, che deve essere la stessa per tutte le sedi, se la selezione ha luogo in più sedi, il Presidente della commissione esaminatrice fa procedere all'identificazione dei

concorrenti e, previo accertamento della loro identità personale, li fa collocare in modo che non possano comunicare fra loro. Indi fa constatare l'integrità della chiusura dei tre plichi, o del plico, contenenti/e le prove d'esame; nel primo caso fa sorteggiare da uno dei candidati la prova da svolgere.

4. La mancata presentazione nel giorno stabilito per le prove equivale a rinuncia alla selezione, anche in caso di impedimento derivante da causa di forza maggiore.
5. Durante la/e prova/e scritta/e non è permesso ai concorrenti di comunicare tra loro verbalmente o per iscritto, ovvero di mettersi in relazione con altri, salvo che con gli incaricati della vigilanza o con i membri della commissione esaminatrice.
6. I candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie. Se autorizzati dalla Commissione, possono consultare soltanto i testi di legge non commentati ed i dizionari.
7. Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei commi precedenti o che comunque abbia copiato in tutto o in parte la prova (l'elaborato), è escluso dal concorso. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbia/abbiano copiato, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti.
8. La commissione esaminatrice e/o il comitato di vigilanza curano l'osservanza delle disposizioni stesse ed hanno facoltà di adottare i provvedimenti necessari. A tale scopo, almeno due dei rispettivi membri, ovvero un membro ed il segretario, devono trovarsi nella sala degli esami. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime.
9. Nel caso di una sola prova scritta al candidato sono consegnate nel giorno d'esame due buste: una grande e una piccola contenente un cartoncino bianco.
10. Nel caso di due prove scritte al candidato sono consegnate nel/nei giorno/i di esame due buste; una grande munita di linguetta staccabile ed una piccola, contenente un cartoncino bianco.
11. Il candidato, dopo avere svolto la prova, mette il foglio o i fogli nella busta grande, scrive il proprio nome e cognome, la data ed il luogo di nascita nel cartoncino e lo chiude nella busta piccola. Pone, quindi, anche la busta piccola nella grande che richiude e consegna al Presidente della commissione o del comitato di vigilanza o a chi ne fa le veci. Almeno un membro della commissione o del comitato di vigilanza appone trasversalmente sulla busta, in modo che vi resti compreso il lembo della chiusura e la restante parte della busta stessa, la propria firma.
12. Se le prove scritte sono due, al termine di ogni giorno d'esame è assegnato alla busta contenente l'elaborato di ciascun concorrente lo stesso numero da apporsi sulla linguetta staccabile, in modo da poter riunire, esclusivamente attraverso la numerazione, le buste appartenenti allo stesso candidato.
13. Successivamente alla conclusione dell'ultima prova di esame e comunque non oltre le ventiquattrore, si procede alla riunione delle buste aventi lo stesso numero in un'unica busta, dopo aver staccato la relativa linguetta numerata. Tale operazione è effettuata dalla commissione esaminatrice o dal comitato di vigilanza con l'intervento di almeno due componenti della commissione stessa nel luogo, nel giorno e nell'ora di cui è data comunicazione orale ai candidati presenti in aula all'ultima prova di esame, con l'avvertimento che alcuni di essi, in numero non superiore alle tre unità, potranno assistere alle anzidette operazioni.
14. I plichi sono aperti alla presenza della commissione esaminatrice, quando essa deve procedere all'esame dei lavori relativi a ciascuna prova di esame.
15. Il riconoscimento dei candidati deve essere fatto a conclusione dell'esame e del giudizio di tutti gli elaborati.
16. I plichi contenenti i lavori svolti dai candidati nelle sedi diverse da quelle della commissione esaminatrice ed i relativi verbali sono custoditi dal Presidente del singolo comitato di vigilanza e da questi trasmessi al termine delle prove scritte.
17. La prova orale dovrà tenersi in luogo aperto al pubblico e di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

#### **Art. 87 Correzione e valutazione della preselezione e delle prove**

1. Nella correzione delle prove preselettive e della/e prova/e scritta/e la commissione potrà avvalersi di strumenti informatici o comunque atti ad accelerare le procedure di correzione, comprese quelle di preselezione.
2. In caso di preselezione, i candidati dovranno superare la prova secondo i parametri indicati nel bando di concorso, che possono essere:
  - a) il raggiungimento di un punteggio minimo, comunque non superiore a 21/30;
  - b) un numero predefinito di candidati secondo la graduatoria; in tal caso, i candidati classificatisi ex-

- æquo* all'ultimo posto disponibile sono tutti ammessi alla prova successiva;
- c) la combinazione di entrambi i parametri sopra indicati.
  3. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato nella/e prova/e scritta/e e/o pratica e/o teorico-pratica una votazione di almeno 21/30 in ciascuna delle prove.
  4. Il colloquio s'intende superato con l'ottenimento di una votazione minima di 21/30.
  5. Non si dà corso alla correzione della seconda prova scritta qualora nella prima prova scritta non sia stata raggiunta la votazione minima richiesta.

#### **Art. 88 La comunicazione della preselezione e delle prove**

1. La convocazione alle prove d'esame e all'eventuale preselezione nonché la comunicazione dell'esito delle prove avvengono nelle forme sotto elencate:
  - a) comunicazione della sede e del diario della preselezione, della/e prova/e scritta/e e/o pratica e/o orale ai singoli candidati mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno quindici giorni prima della/e data/e in cui devono sostenerla ovvero a mezzo telegramma con il medesimo preavviso;
  - b) comunicazione dell'esito delle prove d'esame ai singoli candidati mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno;
2. Le comunicazioni di cui al comma 1 possono essere sostituite dall'indicazione contenuta direttamente nel bando di concorso della data e sede delle prove e/o dalla pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.

#### **Art. 89 Approvazione della graduatoria**

1. Le decisioni assunte dalla commissione esaminatrice, comprese le operazioni inerenti alle prove d'esame, sono contenute in appositi verbali sottoscritti, per ogni seduta, da tutti i membri della commissione e dal segretario.
2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, per cui:
  - a) nelle procedure selettive per titoli è costituita dal punteggio ottenuto dalla somma delle valutazioni dei titoli;
  - b) nelle procedure selettive per esami, il punteggio finale è dato dalla somma del voto della prova scritta o pratica, o dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte e/o pratiche (se sono più di una), e della votazione conseguita nell'orale;
  - c) nelle procedure selettive per titoli ed esami la votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nella/e prova/e d'esame, ottenuto come indicato al punto b).
3. Nel formulare la graduatoria di merito dei candidati, così come previsto dal precedente comma, la Commissione, in caso di parità di punteggio, dovrà tenere conto delle preferenze previste ai sensi del precedente articolo 67, comma 8.
4. L'approvazione della graduatoria dei vincitori è l'atto conclusivo della procedura di selezione di competenza del dirigente competente in materia di personale, che provvede altresì alla pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.
5. Dalla data di detta pubblicazione decorrono i termini per eventuali impugnative.
6. Nella redazione di detta graduatoria si terrà conto della graduatoria di merito formulata dalla Commissione nonché delle eventuali riserve di legge a favore di determinate categorie di cittadini previste dal bando.
7. La graduatoria, una volta approvata, rimane efficace per il periodo massimo previsto dalla normativa vigente per l'eventuale copertura di posti che dovessero rendersi vacanti e disponibili successivamente alla pubblicazione della graduatoria medesima, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione della procedura di selezione medesima.
8. Laddove il dirigente competente in materia di personale rilevi, dall'esame dei verbali della Commissione, presunti vizi procedurali, provvede a rinviare tutta la documentazione alla Commissione stessa, con la richiesta di accertamenti o di eventuali controdeduzioni alle osservazioni formulate, ovvero di interventi tesi a sanare (in quanto possibile) le presunte irregolarità riscontrate.
9. Sulla base delle risultanze del riesame effettuato dalla Commissione, il dirigente competente in materia di personale provvede:
  - a) ad approvare la graduatoria di merito, così come previsto ai commi 4 e 6, se i chiarimenti forniti dalla Commissione o gli interventi effettuati sono ritenuti sufficienti a dissipare i dubbi procedurali o a sanare le irregolarità riscontrate;

- b) a non approvare la graduatoria se permangono divergenze di opinione rispetto all'iter seguito o se le irregolarità riscontrate non sono sanabili. In questo caso, l'intera procedura selettiva è annullata.

## **CAPO V - TIPOLOGIA DELLE PROVE**

### **Art. 90 Preselezione**

1. Le prove d'esame possono essere precedute da forme di preselezione predisposte anche da aziende specializzate in selezione del personale.
2. I contenuti di ciascuna prova di preselezione sono stabiliti dalla commissione, la quale può disporre che le prove stesse siano predisposte anche sulla base di programmi elaborati da esperti in selezione. La preselezione può consistere in un test a risposta multipla su domande di cultura specifica (sulle materie indicate nel bando) e/o di natura attitudinale.
3. La Commissione redige o fa predisporre dalla ditta incaricata il test prescelto che viene somministrato ai candidati. Anche per la somministrazione e/o correzione dei test l'Amministrazione può avvalersi della collaborazione di soggetti esterni, aziende specializzate in selezione del personale e consulenti professionali.

### **Art. 91 Prova scritta**

1. La prova scritta può essere costituita dalla redazione di un tema, di una relazione, di uno o più pareri, di uno o più quesiti a risposta sintetica, dalla redazione di schemi di atti amministrativi o tecnici, da più quesiti a risposta multipla.
2. La prova scritta a contenuto teorico-pratico può essere costituita da studi di fattibilità relativi a programmi e progetti o interventi e scelte organizzative, redazione di progetti ed elaborazioni grafiche, individuazione di iter procedurali o percorsi operativi, soluzione di casi, elaborazione di schemi di atti, simulazione di interventi, accompagnati in termini significativi da enunciazioni teoriche, o inquadrati in un contesto teorico.
3. Per lo svolgimento delle prove scritte mediante questionari o mediante test psico-attitudinali il Comune può avvalersi della collaborazione di soggetti esterni, aziende specializzate in selezione del personale o consulenti professionali ai fini della redazione e/o somministrazione e/o correzione degli stessi.

### **Art. 92 Prova pratica**

1. La prova pratica può consistere in elaborazioni grafiche, utilizzo di computer, fax, attrezzi, macchine operatrici e strumentazioni tecnologiche inerenti le mansioni, simulazione di interventi in situazioni definite.

### **Art. 93 Prova pratico-attitudinale**

1. La prova pratico-attitudinale consiste in due integrati anche se distinti momenti di valutazione costituiti da una prova, anche scritta, di praticità e/o abilità afferente all'assolvimento delle particolari funzioni relative al profilo professionale messo a selezione e da un colloquio su profili pratici dell'attività lavorativa da svolgere.

### **Art. 94 Prova orale**

1. La prova orale consiste in un colloquio individuale sulle materie indicate nel bando.
2. Il colloquio individuale può essere integrato da un colloquio di gruppo per la copertura di quelle figure professionali per le quali si ritiene rilevante la valutazione della capacità del soggetto di interrelazione, di coordinare risorse, di risoluzione di problemi, l'orientamento al risultato, la leadership.

### **Art. 95 Individuazione delle prove per categoria e profilo**

1. Nelle procedure selettive pubbliche le prove d'esame consistono:
  - a) per i profili professionali di categoria A e B1, in una prova pratico-attitudinale;
  - b) per i profili professionali di categoria B3 e C, in una prova scritta o pratica e in una prova orale;

- c) per i profili professionali di categoria D, in una o più prove scritte e/o pratiche e in una prova orale;
  - d) per i profili di area dirigenziale, in due prove scritte e in una prova orale.
2. In tutti i casi di cui al comma 1, i contenuti delle prove sono definiti nello specifico avviso o bando di selezione

## **CAPO VI - MOBILITÀ DA ALTRI ENTI**

### **Art. 96 Modalità di scelta del personale**

1. La mobilità volontaria esterna si attua prioritariamente nell'ambito del comparto «Regioni - Autonomie locali» o, per motivate ragioni, tra comparti diversi.
2. La scelta del personale da assumere mediante la suddetta procedura è preceduta da apposito avviso, pubblicato sul sito istituzionale del Comune per almeno 30 giorni, ed avverrà tra coloro che abbiano presentato formale istanza nei termini e con le modalità previste dall'avviso stesso; l'individuazione del candidato prescelto sarà effettuata sulla base del curriculum presentato dall'interessato, integrato da eventuale colloquio non strutturato. A parità di valutazione, sarà data preferenza a colui o colei che avrà già ottenuto, o potrà ottenere in tempi brevi, il nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza. Saranno altresì tenute in debito conto particolari situazioni personali o familiari dei richiedenti.
3. La selezione del personale è effettuata da un'apposita commissione, istituita con atto del Dirigente competente in materia di personale e formata, salvo motivata eccezione, da dipendenti dell'Ente, nel rispetto della rappresentanza di genere, ove possibile, e tenendo conto delle competenze richieste ai candidati.

### **Art. 97 Casi particolari**

1. La pubblicazione dell'avviso pubblico di cui all'art. 96 non è necessaria nei seguenti casi:
  - a) mobilità contestuale in entrata e in uscita di due dipendenti, rispettivamente provenienti e destinati allo stesso ente ("scambio");
  - b) mobilità di un dipendente già in servizio presso il Comune di Sesto Fiorentino in posizione di comando o istituti analoghi;
  - c) mobilità di un dipendente già in servizio a tempo determinato presso il Comune di Sesto Fiorentino con incarico dirigenziale o di alta specializzazione;
  - d) qualora sia già stato pubblicato un avviso di mobilità per lo stesso profilo professionale negli ultimi dodici mesi. In tal caso, possono essere valutate le domande pervenute a seguito del suddetto avviso.

## **CAPO VII - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 98 Adempimenti preliminari**

1. Ai candidati è comunicato l'esito del concorso con le modalità stabilite nel bando. I vincitori di concorsi a tempo indeterminato sono invitati, nel termine di sette giorni dal ricevimento della comunicazione, ad accettare l'assunzione. Il termine è ridotto fino ad un solo giorno per contratti a tempo determinato. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione i vincitori sono altresì invitati a presentare i documenti o a dichiararne il possesso ai sensi della legislazione vigente, prescritti dal bando, ai fini della verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti.
2. Precedentemente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, il candidato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata. In caso contrario, unitamente ai documenti deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per l'Amministrazione. È fatta salva l'applicazione della normativa speciale in tema di part-time.
3. Qualora il candidato non ottemperi alle prescrizioni di cui al comma precedente, l'Ente comunica di non dar luogo alla stipula del relativo contratto o, se già condizionatamente stipulato, l'avvenuta risoluzione dello stesso, fatto salvo il caso in cui il vincitore non richieda preventivamente ed ottenga una proroga la cui durata è determinata dall'ente, con provvedimento motivato del dirigente competente in materia di personale, in relazione alla causa impeditiva.

### **Art. 99 Assunzione**

1. Il rapporto di lavoro si costituisce solo con la sottoscrizione, anteriormente o contestualmente all'immissione in servizio, del contratto individuale di lavoro.

## **CAPO VIII - NORME PER LA VALORIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA PRESSO IL COMUNE**

### **Art. 100 Valutazione dei titoli di servizio**

1. Nei concorsi per titoli ed esami di cui all'art. 35, comma 3-bis, lettera b), del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e successive modifiche ed integrazioni, il punteggio assegnato ai titoli di servizio al personale contemplato dalla suddetta norma è pari al doppio di quello previsto per gli altri candidati, fermo restando il limite massimo previsto per tale tipologia di titoli dal bando di concorso.

### **Art. 101 Esclusione dalla preselezione**

1. Nei concorsi pubblici nei quali sia prevista la preselezione, non partecipano alla stessa e sono ammessi direttamente allo svolgimento delle prove successive i candidati:
  - a) che hanno svolto attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato presso il Comune di Sesto Fiorentino nella categoria immediatamente inferiore del posto messo a concorso per almeno tre anni negli ultimi cinque, anche non continuativi, purché per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno. A questo fine non si calcolano le frazioni di trimestre;
  - b) i dipendenti del Comune di Sesto Fiorentino con contratto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati nella categoria immediatamente inferiore del posto messo a concorso e che hanno superato il periodo di prova.
2. I candidati che accedono direttamente alle prove selettive per effetto delle disposizioni di cui al precedente comma vanno ad incrementare il numero di quelli che hanno superato la preselezione.

### **Art. 102 Riserve**

1. Nel piano assunzionale annuale può essere prevista nei concorsi pubblici per esami o per titoli ed esami una riserva fino al 50% dei posti messi a concorso a favore del personale in servizio presso il Comune di Sesto Fiorentino con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno e che abbia superato il periodo di prova.
2. Sono esclusi dalla riserva i dipendenti che sono stati oggetto di procedimento disciplinare concluso con una sanzione superiore al rimprovero scritto nei tre anni precedenti la data di pubblicazione del bando. I termini decorrono dalla data di adozione del provvedimento disciplinare definitivo.
3. In ogni caso costituisce titolo di preferenza per la partecipazione alla riserva non avere riportato sanzioni disciplinari ed essere stato collocato nella fascia di merito superiore negli ultimi tre anni.
4. Possono inoltre essere previsti concorsi pubblici con riserva di posti ai sensi dell'art. 35, comma 3-bis, lettera a), del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e successive modifiche ed integrazioni.

## **CAPO IX - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 103 Competenze**

1. Qualora il soggetto competente all'approvazione di atti endoprocedimentali o del provvedimento finale partecipi come candidato alla specifica procedura selettiva, i relativi atti sono adottati dal Segretario Generale.

### **Art. 104 Rinvio**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Parte, si rinvia alle disposizioni contenute nel D.P.R. 9 maggio 1994, n° 487 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alle vigenti disposizioni normative in tema di accesso al pubblico impiego.

## **PARTE IV - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 105 Principi generali**

1. La presente Parte costituisce attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo decreto legislativo.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
3. Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco viene annualmente informato con apposita relazione sulle performance di cui al successivo art. 110.

### **Art. 106 Ciclo della performance**

1. Gli atti della programmazione, compresi quelli relativi alla valutazione, costituiscono il ciclo della performance dell'Ente.
2. Il Bilancio, il Documento Unico di Programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'Ente.
3. Il Documento Unico di Programmazione rappresenta il documento di programmazione della performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del programma di mandato del Sindaco.
4. Il PEG e il PDO rappresentano i documenti di programmazione operativa e attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Essi sono approvati, di norma, entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio. Il PDO è parte integrante e sostanziale del PEG.
5. Gli obiettivi programmati sono definiti secondo i caratteri di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.
6. Con periodicità semestrale i responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative Autonome informano l'organo di valutazione della performance sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi assegnati.
7. Ai fini della trasparenza i documenti di programmazione e di rendicontazione delle performance sono pubblicati sul sito istituzionale a cura del Dirigente competente in materia di personale in applicazione del principio di cui all'art. 11, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009.

### **Art. 107 Qualità dei servizi pubblici**

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di rilevazione sistematica dei risultati dei servizi, da disciplinare con apposito provvedimento del Dirigente competente in materia di organizzazione, da adottare entro il 30 aprile di ogni anno.

### **Art. 108 Sistema di valutazione della performance**

1. Il sistema di valutazione della performance ha per oggetto:
  - a) valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ("performance di ente");
  - b) valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente ("performance organizzativa");
  - c) valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").
2. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, allo sviluppo organizzativo e professionale ed al miglioramento del servizio.
3. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui ai successivi art. 111 e 112.
4. Con appositi provvedimenti del Dirigente competente in materia di organizzazione, sono approvate la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi ai dirigenti, alle posizioni organizzative e ai dipendenti.



5. Nelle more dell'approvazione dell'intesa di cui all'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso è svolta dall'organo di valutazione della performance.

#### **Art. 109 Fasi e tempi della valutazione**

1. Le fasi della valutazione si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione della performance di cui all'art. 106, come segue:
  - a) definizione degli obiettivi e delle attività nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi;
  - b) graduazione degli obiettivi, ai fini della determinazione delle risorse;
  - c) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento;
  - d) valutazione a seguito del report finale, da rendere entro il mese di marzo successivo all'anno oggetto della valutazione.
2. I compensi destinati a premiare la performance possono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 110 Relazione sulla performance e rendicontazione**

1. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento di misurazione, valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente, dei Settori e delle Unità Organizzative Autonome. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dall'organo di valutazione della performance, anche sulla base dei risultati del controllo di gestione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

#### **Art. 111 Valutazione dei dirigenti**

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, il conseguimento di specifici obiettivi individuali, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Sindaco su proposta dell'organo di valutazione della performance.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale dirigenziale in tre fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata la prevalenza delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo destinato alla performance individuale proporzionalmente maggiore rispetto alle restanti fasce. La distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita col provvedimento di cui all'art. 108, comma 4.
5. La distribuzione del personale dirigenziale in fasce di merito si effettua qualora vi siano almeno sei dirigenti in servizio effettivo nell'ente, ad esclusione dei dirigenti eventualmente in comando o assegnazione funzionale presso altri soggetti pubblici.
6. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale è effettuata dal Sindaco, sentito l'organo di valutazione della performance.

#### **Art. 112 Valutazione del personale**

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto individuale al lavoro di gruppo, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte specializzazioni è collegata agli indicatori di performance relativi alla struttura diretta, a specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura di riferimento, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di proposta di valutazione differenziata cui al comma 4.
3. Per la valutazione di cui al comma 1 e 2 è responsabile il dirigente della struttura organizzativa nella quale il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere,

attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

4. Le posizioni organizzative propongono al dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal dirigente secondo i criteri di cui al precedente comma 2.
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale in quattro fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata la prevalenza delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo destinato alla performance individuale proporzionalmente maggiore rispetto alle restanti fasce. La contrattazione decentrata stabilisce l'ammontare delle risorse destinate a tale istituto, mentre la distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita col provvedimento di cui all'art. 108, comma 4, nel rispetto dei vincoli sopra elencati.
6. La valutazione di cui al comma precedente può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo professionale.

### **Art. 113 Disposizioni transitorie**

1. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141, la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 111, commi 4 e 5, e 112, comma 5, del presente regolamento si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle suddette disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in Legge 15 luglio 2011, n. 111.

## **PARTE V - REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 114 Oggetto**

1. La presente Parte disciplina la nomina, la composizione, le competenze ed il funzionamento dell'organo di valutazione della performance, in seguito denominato "OVP", istituito in forma associata in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".
2. L'OVP ha sede nelle sedi dei comuni associati. Il Comune capofila è il Comune di Sesto Fiorentino.
3. L'OVP opera in posizione di autonomia sia nei confronti degli organi di governo che nei confronti dei Dirigenti/Responsabili e risponde del proprio operato esclusivamente al Sindaco competente.

### **Art. 115 Composizione e nomina**

1. L'OVP è un organismo collegiale composto da tre membri, nominati dal Sindaco del Comune capofila, su parere conforme della Conferenza dei Sindaci, di cui al successivo articolo 122.
2. I membri devono essere in possesso dei requisiti stabiliti dal successivo art. 117 e scelti mediante la selezione pubblica bandita ai sensi del successivo art. 119.
3. La valutazione del Segretario comunale è di competenza del Sindaco del comune di appartenenza, ai sensi degli articoli 108 e 97 del D.Lgs. n. 267/2000. A tal fine, il Sindaco si avvale del supporto tecnico dell'OVP.

### **Art. 116 Durata in carica**

1. I membri dell'OVP sono nominati per un periodo di tre anni, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. Fra le altre cause, rientra lo scioglimento anticipato disposto dalla Conferenza dei Sindaci dell'OVP gestito in forma associata.
2. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.
3. Alla scadenza, l'OVP resta in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.
4. La valutazione della performance relativa a ciascun anno ed ogni altro adempimento connesso alle funzioni di cui all'art. 120 sono effettuati dall'OVP in carica al momento.

### **Art. 117 Requisiti per la nomina**

1. I componenti dell'OVP devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
  - b) possesso del diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica (nuovo ordinamento), in materie giuridiche, economiche o gestionali. Nel caso di possesso di diploma di laurea in altre discipline, è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso del titolo post-universitario, è necessario il possesso dell'esperienza di almeno cinque anni acquisita presso amministrazioni pubbliche o aziende private nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, della comunicazione e dei processi di innovazione;
  - c) comprovate conoscenze dei principali strumenti di office automation.

### **Art. 118 Incompatibilità**

1. I componenti dell'OVP non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
2. Non possono altresì essere nominati i soggetti che incorrano in una delle seguenti cause di incompatibilità:

- a) rapporti di parentela o affinità fino al 4° grado con il Sindaco, i componenti della Giunta e del Consiglio Comunale, del Collegio dei Revisori dei Conti e con il personale dipendente;
  - b) coloro che siano stati membri del Consiglio comunale, della Giunta comunale o del Collegio dei Revisori dei Conti dei Comuni associati negli ultimi cinque anni;
  - c) coloro che abbiano ricevuto condanne penali ancorché non definitive, procedimenti penali in corso, interdizione od altre misure che escludono, secondo le leggi vigenti, dalla nomina agli impieghi presso le pubbliche amministrazioni;
  - d) coloro che sono stati destituiti, dispensati, dichiarati decaduti o licenziati dall'impiego presso pubbliche amministrazioni;
  - e) coloro che siano oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali, nel caso di iscrizione presso i medesimi.
3. All'atto di presentazione della domanda, i candidati devono dichiarare di non trovarsi in alcuna delle condizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.
  4. In caso di soprappiunta incompatibilità, devono darne immediata comunicazione al Sindaco del Comune capofila, che provvederà ai sensi dell'art. 123, comma 4, del presente regolamento.
  5. I componenti subentrati restano in carica per la residua durata dell'incarico. Qualora la durata residua sia inferiore a 18 mesi, la prima nomina non concorre ai limiti di cui all'art. 116, comma 2.

### **Art. 119 Procedure per la nomina**

1. I componenti dell'OVP sono nominati a seguito di procedura ad evidenza pubblica, che inizia con la pubblicazione per almeno quindici giorni di un apposito avviso sul sito Internet degli enti associati, nel quale sono indicati i requisiti richiesti ed il compenso previsto per l'incarico.
2. Gli interessati alla nomina devono inoltrare domanda al Sindaco dell'ente capofila, specificando il possesso dei requisiti richiesti nell'avviso ed allegando il proprio curriculum vitae.
3. Acquisite le istanze degli interessati, la Conferenza dei Sindaci, avvalendosi eventualmente di una commissione interna di supporto, designa i candidati prescelti, previo eventuale colloquio con i candidati e rispettando l'equilibrio di genere. La procedura non dà luogo alla formazione di graduatorie.
4. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. Il provvedimento di nomina dei componenti esterni, i loro curricula ed i loro compensi sono pubblicati sul sito istituzionale degli enti.

### **Art. 120 Funzioni**

1. L'OVP esercita le funzioni previste dalla legge e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a) sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato decreto e riferisce, in proposito, direttamente al Sindaco;
  - b) valida il sistema di pianificazione, programmazione e controllo, risultante dai documenti programmatici dell'ente, propedeutico all'erogazione dei trattamenti economici accessori legati al merito, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, nonché il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative;
  - c) propone all'organo competente la graduazione di ciascuna posizione dirigenziale e organizzativa;
  - d) supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, verificando la congruenza fra risultati conseguiti ed obiettivi prefissati;
  - e) esprime un parere obbligatorio sul sistema di misurazione e valutazione della performance, che viene approvato dagli organi competenti;
  - f) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - g) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dallo stesso decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - h) comunica tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate;
  - i) propone al Sindaco, sulla base del sistema vigente, la valutazione annuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa dotati di autonomia;
  - j) verifica l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - k) fornisce la consulenza agli organi dell'Amministrazione preposti alla valutazione delle diverse

- categorie di personale del comparto;
- l) decide su eventuali ricorsi dei dipendenti contro la valutazione ottenuta, anche in relazione alle procedure per il conseguimento della progressione economica orizzontale;
  - m) garantisce ogni altra funzione prevista dalle disposizioni normative e regolamentari nel tempo vigenti.

### **Art. 121 Funzionamento**

1. L'OVP svolge la sua attività collegialmente con la presenza di almeno due terzi dei componenti, fra cui necessariamente il Presidente, che convoca e presiede le riunioni.
2. L'incarico è da svolgersi con impegno adeguato alle necessità relativamente alle funzioni attribuite, con almeno un incontro trimestrale presso gli uffici della struttura comunale interessata.
3. Le decisioni sono prese a maggioranza e, a parità di voti, prevale la decisione del Presidente. Di ogni seduta viene redatto un verbale contenente, in sintesi, gli argomenti trattati e le decisioni prese. I verbali vengono raccolti dal Presidente e tenuti a disposizione del Sindaco competente.
4. Per l'espletamento della sua attività, l'OVP ha accesso a tutti i documenti amministrativi del Comune e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni o atti ai dipendenti.
5. L'OVP riferisce al Sindaco sull'andamento delle attività.
6. Per lo svolgimento delle sue attività, l'OVP può avvalersi di dipendenti dei Comuni associati.

### **Art. 122 Conferenza dei Sindaci**

1. La Conferenza dei Sindaci è formata dai Sindaci dei Comuni associati.
2. Essa si riunisce almeno una volta all'anno e, comunque, ogni qualvolta debbano essere adottate delle decisioni ai sensi del presente regolamento.
3. Alla Conferenza dei Sindaci possono partecipare, se richiesto, il Segretario Generale e i dipendenti degli enti associati, con funzioni consultive e di supporto.
4. La sede della Conferenza dei Sindaci è individuata presso ciascun ente associato.

### **Art. 123 Decadenza e revoca**

1. I componenti dell'OVP non possono assumere, pena la decadenza, incarichi o consulenze presso i Comuni associati o presso organismi o istituzioni dipendenti dagli stessi. I componenti decadono inoltre per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui al presente Regolamento, oltre a quanto previsto all'articolo 14, comma 8, del D.Lgs. n. 150/2009. Decadono altresì in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive dell'organismo.
2. I componenti dell'OVP possono essere revocati dall'incarico, prima della naturale scadenza, a seguito dell'accertato mancato svolgimento di alcune delle funzioni previste dal presente regolamento ovvero nei casi di comportamenti reiterati di negligenza, imperizia o ritardo nell'assolvimento delle mansioni.
3. La revoca è disposta, in ogni caso, previa contestazione preventiva degli addebiti e previa assegnazione di un congruo termine, non inferiore a quindici giorni, per la presentazione delle eventuali controdeduzioni da parte dell'interessato.
4. I provvedimenti che accertano la decadenza o dispongono la revoca sono adottati dal Sindaco del Comune capofila su parere conforme della Conferenza dei Sindaci, che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato. Per la sostituzione del componente cessato, ci si può avvalere dei curricula presentati nell'ambito dell'ultima procedura selettiva espletata ai sensi dell'articolo 119 oppure può essere indetta una nuova procedura selettiva.

### **Art. 124 Compenso**

1. A ciascun componente dell'OVP viene corrisposto un compenso annuo forfetario, oltre un gettone di presenza per ciascuna seduta.
2. Il compenso annuo e l'importo del gettone di presenza sono stabiliti con deliberazione della Giunta del Comune capofila, su proposta della Conferenza dei Sindaci. Le somme necessarie al pagamento del compenso annuo sono ripartite tra i Comuni associati nei termini previsti dalla convenzione per la gestione associata dell'OVP, mentre il gettone di presenza è a carico dell'ente presso il quale viene effettuata la seduta in caso di convocazione dell'OVP da parte del singolo comune associato. I gettoni di presenza sono altresì ripartiti in parti uguali in caso di incontro congiunto tra i comuni associati.
3. I compensi spettanti verranno erogati dal Comune capofila dietro presentazione di apposita

fattura/notula in due soluzioni semestrali posticipate (gennaio/giugno e luglio/dicembre), rapportando il compenso annuo all'effettivo periodo di svolgimento dell'attività. Il Comune di Sesto Fiorentino provvederà a richiedere il rimborso della quota a carico degli altri Comuni associati entro 60 giorni dall'avvenuto pagamento.

#### **Art. 125 Disposizioni transitorie e finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente in materia.

## **PARTE VI - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI A SOGGETTI ESTERNI ALL'AMMINISTRAZIONE**

### **Art. 126 Ambito di applicazione**

1. Le norme contenute nella presente Parte si applicano agli incarichi di collaborazione sia di natura coordinata e continuativa che di natura occasionale (non abituale o professionale), conferiti sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 2222 - 2228 e 2229 - 2238 del Codice Civile, nel rispetto di eventuali limiti di spesa previsti dalla normativa vigente al momento del conferimento dell'incarico.
2. La presente Parte non si applica:
  - a) agli incarichi conferiti per il patrocinio e la difesa in giudizio dell'amministrazione, in relazione alla natura fiduciaria del rapporto;
  - b) agli incarichi professionali di attività di progettazione coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione lavori, coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, collaudo, indagine e attività di supporto di cui all'art. 91 comma 8 del D.Lgs. 163/2006;
  - c) agli incarichi relativi a servizi di ricerca e sviluppo (indicati al n. 8 nell'allegato IIA al D.Lgs. 163/2006);
  - d) agli incarichi relativi a servizi di contabilità, revisione dei conti e tenuta dei libri contabili (indicati al n. 9 nell'allegato IIA al D.Lgs. 163/2006);
  - e) agli incarichi relativi a servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria, anche integrata (indicati al n. 12 nell'allegato IIA al D.Lgs. 163/2006);
  - f) agli incarichi relativi a servizi attinenti all'urbanistica e alla paesaggistica; servizi affini di consulenza scientifica e tecnica (indicati al n. 12 nell'allegato IIA al D.Lgs. 163/2006);
  - g) agli incarichi relativi a servizi di sperimentazione tecnica e analisi (indicati al n. 12 nell'allegato IIA al D.Lgs. 163/2006);
  - h) agli incarichi relativi a servizi di consulenza gestionale;
  - i) agli incarichi conferiti a soggetti esterni quali componenti di commissioni di concorso e selezione pubblica per l'accesso agli impieghi;
  - j) agli incarichi di componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione.

### **Art. 127 Tipologie contrattuali e definizioni**

1. Gli incarichi di collaborazione (o "collaborazioni") conferiti a soggetti esterni rivestono una delle tipologie contrattuali di seguito definite (a cui corrispondono precisi obblighi fiscali e/o contributivi) da specificarsi nel contratto (o, in mancanza di questo, nella determina) di incarico:
  - a) per "collaborazione coordinata e continuativa" deve intendersi la prestazione d'opera, svolta senza assunzione di rischio economico ed organizzazione tipiche dell'impresa, ai sensi degli artt. 2222 - 2228 del Codice Civile, mediante una pluralità di prestazioni ripetute in modo continuativo nel tempo e collegate funzionalmente all'attività esercitata dal committente, in assenza di una subordinazione ed in un ambito prestabilito dal committente stesso per il perseguimento di un determinato obiettivo;
  - b) per "collaborazione occasionale non abituale" o "collaborazione occasionale" deve intendersi la prestazione d'opera, svolta senza assunzione di rischio economico ed organizzazione tipiche dell'impresa, ai sensi degli artt. 2222 - 2228 del Codice Civile, in modo saltuario o con l'esecuzione di una o più prestazioni occasionali;
  - c) per "collaborazione occasionale professionale" o "incarico professionale" deve intendersi la prestazione intellettuale svolta da soggetti esercenti l'attività professionale in via abituale, necessitanti o meno di abilitazione, individuabili come titolari di partita IVA, senza assunzione di rischio economico ed organizzazione tipiche dell'impresa, ai sensi degli artt. 2229 - 2238 del Codice Civile.
2. Gli incarichi predetti, a prescindere dalla denominazione della tipologia contrattuale, possono qualificarsi a seconda dell'oggetto dell'attività in incarichi di studio, ricerca, consulenza ed incarichi inerenti lo svolgimento di altre attività:
  - a) incarichi di studio: consistono in prestazioni che si traducono nello studio, nell'esame e nella soluzione di problematiche specifiche inerenti l'attività dell'ente con il fine di predisporre un elaborato e produrre un risultato che diverrà proprio dell'amministrazione;

- b) incarichi di ricerca: consistono in prestazioni dirette alla realizzazione ed attuazione di progetti di ricerca e/o di innovazione e sviluppo tecnologico nonché in prestazioni inerenti il supporto alla ricerca;
  - c) incarichi di consulenza: consistono in pareri, valutazioni ed espressioni di giudizio su specifiche questioni;
  - d) altri incarichi: consistono in prestazioni con oggetto non corrispondente alla classificazione suddetta, quali ad esempio le attività inerenti il supporto ai servizi amministrativi o tecnici dell'ente.
3. In particolare, gli incarichi di studio, ricerca e consulenza sono finalizzati a sostenere e migliorare i processi decisionali dell'amministrazione mentre gli altri sono incarichi a contenuto operativo, consistenti in prestazioni, tradotte in risultati ed elaborazioni immediatamente fruibili dall'amministrazione, dai soggetti in essa operanti e dai cittadini.

#### **Art. 128 Programmazione e attività gestionale**

1. In quanto previsto da specifiche norme di legge, l'affidamento di incarichi di studio o di ricerca, ovvero di consulenze, a soggetti estranei all'amministrazione può avvenire solo nell'ambito di un programma approvato dal Consiglio comunale.
2. La Giunta Comunale procede semestralmente alla verifica ed all'eventuale integrazione del programma di cui al precedente comma.
3. In quanto previsto da specifiche norme di legge, i limiti massimi di spesa per il conferimento degli incarichi oggetto del presente regolamento sono stabiliti negli atti programmatici generali o specifici assunti dagli organi competenti.
4. Nel periodo intercorrente tra l'inizio dell'anno finanziario e l'approvazione del Bilancio di previsione, i soggetti competenti al conferimento degli incarichi potranno assumere, sotto personale responsabilità, impegni e prenotazioni di spesa non superiori ad un dodicesimo dello stanziamento dell'esercizio precedente.

#### **Art. 129 Criteri legittimanti il conferimento di incarichi**

1. I criteri legittimanti gli affidamenti sono i seguenti:
  - a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'Amministrazione ed a obiettivi e progetti specifici e determinati;
  - b) l'Amministrazione deve aver preliminarmente accertato - tramite reale ricognizione - l'impossibilità oggettiva di utilizzo delle risorse umane disponibili al suo interno;
  - c) il ricorso alla collaborazione esterna deve essere straordinario ed eccezionale, di natura temporanea e deve riguardare prestazioni di alta e comprovata professionalità;
  - d) devono essere preventivamente determinati:
    - i. durata (esatta o, in caso di indeterminabilità, indicativa);
    - ii. luogo;
    - iii. oggetto; l'avviso può contenere una descrizione di massima della prestazione da eseguire con l'invito a presentare una proposta di effettuazione della prestazione;
    - iv. compenso (massimo nella determina a contrattare, esatto nella determina di incarico) ed eventuali rimborsi spesa;
  - e) dev'essere attivata procedura pubblica comparativa e di selezione secondo criteri e modalità prefissati;
  - f) l'incaricato deve possedere i necessari titoli di studio e professionali previsti in via generale dall'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n° 165/2001 ("particolare e comprovata specializzazione universitaria") salvo i casi in cui l'ordinamento richieda requisiti e titoli specifici. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria per le attività espressamente previste dal II° periodo del citato comma 6 dell'art. 7, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

#### **Art. 130 Competenza, responsabilità e modalità operative**

1. La competenza per l'affidamento degli incarichi spetta, relativamente agli ambiti di responsabilità assegnati, al Segretario Generale, ai Dirigenti e ai responsabili di Unità Organizzativa Autonoma, in quanto previsto negli atti d'incarico.
2. Il soggetto competente al conferimento dell'incarico, come individuato al precedente comma 1, richiederà preventivamente, anche via e-mail, alla struttura organizzativa competente in materia di



- personale i dati e le informazioni necessari a verificare l'esistenza all'interno dell'ente di professionalità in grado di adempiere alle prestazioni richieste.
3. Sulla base dei dati e informazioni ricevute, sentiti i responsabili delle strutture interessate, il soggetto competente al conferimento dell'incarico attesta l'esistenza o meno di professionalità all'interno della struttura organizzativa dell'Ente in grado di adempiere alle prestazioni richieste ovvero dichiara l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno dell'Ente.
  4. Si considerano casi di impossibilità oggettiva tutte le situazioni di natura organizzativa che non consentono di distogliere risorse professionali, pur esistenti e qualificate, senza creare nocumeto alle strutture di appartenenza e gravi ritardi negli adempimenti delle attività istituzionali.

### **Art. 131 Selezione mediante procedure comparative**

1. Il soggetto competente stabilisce nella determinazione a contrattare di pubblicare un avviso di selezione per almeno 10 giorni all'Albo pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale oppure di procedere all'invito di solo alcuni soggetti (eventualmente attingendo dalle liste di accreditamento di cui all'art. 133).
2. La selezione viene svolta valutando in termini comparativi gli elementi curriculari, le proposte operative e le proposte economiche secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, sulla base dei seguenti criteri da indicare nella determinazione a contrattare:
  - a) abilità professionali riferibili allo svolgimento dell'incarico;
  - b) (se richiesto dall'avviso) caratteristiche qualitative e metodologiche dell'offerta desunte dalla illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico;
  - c) (se richiesto dall'avviso) tempistica di realizzazione delle attività oggetto dell'incarico;
  - d) compenso ed eventuali rimborsi spesa richiesti rispetto a quanto previsto come massimo dal dirigente.
3. In relazione alle peculiarità dell'incarico, il soggetto competente può definire ulteriori criteri di selezione.

### **Art. 132 Individuazione diretta**

1. Il soggetto competente può conferire un incarico in via diretta, senza l'esperimento di procedure di selezione ed eventualmente attingendo dalle liste di accreditamento di cui all'art. 133, quando ricorrano le seguenti situazioni:
  - a) in casi di particolare urgenza, quando le condizioni per la realizzazione delle attività mediante l'esecuzione di prestazioni professionali qualificate da parte di soggetti esterni non rendano possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione;
  - b) per attività comportanti prestazioni di natura artistica o culturale non comparabili, in quanto strettamente connesse alle abilità del prestatore d'opera o a sue particolari interpretazioni o elaborazioni;
  - c) per incarichi relativi ad attività di consulenza o di formazione delle risorse umane inerenti innovazioni normative o organizzative da attuarsi con tempistiche ridotte, tali da non permettere l'esperimento di procedure comparative di selezione;
  - d) per incarichi relativi a programmi o progetti finanziati o cofinanziati da altre amministrazioni pubbliche o dall'Unione europea, per la realizzazione dei quali siano stabilite tempistiche tali da non rendere possibile l'esperimento di procedure comparative di selezione per l'individuazione dei soggetti attuatori;
  - e) per incarichi comportanti una spesa inferiore a euro 20.000 onnicomprensivi;
  - f) quando non abbiano avuto esito le procedure comparative di cui al precedente art. 131, a patto che non vengano modificate le condizioni previste dall'avviso di selezione o dalla lettera di invito.

### **Art. 133 Liste di accreditamento di esperti**

1. Il Dirigente competente in materia di gare e appalti può formare una o più liste di accreditamento di soggetti esterni con requisiti professionali e di esperienza minimi dallo stesso stabiliti, eventualmente suddivise per tipologie di settori di attività.
2. Il soggetto competente può ricorrere alle liste di accreditamento sia nel caso di procedure comparative di selezione ristrette solo ad alcuni soggetti, sia nel caso di affidamento diretto.

### **Art. 134 Formalizzazione dell'incarico**

1. Di norma l'incarico conferito è formalizzato mediante stipulazione di contratto nel quale sono specificati gli obblighi per il collaboratore e l'Amministrazione.
2. Nel contratto di incarico è specificato il tipo di collaborazione che si intende instaurare tra i tipi previsti dall'art. 127, comma 1, lettere a) - c). L'atto contiene, quali elementi essenziali, l'indicazione della durata, del luogo, dell'oggetto, delle modalità specifiche di realizzazione e di verifica delle prestazioni professionali, del compenso e di eventuali rimborsi spesa.
3. Nel caso di incarico di consulenza ex art. 127, comma 2, lett. c) ed a prescindere dal tipo di collaborazione instaurata tra quelli previsti dall'art. 127, comma 1, del presente regolamento, il contratto deve contenere la clausola che l'efficacia del medesimo decorre dalla data di pubblicazione sul sito.
4. In luogo della sottoscrizione di un contratto, può essere sottoscritta per accettazione copia della determinazione di incarico da parte del collaboratore qualora non sia necessario precisare meglio gli obblighi a carico delle parti, con particolare riguardo alle modalità della prestazione.

### **Art. 135 Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico**

1. Il soggetto competente verifica il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso è correlata a varie fasi di sviluppo. Verifica anche il buon esito dell'incarico, mediante riscontro delle attività svolte dall'incaricato e dei risultati dello stesso.

### **Art. 136 Pubblicazione dell'affidamento di incarichi**

1. Il soggetto competente, successivamente alla numerazione della determinazione di conferimento, rende noto l'incarico mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La pubblicazione dell'incarico avverrà in una delle due sezioni dedicate agli incarichi. In particolare, una è relativa agli incarichi di studio, ricerca e consulenza, l'altra riguarda gli incarichi diversi dai precedenti.
3. Per ogni incarico devono essere indicati:
  - a) gli estremi della determinazione di conferimento dell'incarico;
  - b) il tipo di collaborazione instaurata;
  - c) il nominativo;
  - d) l'oggetto;
  - e) la durata;
  - f) il compenso;
  - g) eventuali rimborsi spesa;
  - h) la data di pubblicazione nel caso di affidamento di un incarico di consulenza al fine di farne decorrere l'efficacia.

### **Art. 137 Normative particolari**

1. In relazione al tipo di collaborazione instaurata, dovranno essere espletati gli adempimenti in materia fiscale, previdenziale e assistenziale.
2. In particolare:
  - a) per gli incarichi di tipo occasionale non abituale (art. 127, c. 1, lett. b), si applica l'art. 61, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276 e successive modifiche ed integrazioni;
  - b) per gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa (art. 127, c. 1, lett. a) dovrà essere data comunicazione per via telematica al Centro per l'Impiego dell'inizio e del termine della collaborazione (art. 9-bis, comma 2, D.L. 1° ottobre 1996, n° 510, come convertito dalla Legge 28 novembre 1996, n° 608 e successive modifiche ed integrazioni);
  - c) per gli incarichi di studio e consulenza (art. 127, c. 2, lett. a) e c), è necessaria la trasmissione alla sezione regionale della Corte dei Conti degli atti di spesa di importo superiore a euro 5.000 (art. 1, comma 173, Legge 23 dicembre 2005, n° 266);

### **Art. 138 Responsabilità**

1. L'affidamento di incarichi effettuato in violazione del presente regolamento costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale a carico del soggetto conferente.
2. In particolare, in caso di mancata pubblicazione di un incarico di consulenza, il Responsabile della struttura non potrà conferire nuovi incarichi.

### **Art. 139 Trasmissione alla Corte dei Conti**

1. Le modifiche alla presente Parte del regolamento sono trasmesse alla sezione regionale di controllo della Corte dei Conti entro trenta giorni dall'approvazione.

### **Art. 140 Disapplicazioni**

1. Sono disapplicate tutte le disposizioni regolamentari vigenti che risultano incompatibili con la presente Parte.

### **Art. 141 Normativa di riferimento**

1. Per quanto non espressamente previsto dalla presente Parte VI, si fa riferimento alla normativa generale e alla regolamentazione interna vigente al momento del conferimento degli incarichi anche per la specifica finalità di garantire la trasparenza, il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica.