



# COMUNE DI CALCI

*(Provincia di Pisa)*

.....

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

.....

- *Adottato con delibera di Giunta nr. 145 del 20/12/2010*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 54 del 30/04/2012*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 152 del 20/12/2012*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 66 del 23/05/2013*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 148 del 21/11/2013*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 13 del 23/10/2014*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 137 del 21/12/2017*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 30 del 27/02/2020*
- *Modificato con delibera di Giunta nr. 46 del 23/04/2020*

# INDICE SISTEMATICO

## TITOLO I – L'ORGANIZZAZIONE GENERALE

### CAPO I - ORGANIZZAZIONE

- Art. 1 - Oggetto del regolamento
- Art. 2 - Principi e criteri informativi.
- Art. 3 - Separazione delle competenze
- Art. 4 - Gestione delle risorse umane
- Art. 5 - Inquadramento del personale
- Art. 6 - Responsabilità dei dipendenti
- Art. 7 - Relazioni sindacali

### CAPO II – LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA – COMPETENZE E RESPONSABILITA'

- Art. 8 - Struttura organizzativa
- Art. 9 - Unità di staff
- Art. 10 - Unità di progetto e gruppi di lavoro
- Art. 11 - Dotazione organica
- Art. 12 - Assegnazione del personale dipendente
- Art. 13 - Organigramma

### CAPO III – COMPETENZA E RESPONSABILITA'

- Art. 14 - Il Segretario Comunale
- Art. 14 - bis Vice-segretario comunale
- Art. 14 - ter Il Segretario Comunale - determinazione indennità di risultato e approvazione criteri di valutazione
- Art. 15 - Direttore Generale
- Art. 16 - Responsabili di Settore
- Art. 17 - Modalità e criteri per il conferimento dell'incarico di responsabile di settore
- Art. 18 - Sostituzione dei responsabili di settore
- Art. 19 - Responsabile del procedimento amministrativo
- Art. 20 - Conferenza dei Responsabili di settore
- Art. 21 - Ufficio di Staff del Sindaco
- Art. 22 - Incarichi a tempo determinato di personale di alte specializzazioni per posti fuori della dotazione organica.
- Art. 23 - Le determinazioni dei responsabili di settore

## TITOLO II – MISURAZIONE E VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

### CAPO I – TRASPARENZA E QUALITA' DEI SERVIZI

- Art. 24 - Trasparenza
- Art. 25 - Qualità dei servizi

### CAPO II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 26 - Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 27 - Sistema integrato di pianificazione e controllo
- Art. 28 - Monitoraggio e interventi correttivi
- Art. 29 - Misurazione e valutazione della performance
- Art. 30 - Sistema premiante
- Art. 31 - Rendicontazione dei risultati gestionali

### CAPO III - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 32 - Finalità
- Art. 33 - Definizione di performance organizzativa
- Art. 34 - Definizione di performance individuale
- Art. 35 - Soggetti valutatori della performance

## **TITOLO III – PREMI E MERITO**

### **CAPO I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO**

- Art. - 36 Oneri

### **CAPO II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE**

- Art. 37 - Principi generali di valorizzazione del personale
- Art. 38 - Strumenti di incentivazione
- Art. 39 - Produttività individuale e/o collettiva
- Art. 40 - Bonus annuale delle eccellenze
- Art. 41 - Premio annuale per l'innovazione
- Art. 42 - Progressioni economiche
- Art. 43 - Progressioni di carriera
- Art. 44 - Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Art. 45 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale
- Art. 46 - Concorsi con riserva per il personale interno

### **CAPO III – LE RISORSE PER PREMIARE**

- Art. 47 - Definizione annuale delle risorse
- Art. 48 - Premio di efficienza

## **TITOLO IV – IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

- Art. 49 - Il sistema dei controlli interni
- Art. 50 - Il controllo di regolarità amministrativa e contabile
- Art. 51 - Il controllo di gestione
- Art. 52 - Il controllo strategico
- Art. 53 - L'Organismo di Valutazione
- Art. 54 - Effetti dell'accertamento dei risultati negativi

## **TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 55 - Accesso al rapporto di lavoro
- Art. 56 - Patrocinio legale
- Art. 57 - Copertura assicurativa

### **CAPO I – DIVIETI, INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI**

- Art. 58 - Attività oggetto di divieto assoluto
- Art. 59 - Attività che possono essere svolte previa autorizzazione
- Art. 60 - Incarichi non soggetti ad alcuna autorizzazione
- Art. 61 - Incarichi soggetti solo a comunicazione
- Art. 62 - Modalità di autorizzazione
- Art. 63 - Disposizioni per il personale part-time e comandato
- Art. 64 - Istituzione banca dati

## **TITOLO VI - CONFERIMENTO INCARICHI ESTERNI**

- Art. 65 - Incarichi esterni**
- Art. 66 - Ricorso agli incarichi esterni. Competenza e spesa**
- Art. 67 - Presupposti per il conferimento di incarichi.**
- Art. 68 - Procedura comparativa per l'affidamento di incarichi esterni**
- Art. 69 - Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico**
- Art. 70 - Disciplina specifica per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa**
- Art. 71 - Pubblicizzazione dell'affidamento degli incarichi**

## **TITOLO VII -DISCIPLINA DEL FONDO INTERNO PER PROGETTAZIONI O ATTI DI PIANIFICAZIONE**

### **CAPO I - FONDO PER LA PROGETTAZIONE DI OPERE E LAVORI PUBBLICI**

- Art. 72 - Costituzione del fondo per la progettazione**
- Art. 73 - Ambito oggettivo di applicazione**
- Art. 74 - Soggetti beneficiari**
- Art. 75 - Conferimento dell'incarico**
- Art. 76 - Ripartizione fondo per le progettazioni**

### **CAPO II - FONDO PER GLI ATTI DI PIANIFICAZIONE**

- Art. 77 - Costituzione del fondo per gli atti di pianificazione**
- Art. 78 - Soggetti beneficiari**
- Art. 79 - Conferimento dell'incarico**
- Art. 80 - Ripartizione del fondo per gli atti di pianificazione**

## **TITOLO VIII -UTILIZZO DI GRADUATORIE DI PUBBLICI CONCORSI APPROVATE DA ALTRI ENTI**

- Art. 81 - Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali**
- Art. 82 - Modalità di utilizzo**
- Art. 83 - Procedura per l'utilizzo delle graduatorie di altri enti**
- Art. 84 - Criteri per l'utilizzo delle graduatorie**
- Art. 85 - Chiamata degli idonei**
- Art. 86 - Autorizzazione ad altri enti all'utilizzo di graduatorie del Comune di Calci**
- Art. 87 - Entrata in vigore e norme finali**

# **TITOLO I – L'ORGANIZZAZIONE GENERALE**

## **CAPO I - ORGANIZZAZIONE**

### **Art. 1**

#### **Oggetto del regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità agli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio Comunale e nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili:
- a) L'organizzazione e l'articolazione degli uffici e dei servizi dell'Ente,
  - b) Le modalità di realizzazione, misurazione, valutazione e gestione della performance organizzativa degli uffici e individuale per personale dipendente,
  - c) Il sistema dei controlli interni,
  - d) L'organizzazione del lavoro e le norme di gestione delle risorse umane,
  - e) Le responsabilità del personale apicale e non apicale,
  - f) Incompatibilità e divieti di cumuli di impieghi e incarichi,
  - g) Disciplina per il conferimento di incarichi esterni.

### **Art. 2**

#### **Principi e criteri informativi**

1. Il presente regolamento si informa ai seguenti principi e criteri di:
- a) separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione
  - b) valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, esercitata nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici, da parte degli organigestionari;
  - c) misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale ed organizzativa, secondo criteri di selettività, di concorsualità nelle progressioni di carriera del personale, di riconoscimento dei meriti e demeriti, di valorizzazione delle capacità e dei risultati;
  - d) massima flessibilità dell'assetto organizzativo, al fine di garantirne il tempestivo ed idoneo adeguamento al mutare delle funzioni, dei programmi e degli obiettivi che l'Amministrazione è chiamata e/o intende realizzare;
  - e) snellimento delle procedure per permettere risposte e servizi efficaci, rapidi e resi con l'utilizzo più efficiente delle risorse umane, finanziarie e strutturali;
  - f) trasparenza dell'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, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno, anche da parte del cittadino.

### **Art.3**

#### **Separazione delle competenze**

1. Il presente regolamento si informa al principio della separazione di competenze per cui agli organi politici competono esclusivamente funzioni di indirizzo politico- amministrativo, definendo gli obiettivi e i programmi da attuare, nonché funzioni di controllo, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti:

Agli organi politici competono più in particolare:

- a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
- b) la definizione degli obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- c) l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione nella struttura organizzativa;
- d) l'attività di controllo sul conseguimento degli obiettivi avvalendosi anche dell'organismo di valutazione o servizi di controllo interno;<sup>1</sup>
- e) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione delle

tariffe, canoni ed analoghi oneri a carico di terzi;

f) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni.

2. Agli organi gestionali, nel rispetto delle attribuzioni del Segretario Comunale e dell'eventuale Direttore Generale, competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

#### **Art. 4**

##### **Gestione delle risorse umane**

1. L'Ente, nella gestione delle risorse umane:

- a) garantisce la pari opportunità tra uomini e donne e la parità di trattamento sul lavoro;
- b) cura costantemente la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione del personale;
- c) valorizza la capacità, lo spirito di iniziativa e l'impegno operativo di ciascun dipendente;
- d) definisce l'impiego di tecnologie idonee per utilizzare al miglior livello la produttività e le capacità umane
- e) si attiva per favorire l'utilizzazione dei locali ed attrezzature, che tutelando la sicurezza e l'igiene, garantiscano condizioni di lavoro agevoli;
- f) individua criteri di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato.

#### **Art.5**

##### **Inquadramento del personale**

1. Il personale comunale è inquadrato nei ruoli organici e inserito nella struttura dell'ente secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.

2. L'ente valorizza lo sviluppo e la formazione professionale dei suoi dipendenti come condizione essenziale di efficacia della propria azione.

3. L'inquadramento nelle categorie contrattuali conferisce la titolarità del rapporto di lavoro, ma non quella di uno specifico posto.

4. L'inquadramento, inoltre, riconosce un livello di professionalità, ma non determina automaticamente l'affidamento di responsabilità su unità organizzative o la collocazione in posizione gerarchicamente sovraordinata ad altri operatori.

#### **Art.6**

##### **Responsabilità dei dipendenti**

1. Ciascun dipendente è direttamente responsabile del lavoro affidatogli, sotto i profili della qualità, dei tempi di esecuzione e dell'utilizzo delle risorse a sua disposizione.

2. Il dipendente partecipa, fornendo il proprio contributo, ai momenti collegiali della gestione del proprio ufficio, collabora con gli altri operatori appartenenti ad altri uffici.

3. Il dipendente ha l'obbligo della scrupolosa osservanza delle disposizioni del Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni che deve essere allegato al contratto individuale di lavoro.

4. Il dipendente esegue le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni e mansioni che gli vengano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarando le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.

5. Ferme restando le disposizioni attualmente vigenti in tema di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, la violazione, da parte del dipendente, dei doveri previsti dai commi precedenti comporta l'avvio del procedimento disciplinare a carico del dipendente stesso con l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

6. La materia dei procedimenti disciplinari è regolamentata da norme contrattuali e di legge cui si fa rinvio.

**Art.7**  
**Relazioni sindacali**

1. L'amministrazione riconosce quali interlocutori istituzionali nell'ambito del sistema di relazioni sindacali, i soggetti sindacali individuati ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti nel tempo.
2. La delegazione trattante di parte pubblica è nominata con delibera di G.C. e definisce il contratto decentrato integrativo e gli accordi decentrati su materie soggette a contrattazione nelle materie individuate dal CCNL. L'amministrazione può definire un adeguato protocollo per le relazioni sindacali.
3. I diritti, le libertà sindacali, assemblee, scioperi e raffreddamento dei conflitti sono regolati secondo quanto disposto dal CCNL e dai CCN Quadro su distacchi, aspettative e permessi sindacali e da ogni altra specifica normativa in materia.

**CAPO II – LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA – COMPETENZE E  
RESPONABILITA'**

**Art. 8**  
**Struttura organizzativa**

1. L'Ente è organizzato in macrostrutture operative, denominate Settori, che individuano un insieme omogeneo di competenze, per l'attuazione degli obiettivi generali fissati dagli organi politici.
2. L'individuazione delle macrostrutture è di competenza della Giunta che approva l'organigramma dell'ente.
3. A capo del settore è posto personale con incarico di posizione organizzativa (P.O.), nominato direttamente dal Sindaco.
4. I settori possono essere articolati in servizi in relazione alla complessità della sua organizzazione.
5. All'interno dei servizi può essere individuata l'Unità Operativa che comprende, in specifici ambiti della materia di competenza del Servizio, funzioni omogenee delle quali garantisce l'esecuzione.
6. Con delibera di Giunta comunale possono essere istituite:
  - unità di staff preposte al perseguimento di obiettivi di ottimizzazione e di razionalizzazione dei processi interni relativi a procedure o atti
  - unità di progetto costituite da unità organizzative che possono coinvolgere uno o più settori, finalizzate alla soluzione di problematiche specifiche, il cui operato cessa, avvenuta la realizzazione del progetto stesso.

**Art.9**  
**Unità di staff**

1. L'unità di staff non è direttamente impegnata nell'erogazione di servizi, ma è posta in posizione di supporto alle attività di programmazione, di erogazione dei servizi stessi, di controllo e di verifica dei risultati.

**Art.10**  
**Unità di progetto e gruppi di lavoro**

1. All'unità di progetto compete raggiungimento dell'obiettivo per il quale è stata costituita;
2. l'assolvimento dei compiti funzionali finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo. Le unità di progetto possono essere istituite all'interno di un determinato settore oppure di più settori. Esse sono di natura flessibile e ridefinibile, in ragione dell'evoluzione delle esigenze di intervento e delle risorse disponibili.
3. E' possibile l'istituzione di unità di progetto non inserite in alcun servizio, ma facenti riferimento diretto al Direttore Generale/Segretario Comunale.

4. Possono essere istituiti gruppi di lavoro intersettoriali, qualora ciò si renda necessario al fine di curare in modo ottimale il perseguimento di obiettivi che implicino l'apporto di professionalità qualificate e differenziate.

5. Nell'ipotesi di cui al comma 4 il coordinamento del gruppo è affidato al responsabile di settore avente competenza prevalente o, qualora sia impossibile determinarla, ad altro responsabile individuato nell'atto istitutivo.

7. La responsabilità della gestione delle risorse è del coordinatore del gruppo, fermo restando che relativamente a ciò dovrà attenersi alle procedure di consultazione degli altri membri del gruppo di lavoro eventualmente previste nell'atto istitutivo.

### **Art.11**

#### **Dotazione organica**

1. Il totale complessivo del numero di posti di lavoro di ruolo costituisce la dotazione organica complessiva dell'ente.

2. Il numero di posti è ripartito per categorie e, nell'ambito di queste ultime, per profili professionali, escludendo il numero delle posizioni di lavoro temporanee, coperte con contratti di lavoro a termine, presenti in un determinato momento.

3. L'assetto della struttura e dotazione organica sono approvate con deliberazione della Giunta Comunale, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennali.

### **Art. 12**

#### **Assegnazione del personale dipendente**

1. La Giunta, in sede di definizione del P.E.G., assegna il personale dipendente alle articolazioni della struttura organizzativa.

2. Nell'ambito del contingente di cui al comma precedente, il Responsabile assegna le unità di personale alle singole posizioni di lavoro, nel rispetto del profilo professionale di inquadramento, sulla base delle mutevoli esigenze connesse con l'attuazione dei programmi dell'Amministrazione, per assicurare la piena funzionalità del Settore.

3. Ciascun responsabile di settore, qualora ritenga necessaria una modifica della dotazione assegnata per sopravvenute esigenze successive all'adozione degli atti di programmazione, ne propone la modifica. La mancata accettazione della proposta di modifica della dotazione organica deve essere motivata dall'organo esecutivo.

4. L'assegnazione non esclude peraltro l'utilizzazione del dipendente per gruppi di lavoro infra ed intersettoriali, che vengono costituiti, secondo criteri di flessibilità, per la realizzazione di specifici obiettivi.

### **Art.13**

#### **Organigramma**

1. L'organigramma del Comune rappresenta la mappatura delle articolazioni della struttura organizzativa e la distribuzione del personale in servizio, con la indicazione delle singole posizioni di lavoro alle quali lo stesso risulta assegnato, nell'ambito delle articolazioni previste.

## **CAPO III – COMPETENZA E RESPONSABILITA'**

### **Art. 14**

#### **Il Segretario Comunale**

1. Il Comune è dotato di Segretario comunale che svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti; Egli sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei settori e ne coordina l'attività.

2. Il Segretario Comunale:

– partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta



e ne cura la verbalizzazione;

- può rogare tutti i contratti nei quali l'Ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
- esercita, tutte le funzioni previste da altre disposizioni di legge o di regolamento, ovvero attribuite dal Sindaco
- stipula nell'interesse esclusivo dell'Ente i contratti individuali di lavoro;
- compie gli atti di amministrazione e gestione del personale con riferimento ai responsabili titolari di posizione organizzativa;
- presiede le commissioni di concorso per le assunzioni
- in qualità di vertice della struttura burocratica, può emanare con proprio atto disposizioni per disciplinare dettagliatamente le fasi dei procedimenti amministrativi e la forma degli atti connessi;
- presiede l'Organismo di valutazione;<sup>2</sup>
- si sostituisce al responsabile titolare di posizione organizzativa nell'adozione di provvedimenti da questi non assunti nei termini di legge o di regolamento senza giustificato motivo, previa diffida ad adempiere in cui si invita il responsabile a procedere entro un termine congruo;
- presiede la delegazione di parte pubblica di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto;
- Presiede l'ufficio per i procedimenti disciplinari
- Può essere nominato dal Sindaco, responsabile di settore.

#### **Art. 14- bis**

##### **Vice-segretario comunale**

1. L'ente può dotarsi di un vicesegretario cui compete collaborare fattivamente con il Segretario comunale nell'esercizio delle competenze sue proprie, nonché, in caso di assenza o impedimento del Segretario, di sostituirlo.
2. Le funzioni di vicesegretario sono attribuite con decreto del Sindaco, sentito il Segretario Comunale, ad un dipendente dell'ente incaricato di posizione organizzativa in possesso dei requisiti per l'accesso alla carriera di Segretario Comunale.
3. La durata dell'incarico non può superare la durata del mandato del Sindaco. La revoca o la sospensione dall'incarico è disposta in qualsiasi momento con provvedimento del Sindaco.
4. Nell'esercizio della funzione vicaria, il vice-segretario è titolato a compiere tutti gli atti riservati dalla legge e dalle regolamentazioni dell'ente al Segretario Comunale.
5. In caso di assenza o impedimento del Vice-Segretario Comunale titolare, il Sindaco qualora lo ritenga opportuno può disporre che la sostituzione avvenga con altro Segretario comunale.<sup>4</sup>

#### **Art. 14- ter**

##### **Il Segretario Comunale - determinazione indennità di risultato e approvazione criteri di valutazione**

1 - è determinato nel 4,0% del monte salari (comprensivo dei diritti di segreteria e dell'indennità aggiuntiva prevista per le sedi convenzionate) l'importo da destinare al Segretario comunale alla retribuzione di risultato per il raggiungimento degli obiettivi così come stabiliti dal presente regolamento, ai sensi dell'art.42 del Contratto Collettivo Nazionale dei Segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998/2001;

2 - il provvedimento di liquidazione annuale della retribuzione di risultato sarà disposto con decreto del Sindaco, da emanare nell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della valutazione effettuata sui criteri previsti nel presente articolo per l'attività svolta dal Segretario comunale;

3 - i criteri di valutazione per l'erogazione della indennità di risultato a favore del Segretario comunale sono i seguenti:

- 1) Collaborazione ed assistenza giuridica ed amministrativa
- 2) Capacità di relazionarsi e di fornire soluzioni all'amministrazione e ai responsabili dei servizi

- 3) Capacità gestionali nei rapporti con l'amministrazione, i responsabili dei servizi, l'utenza ed i cittadini
- 4) Supporto giuridico ed all'attività delle Commissioni di gara in qualità di componente
- 5) Capacità di adeguare l'attività amministrativa alle nuove normative
- 6) Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi
- 7) Raggiungimento degli obiettivi assegnati e trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi
- 8) Propensione a ad incentivare e motivare le professionalità esistenti
- 9) Capacità di soluzione alle problematiche, nel rispetto degli obiettivi e della normativa vigente;
- 10) Assistenza e redazione dei contratti di cui l'ente è parte;

4 - Per ogni criterio suddetto di valutazione sarà assegnato un punteggio da 1 a 10;

5 - L'erogazione della indennità di risultato sarà interamente attribuita qualora il punteggio finale sia superiore a 80 punti, mentre sarà attribuita in maniera proporzionale nel caso che il punteggio sia uguale o inferiore a 79 punti. Salvo quanto disposto nel successivo comma 6 dell'Art. 14.

6 - In considerazione dei dispositivi dell'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 (TU sul pubblico impiego) che sancisce il fondamentale principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo, da un lato, e quelle di attuazione e gestione dall'altro, ed in particolare di quanto disposto dai commi 1 e 4 del citato articolo, in caso di omissioni e/o errori (avvenuti nell'anno a cui si riferisce la valutazione oppure avvenuti in anni precedenti ma emersi/riscontrati nell'anno a cui si riferisce la valutazione) di particolare gravità, siano essi stati riscontrati direttamente o siano essi emersi per effetto di rilievi esterni (dato che è pressoché impossibile mantenere un controllo su tutti i singoli adempimenti legati alla funzione di basilare importanza e di vasta portata del Segretario Comunale) - a insindacabile giudizio del Sindaco - anche a fronte di una valutazione che prevedrebbe l'erogazione di una indennità di risultato, il Sindaco può decidere di non erogare alcun compenso.

### **Art.15**

#### **Direttore Generale**

1. Il Sindaco, se consentito dalla normativa e previa stipula di convenzione con altri Comuni, le cui popolazioni assommate raggiungano i 15 mila abitanti, può nominare un direttore generale al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato. In tale caso il direttore generale provvede anche alla gestione coordinata o unitaria dei servizi tra i Comuni interessati. Il Sindaco contestualmente al provvedimento di nomina del Direttore Generale provvede a disciplinare il rapporti tra Segretario Comunale e Direttore Generale.
2. Quando non risulti stipulata la convenzione in parola, le funzioni di direzione generale possono essere conferite dal Sindaco, con proprio provvedimento formale, al Segretario Comunale, che le somma a quelle proprie, come delineate all'articolo precedente del presente regolamento; in tal caso la Giunta Comunale determina il relativo trattamento economico in conformità al C.C.N.L. di categoria.
3. Il Direttore generale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza.
4. Il Direttore generale provvede inoltre alla predisposizione del piano esecutivo di gestione

### **Art.16**

#### **Responsabili di Settore**

1. Ai Responsabili di settore titolari di posizioni organizzative sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico, ed in particolare:
  - a) la presidenza delle commissioni di gara;
  - b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso, ivi compresa l'indizione delle gare per l'affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture;
  - c) la stipulazione nell'esclusivo interesse dell'Ente dei contratti rogati nella forma

pubblica amministrativa dal Segretario Comunale, ovvero rogati nella forma pubblica da Notaio, delle scritture private e dei disciplinari di incarico professionale;

d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa ciascuno per il settore di competenza in conformità agli atti di programmazione adottati dall'organo politico e nei limiti della dotazione finanziaria assegnata;

e) gli atti di amministrazione e gestione del personale assegnato al proprio servizio;

f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo;

g) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;

h) l'adozione delle determinazioni a contrattare, ivi compresi gli affidamenti degli incarichi professionali;

i) la nomina delle commissioni di gara per l'aggiudicazione di appalti, fornitura e servizi.

2. I Responsabili di settore, in conformità a quanto stabilito dalle leggi, dallo Statuto e dai regolamenti nonché dall'ambito delle direttive e degli indirizzi politici degli organi di governo e dal Segretario Comunale, godono di autonomia nell'organizzazione degli uffici cui sono preposti e sono direttamente responsabili dell'andamento dei servizi di cui sono a capo e della gestione delle risorse economiche, di personale e strumentali ad essi assegnate.

3. I Responsabili di settore, oltre al potere-dovere di vigilanza, spetta quello di avocazione degli atti o di sostituzione in caso di inadempienze, ritardi o inefficienze del personale assegnato alla propria struttura organizzativa.

4. Ai Responsabili dei Settori compete l'espressione del parere di regolarità tecnica su ogni proposta di deliberazione della Giunta e del Consiglio Comunale, ad eccezione dei meri atti di indirizzo, nonché di quello di regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore economico-Finanziario, qualora l'atto comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata.

5. Detti pareri, compreso il visto attestante la copertura finanziaria, devono essere resi di norma entro cinque giorni dalla richiesta.

#### **Art.17**

##### **Modalità e criteri per il conferimento dell'incarico di responsabile di settore**

1. I Responsabili dei Settore, sono nominati dal Sindaco con provvedimento motivato, secondo criteri di professionalità.

2. Di norma l'incarico è attribuito a personale inquadrato in categoria non inferiore alla D. 3. Ai responsabili, è assegnata una retribuzione di posizione e di risultato.

4. La retribuzione di posizione è determinata sulla base della pesatura delle posizioni organizzative effettuata dal Organismo di Valutazione e approvata dalla Giunta Comunale. Le posizioni organizzative devono essere differenziate in base:

- alla complessità relazionale (tipologia di utenza interna ed esterna);

- alla complessità tecnica (tipologia di professionalità richiesta in rapporto alle scelte programmatiche dell'Ente);

- alla complessità gestionale (consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali).

#### **Art.18**

##### **Sostituzione dei responsabili di settore**

1. In caso di breve assenza o di impedimento del Responsabile di Settore (non superiore comunque a 30 giorni consecutivi), le funzioni relative sono assolve automaticamente dal Responsabile del Settore I con il Responsabile del Settore III, e viceversa.

I Responsabili dei Settori II e IV, in caso di assenza non superiore comunque a trenta giorni consecutivi, sono sostituiti dal Segretario comunale.<sup>8</sup>

2. Qualora l'assenza o l'impedimento eccedano i 30 giorni continuativi, il Sindaco può provvedere alla nomina del sostituto del Responsabile, da individuare tra il Segretario Comunale, gli altri responsabili di settore dell'Ente, e i dipendenti in possesso dei requisiti per la sostituzione.

3. Nel caso di sostituzione, ai sensi del precedente comma 2, al Responsabile di Settore viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di posizione, proporzionata al periodo di

avvicendamento, nonché l'indennità di risultato, nei limiti dei Contratti Collettivi Nazionali di Categoria. Al Segretario comunale, nominato in sostituzione del Responsabile di Settore, ai sensi del precedente comma 2, verrà riconosciuta un'indennità aggiuntiva, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria.

## **Art. 19**

### **Responsabile del procedimento amministrativo**

1. Il responsabile del settore in forma scritta può individuare in via generale e preventiva i responsabili di procedimento.
2. In assenza di individuazione di cui al comma 1, è considerato responsabile del singolo procedimento il Responsabile del settore stesso.
3. Il responsabile del procedimento esercita le attribuzioni contemplate dagli artt. 5 e 6 della legge n. 241/90 e dal regolamento in materia di termine e di responsabile del procedimento e svolge i compiti attinenti all'applicazione delle disposizioni della legge n. 445/2000. In particolare:
  - a) valuta, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
  - b) accerta d'ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti necessari, e adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, può chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete e può esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
  - c) cura direttamente le comunicazioni, ivi compresa quella di avvio del procedimento, le pubblicazioni e le notificazioni;
  - d) trasmette gli atti all'organo competente per l'adozione del provvedimento finale, qualora l'adozione del provvedimento non rientri nella sua competenza.

## **Art. 20**

### **Conferenza dei Responsabili di settore**

1. Al fine di garantire il coordinamento dell'attività gestionale dell'Ente è istituita Conferenza dei Responsabili di settore di cui fanno parte il Direttore Generale/Segretario comunale, che lo presiede, ed i responsabili di settore titolari di posizioni organizzative.
2. Assolve all'attività di programmazione, raccordo e coordinamento delle attività di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica di competenza dei diversi servizi, svolge una attività consultiva in ordine ad aspetti funzionali, gestionali ed organizzativi dell'ente, propone le innovazioni tecnologiche ritenute necessarie per realizzare la costante evoluzione dell'organizzazione del lavoro e definisce le linee di indirizzo per l'attuazione della gestione organizzativa del personale e per la formazione professionale dello stesso.
3. La Conferenza tiene le sue riunioni almeno una volta ogni mese ed in ogni occasione in cui il Direttore Generale/Segretario comunale, per propria iniziativa o su richiesta motivata dei componenti o del Sindaco, ne ravvisi la necessità.

## **Art. 21**

### **Ufficio di Staff del Sindaco**

1. Con deliberazione della Giunta Comunale possono essere costituiti uffici in posizione di staff, posti alle dirette dipendenze del Sindaco, per supportare tale organo, nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo di competenza.
2. A tali uffici può essere assegnata una o più unità di personale, a tempo pieno o parziale, scelta tra i dipendenti di ruolo del Comune, ovvero ci si può avvalere di personale esterno a tempo determinato per la durata massima del mandato elettorale.
3. I rapporti di lavoro autonomo prestati in favore dell'Amministrazione Comunale sono regolati dalle norme del codice civile e dalle autonome determinazioni contrattuali tra le parti. Resta in ogni caso escluso l'inserimento, in tali contratti, di clausole che comportino, per il prestatore d'opera, la subordinazione gerarchica agli apparati del Comune, l'inserimento nell'organizzazione burocratica dell'Ente, il tacito rinnovo del contratto, una indeterminata durata dello stesso.

4. I collaboratori di cui al comma precedente sono scelti direttamente dal Sindaco per “intuitu personae”.

#### **Art.22**

#### **Incarichi a tempo determinato di personale di alte specializzazioni per posti fuori della dotazione organica.**

1. L'Amministrazione può ricorrere alla stipula di contratti a tempo determinato al di fuori delle previsioni di cui alla dotazione organica dell'Ente per la copertura dei seguenti posti:
  - a) Responsabile di macrostruttura;
  - b) di alta specializzazione.
2. Al di fuori della dotazione organica, gli incarichi per responsabile di macrostruttura e alte specializzazioni non possono essere conferiti complessivamente in misura superiore al 5% del totale della dotazione organica.
3. La decisione di avvalersi, per la copertura dei posti in oggetto, della formula del contratto a tempo determinato compete al Sindaco che procede a conferire l'incarico, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, a seguito di apposita selezione pubblica, nell'ambito della quale vengono valutati i curricula ed i requisiti professionali.
4. Per la loro natura fiduciaria i contratti di cui sopra non possono avere durata superiore al mandato del Sindaco.
5. Il conferimento ha durata temporanea, decade per la scadenza del termine, e può essere revocato per il mancato raggiungimento degli obiettivi o per le altre cause indicate nel provvedimento di incarico.
6. Il dipendente verrà valutato dal sindaco in riferimento agli obiettivi individuati nel provvedimento di incarico in analogia a quanto previsto per il sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative.

#### **Art. 23**

#### **Le determinazioni dei responsabili di settore**

1. I provvedimenti gestionali di competenza dei Responsabili dei settore titolari di posizioni organizzative assumono la denominazione di "determinazioni".
2. Le determinazioni devono contenere tutti gli elementi formali e sostanziali caratterizzanti il provvedimento amministrativo. Essa deve essere, pertanto, costituita da una parte recante la motivazione e di una parte recante il dispositivo, che sia conseguente alla motivazione e chiaramente formulato sia per quanto riguarda il contenuto dell'atto, sia per quanto riguarda l'eventuale parte finanziaria.
3. Le determinazioni devono recare l'intestazione del settore competente e sono raccolte e progressivamente numerate in apposito registro annuale dal quale comunque risulti il settore di provenienza.
4. Le determinazioni devono essere sottoscritte dal Responsabile del settore.
5. Le determinazioni, prima della loro pubblicazione, devono essere trasmesse al Segretario Comunale per l'apposizione del visto e, qualora comportino spese, al responsabile del settore economico-finanziario, per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.
6. Le determinazioni, diventano esecutive dopo l'apposizione del visto di regolarità contabile e vengono pubblicate sull'albo pretorio on-line del Comune per quindici giorni.
7. La Giunta comunale prende atto mensilmente delle determinazioni adottate nel mese precedente.

## **TITOLO II – MISURAZIONE E VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

### **CAPO I – TRASPARENZA E QUALITÀ DEI SERVIZI**

## **Art. 24**

### **Trasparenza**

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Ai fini dell'attuazione della trasparenza sono pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione:

- gli indirizzi di posta elettronica e i recapiti telefonici ad uso professionale, i curricula vitae, le retribuzioni contrattuali annue lorde dei responsabili disettore
- i tassi di assenza del personale distinti per settore
- i documenti attinenti alla performance dell'ente
- il sistema di misurazione e valutazione della performance
- il Contratto collettivo decentrato integrativo, il fondo unico per le risorse decentrate di cui alla tabella 15 del conto annuale del personale, il monitoraggio del contratto integrativo di cui alla scheda n. 2 del conto annuale del personale
- gli standard di qualità dei servizi e l'eventuale carta dei servizi
- le misure organizzative finalizzate al rispetto della tempestività dei pagamenti da parte dell'Ente (art. 9 del D.L. 78/2009, convertito nella L. 102/2009)
- l'elenco degli incarichi di collaborazione, lavoro autonomo, consulenza, ecc.
- la banca dati dell'albo dei beneficiari di contributi
- elenco degli incarichi e dei compensi degli amministratori delle società partecipate ai sensi dell'art. 1, comma 735, legge finanziaria 2007 (n° 296/2006).

3. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini. La relativa attuazione è demandata ai responsabili secondo direttive della Giunta Comunale.

## **Art.25**

### **Qualità dei servizi**

1. Il Comune di Calci definisce, definisce gli standard di qualità dei servizi erogati, secondo un indicatore e un valore programmato per ogni servizio erogato, anche adottando la carta dei servizi.

2. Il Comune di Calci provvede alla contabilizzazione dei costi dei servizi erogati, evidenziando i costi effettivi e quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, pubblicando i dati relativi sul proprio sito istituzionale. CAPO II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

## **Art. 26**

### **Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

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

## **Art.27**

### **Sistema integrato di pianificazione e controllo**

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

- a) Le linee del programma di mandato, approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai Responsabili di settore;
- c) Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai responsabili della gestione.

## **Art.28**

### **Monitoraggio e interventi correttivi**

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato in via generale trimestralmente dai responsabili dei settori, coadiuvati dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione di apposite schede di rilevazione dati, seguendo i contenuti dei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche i responsabili di settore propongono alla Giunta Comunale eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

## **Art. 29**

### **Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance si realizza tramite il supporto dei controlli interni previsti dalla normativa vigente ed in particolare attraverso il controllo di gestione e secondo le seguenti modalità.
2. La valutazione della performance organizzativa dell'ente e dei responsabili titolari di posizioni organizzative è effettuata annualmente dall'organismo di valutazione secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance.
3. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dai responsabili di settore secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale dei titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dalla Giunta su proposta dell'Organismo per la valutazione ed individua:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente regolamento
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - d) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è definito anche in riferimento ai parametri e modelli definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), in attuazione del protocollo di collaborazione siglato tra la suddetta Commissione e Anci in data 9/10/09.

## **Art.30**

### **Sistema premiante**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che

conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dalle norme contrattuali e dalle norme del presenteregolamento.

### **Art.31**

#### **Rendicontazione dei risultati gestionali**

1. La rendicontazione dei risultati gestionali avviene attraverso la loro presentazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

2. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'ente anche per le finalità di cui al comma 1 sono il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto, la Relazione sulla performance dell'ente (consuntivo P.E.G.) e del referto del controllo di Gestione.

3. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance il Comune di Calci può avvalersi di strumenti di rendicontazione sociale.

## **CAPO III - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 32**

#### **Finalità**

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

### **Art. 33**

#### **Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

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

### **Art. 34**

#### **Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di settore titolari di posizione organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;



d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata:

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

### **Art.35**

#### **Soggetti valutatori della performance**

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

- a) dall'Organismo di valutazione che valuta la performance individuale dei responsabili di settore;
- b) dall'organismo di valutazione della performance, che valuta la performance di ente, dei servizi, e propone la valutazione dei responsabili di settore;
- c) dai responsabili di settore, che valutano le performance individuali del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa;

2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base del sistema di misurazione valutazione e della performance dell'ente.

## **TITOLO III – PREMI E MERITO**

### **CAPO I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO**

#### **Art. 36**

##### **Oneri**

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

### **CAPO II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE**

#### **Art. 37**

##### **Principi generali di valorizzazione del personale**

1. Il Comune di Calci promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. Il sistema di incentivazione complessivo comprende tutti gli strumenti materiali ed immateriali finalizzati alla valorizzazione del personale.

#### **Art. 38**

##### **Strumenti di incentivazione**

1. Per premiare il merito e le professionalità si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione:

- Produttività individuale e/o collettiva da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
- bonus annuale delle eccellenze;
- premio annuale per l'innovazione;
- progressioni economiche;
- progressioni di carriera;
- l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
- accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;

2. Gli incentivi di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 6 del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

#### **Art. 39**

##### **Produttività individuale e/o collettiva**

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

#### **Art. 40**

##### **Bonus annuale delle eccellenze**

1. Annualmente può essere previsto il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

#### **Art. 41**

##### **Premio annuale per l'innovazione**

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, può essere istituito il premio annuale per l'innovazione;
2. Il premio per l'innovazione, riconosciuto al miglior progetto realizzato nell'anno di riferimento, non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo di valutazione della performance di cui all'art.72, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o da gruppi di lavoro.

#### **Art. 42**

##### **Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

#### **Art.43**

##### **Progressioni di carriera**

1. Al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione del personale, prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

#### **Art. 44**

##### **Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Per far fronte ad esigenze organizzative al fine di favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale, il comune assegna incarichi e responsabilità finalizzati al continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

#### **Art. 45**

##### **Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

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

#### **Art.46**

##### **Concorsi con riserva per il personale interno**

1. L'ente può riscoprire i posti disponibili in dotazione organica attraverso concorso pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'amministrazione.
3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui sistema di valutazione permanente dell'ente, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

### **CAPO III – LE RISORSE PER PREMIARE**

#### **Art. 47**

##### **Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata;
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

#### **Art. 48**

##### **Premio di efficienza**

1. Le risorse annuali per premiare, possono essere annualmente incrementate attraverso il premio di efficienza.
2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni può essere destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo di valutazione.

## **TITOLO IV – IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

### **Art. 49**

#### **Il sistema dei controlli interni**

1. Il Comune di Calci, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, disciplina il sistema dei controlli interni previsti dall'articolo 147 del D.L.g.vo 18 agosto 2000, n. 267 secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, prevedendo le seguenti forme di controllo:

- a) il controllo di regolarità amministrativa e contabile
- b) il controllo di gestione
- c) il controllo sugli equilibri finanziari
- d) la valutazione della performance del personale apicale

2. I controlli previsti alle lett. a), b), c) e d) del comma precedente sono disciplinati in apposito regolamento.<sup>53</sup>

### **Art. 50**

#### **Il controllo di regolarità amministrativa e contabile**

1. Il controllo di regolarità amministrativa e contabile ha per oggetto, con riferimento ai singoli atti dell'azione amministrativa:

- la legittimità;
- la correttezza;
- la regolarità.

2. Tale controllo è esercitato:

- a) dal responsabile di settore competente che, con il parere di regolarità tecnica, attesta la legittimità dell'atto, la regolarità delle procedure e la coerenza con le assegnazioni finanziarie;
- b) dal responsabile del settore economico finanziario che esprime il parere di regolarità contabile sulle deliberazioni e il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, sulle determinazioni;
- c) dall'organo di revisione contabile relativamente alla proposta di bilancio, alle relative variazioni, al conto consuntivo e alla gestione nel suo complesso.

### **Art. 51**

#### **Il controllo di gestione**

1. Il controllo di gestione ha per oggetto:

- il supporto alla definizione degli strumenti di programmazione gestionale (PEG);
- il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi al fine di consentire eventuali e tempestivi interventi correttivi;
- la verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, della efficacia, efficienza ed economicità della azione amministrativa e di gestione delle risorse ed a tal fine fissa preventivamente i parametri e gli indici di valutazione della produttività dell'azione amministrativa ed i programmi di controllo.

### **Art.52**

#### **Il controllo strategico**

1. Compatibilmente con le capacità organizzative dell'ente può essere istituito il controllo strategico sull'attuazione delle strategie e delle azioni programmate con gli strumenti di programmazione di mandato, finalizzato al supporto dell'attività di programmazione strategica e alla verifica della adeguatezza delle scelte compiute anche ai fini dell'adozione di eventuali azioni correttive;

## **Art.53**

### **L'Organismo di Valutazione**

1. L'organismo di valutazione svolge in autonomia le seguenti attività:
  - a) propone alla Giunta, il sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del personale, verificando in particolare la rispondenza alle linee guida fissate dalla commissione nazionale di cui all'art.13 del D.Lgs.150/09;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale;
  - c) comunica alla Giunta comunale tempestivamente le eventuali criticità riscontrate;
  - d) valida il consuntivo PEG e la relazione sulla performance e verifica l'adeguata visibilità dei documenti di rendicontazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale;
  - e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente regolamento, nelle disposizioni di legge e nei contratti collettivi nazionali e integrativi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito della professionalità;
  - f) effettua la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa per l'attribuzione dei premi e la retribuzione di risultato ad essi;
  - g) valida la proposta del sistema di valutazione delle posizioni organizzative da sottoporre alla Giunta Comunale e gestisce il sistema di pesatura delle stesse;
  - h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - l) verifica annualmente il livello di benessere organizzativo interno, il grado di condivisione del sistema di valutazione anche attraverso la realizzazione di indagini di clima organizzativo e di valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dell'Ente.
2. L'organismo di valutazione è composto dal Segretario comunale.

## **Art. 54**

### **Effetti dell'accertamento dei risultati negativi**

1. Nel caso in cui la valutazione della performance individuale espressa annualmente ai sensi dell'articolo precedente sia negativa, quest'ultima produce una delle seguenti conseguenze, così come previsto dal D.Lgs. 165/01:
  - a) revoca dell'incarico nel caso in cui la valutazione sia stata espressa nei confronti di funzionari con incarico a termine;
  - b) revoca dell'incarico e affidamento di un nuovo incarico su una posizione di valore inferiore a quella ricoperta;
  - c) sospensione dall'incarico per un periodo massimo di due anni;
  - d) recesso dal rapporto di lavoro.
2. Il sistema di valutazione della performance approvato dall'amministrazione definisce i casi in cui si sia di fronte a valutazione qualificata come positiva ovvero negativa e, nell'ambito della valutazione negativa, definisce i diversi livelli cui far corrispondere le diverse misure sanzionatorie delle ipotesi contrattuali.
3. Il procedimento di accertamento della responsabilità disciplinare e le relative fasi (contestazione, contraddittorio, ecc.) sono normate in apposito regolamento.

## **TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 55**

#### **Accesso al rapporto di lavoro**

1. L'accesso al rapporto di lavoro subordinato presso il Comune di Calci è disciplinato dalle norme legislative, contrattuali e regolamentari in materia.
2. Le modalità di accesso agli impieghi e la disciplina delle assunzioni sono disciplinate dalla normativa vigente, ed in particolare per quanto disposto dall'art. 3 comma 61 della Legge n. 350/2003,

il Comune può nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71 della predetta legge, effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni, previo accordo con le Amministrazioni interessate.<sup>39</sup>

#### **Art.56**

##### **Patrocinio legale**

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

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

#### **Art. 57**

##### **Copertura assicurativa**

1. L'Ente assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, del dipendente responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dei dipendenti incaricati per attività di progettazione interna e del Direttore Generale/Segretario Comunale, secondo le norme in materia.

### **CAPO I – DIVIETI, INCOMPATIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI**

#### **Art. 58**

##### **Attività oggetto di divieto assoluto**

1. Il lavoratore dipendente dell'Amministrazione Comunale, fatto salvo quanto stabilito dalle normative sul rapporto di lavoro a tempo parziale e da altre norme e disposizioni, non può:

a) esercitare un'attività di tipo commerciale, artigianale, agricolo-imprenditoriale, di coltivatore diretto, industriale o professionale;

b) instaurare, in costanza del rapporto di lavoro con il Comune, altri rapporti di impiego, sia alle dipendenze di enti pubblici che alle dipendenze di privati; assumere cariche in società costituite a fine di lucro, salvo che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato, ovvero quando la carica presso società con fini di lucro non prevede la partecipazione attiva alla vita sociale dell'impresa, ma solo all'esercizio dei doveri e diritti del semplice socio;

c) qualsiasi attività incompatibile e/o in contrasto con i compiti d'ufficio svolti presso l'Amministrazione Comunale di Calci.

2. I suddetti divieti valgono anche per il dipendente che si trovi in aspettativa non retribuita per motivi personali o per altri motivi o in altre forme di astensione dal lavoro non retribuite, che prevedano, comunque, il mantenimento e la conservazione del rapporto di lavoro con il Comune di Calci, salvo particolari situazioni previste espressamente dalle norme in materia e dal CCNL.

3. Non possono, inoltre, essere oggetto di incarico:

a) attività o prestazioni che rientrino nelle mansioni attribuite al dipendente o che comunque rientrino fra i compiti del servizio di assegnazione;

b) attività o prestazioni rese in rappresentanza dell'Amministrazione (prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto del Comune, rappresentando la sua volontà e i suoi interessi).

#### **Art. 59**

##### **Attività che possono essere svolte previa autorizzazione**

1. Previa autorizzazione del Comune di Calci, il dipendente comunale può:

a) svolgere incarichi retribuiti, purché in forma temporanea, saltuaria ed occasionale a favore di soggetti sia pubblici sia privati;

- b) svolgere, senza percepire alcun compenso e/o retribuzione, attività e/o assumere cariche in enti, associazioni e/o società sportive, ricreative e culturali senza scopo di lucro.
2. L'amministrazione, l'ente o il privato richiedenti non possono conferire l'incarico se non è stata accordata la preventiva autorizzazione da parte del Comune di Calci.
3. L'attività può essere svolta solo al di fuori dell'orario e dalla sede di lavoro. Il dipendente non può utilizzare mezzi, beni e attrezzature comunali e deve comunque assicurare un completo, tempestivo e puntuale svolgimento dei compiti e doveri d'ufficio, che non devono essere in alcun modo influenzati dallo svolgimento dell'attività di cui trattasi.

## **Art. 60**

### **Incarichi non soggetti ad alcuna autorizzazione**

1. Possono essere svolti senza autorizzazione, gli incarichi individuati al c. 6 dell'art.53 del D.Lgs. 165/2001 ed eventuali successive modifiche e integrazioni, vale a dire quegli incarichi che prevedono compensi derivanti:
- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie esimili;
  - b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
  - c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
  - d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
  - e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
  - f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.
  - g) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

## **Art. 61**

### **Incarichi soggetti solo a comunicazione**

1. Possono essere svolti fuori dall'orario d'ufficio e previa comunicazione preventiva scritta al Servizio personale, specificando il soggetto a favore del quale viene svolta la prestazione o l'attività, il tipo di attività di cui si tratta, indicando l'importo da percepire, i seguenti incarichi: partecipazione in qualità di docente e/o relatore a lezioni e corsi, per un totale di 150 ore annue complessive e sempre che tali attività non siano incompatibili con l'attività d'istituto svolta presso l'Amministrazione Comunale;
- a) commissioni di concorso esterne all'ente per assunzioni di personale e commissioni di gara per l'affidamento di contratti.

## **Art. 62**

### **Modalità di autorizzazione**

1. Ai fini del rilascio dell'autorizzazione per lo svolgimento degli incarichi consentiti, il dipendente deve presentare apposita richiesta indicante:
- a) tipo d'incarico;
  - b) soggetto richiedente;
  - c) richiesta del soggetto richiedente;
  - d) importo percepibile definito o presunto;
  - e) tempo necessario per il suo svolgimento, che non deve essere distribuito in un arco di tempo superiore a mesi 12. Tale termine potrà essere elevato a seguito di prudente apprezzamento della responsabile del personale, in relazione alla natura dell'incarico.
2. La richiesta deve recare il nulla osta del responsabile della struttura di appartenenza, previa verifica che l'incarico non sia incompatibile con i compiti del servizio.
3. L'autorizzazione è rilasciata dal Responsabile del personale con apposito atto, entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della richiesta, previa attestazione del dell'inesistenza di conflitto

d'interessi o di incompatibilità, anche di carattere organizzativo fra l'incarico di cui è richiesta l'autorizzazione e le funzioni svolte dal dipendente.

4. In ogni caso nel corso dell'anno solare non possono essere autorizzati, in capo allo stesso soggetto, incarichi, attività o cariche di qualsiasi tipo o natura, in numero superiore a quattro e, comunque, il dipendente non può avere autorizzazioni in corso per più di due incarichi contemporaneamente.

5. Il limite annuo massimo economico percepibile per gli incarichi extra rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, è pari al 50% dello stipendio tabellare (comprensivo di oneri a carico ente), riferito al 1° gennaio di ogni anno.

### **Art. 63**

#### **Disposizioni per il personale part-time e comandato**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con un orario non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, salvo quanto disposto dal c. 1, art.92 del D.Lgs. 28.8.2000, n.267, T.U.EE.LL., può esercitare altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio, che non siano palesemente in contrasto con la posizione ricoperta nel senso che non vi sia interferenza, connessione, conseguenze rispetto ai compiti d'ufficio svolti, e nel rispetto delle specifiche norme e disposizioni in materia.

2. Per i dipendenti in posizione di comando l'autorizzazione è rilasciata dall'ente presso il quale prestano servizio, al quale devono essere prodotti, oltre agli elementi specificati nei precedenti articoli, anche il nulla-osta dell'amministrazione o ente di appartenenza.

### **Art.64**

#### **Istituzione banca dati**

1. E' istituito presso il servizio personale, anche ai fini dell'anagrafe delle prestazioni da comunicare annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica, una banca dati dei dipendenti che hanno ricevuto incarichi, nel quale vengono indicati tutti gli incarichi attribuiti o autorizzati nell'anno, i soggetti a favore dei quali sono stati resi, il compenso ricevuto, gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di conferimento.

## **TITOLO VI - CONFERIMENTO INCARICHI ESTERNI**

### **Art.65**

#### **Incarichi esterni**

1. L'ente può conferire nei limiti, i criteri, i requisiti e le procedure indicate nel presente regolamento, incarichi con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti esterni di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in correlazione a quanto previsto dal D.Lgs. n.165/2001, e s.m.i., nel rispetto della normativa vigente.

2. I contratti di lavoro autonomo di natura occasionale, si identificano in prestazioni d'opera intellettuale, rese senza vincolo di subordinazione e senza coordinamento con l'attività del committente; i relativi incarichi sono conferiti ai sensi e per gli effetti degli artt. 2222 e seguenti e degli artt. 2229 e seguenti del codice civile e generano obbligazioni che si esauriscono con il compimento di una attività circoscritta e tendenzialmente destinata a non ripetersi, ancorché prolungata nel tempo e sono finalizzate a sostenere e migliorare i processi decisionali dell'ente.

3. I contratti di lavoro autonomo, di natura coordinata e continuativa, si identificano in prestazioni d'opera intellettuale, rese nell'ambito di rapporti di collaborazione di carattere sistematico e non occasionale, che si estrinsecano in prestazioni d'opera intellettuale rese con continuità e sotto il coordinamento del committente, ma senza vincolo di subordinazione, conferite ai sensi e per gli effetti degli artt. 2222 e seguenti e degli artt. 2229 e seguenti del codice civile, nonché dell'art. 409 del codice di procedura civile.

4. Gli incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, di cui ai commi precedenti, si articolano secondo le seguenti tipologie:



- a) incarichi di studio, e cioè tutti gli incarichi finalizzati all'ottenimento di una relazione scritta finale nella quale siano illustrati i risultati dell'attività di studio e le soluzioni proposte rispetto al quesito prospettato;
  - b) incarichi di ricerca e cioè tutti gli incarichi finalizzati all'ottenimento di una relazione scritta finale nella quale siano illustrati i risultati dell'attività di studio e di analisi compiute sulla base dei programmi predisposti dall'Amministrazione;
  - c) incarichi di consulenza e cioè tutti gli incarichi finalizzati all'ottenimento di pareri, valutazioni ovvero espressione di giudizi da parte di esperti;
  - d) incarichi di collaborazione esterna ad alto contenuto professionale(co.co.co.);
5. Gli incarichi di collaborazione esterna, proprio perché trattasi di forme di lavoro autonomo, non possono riguardare compiti e/o funzioni istituzionali dell'Ente, consistenti nell'esercizio di attività di gestione o di rappresentanza dell'Ente stesso, che possono essere svolti dal solo personale dipendente, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti a termine.
6. Sono esclusi dalla disciplina del presente titolo i seguenti incarichi:
- a) le prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, qualora non vi siano uffici o strutture a ciò deputati nonché le prestazioni professionali relative a servizi di ingegneria e di architettura in quanto disciplinati dal D.lgs. n. 163/2006 e dal relativo Regolamento di attuazione;
  - b) gli incarichi relativi ad appalti di lavori, beni e servizi di cui al D.lgs. n. 163/ 2006 e relativo Regolamento di attuazione nonché quelli in attuazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro (D.lgs.81/2008) e della normativa antincendio (L. n.818/84 e s.m.);
  - c) gli appalti di servizi aventi ad oggetto la prestazione imprenditoriale di un risultato resa da soggetti con organizzazione strutturata e prodotta senza caratterizzazione personale;
  - d) gli incarichi professionali conferiti per il patrocinio e la difesa in giudizio dell'ente, quelli di cui alla L. 150/00 e quelli inerenti attività notarili, in ragione del carattere prettamente fiduciario di scelta e di affidamento, comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento ed economicità;
  - f) in generale tutti gli incarichi aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura professionale disciplinati da altre fonti normative.
7. La violazione delle presenti disposizioni regolamentari costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

## **Art. 66**

### **Ricorso agli incarichi esterni. Competenza e spesa**

1. La competenza all'affidamento degli incarichi esterni spetta ai Responsabili di settore, ove il ricorso alla collaborazione esterna sia specificatamente previsto nel PEG o in altri atti di indirizzo. Altrimenti, la valutazione delle esigenze che giustificano tale forma di prestazione spetta alla Giunta Comunale, ferma la competenza gestionale per il conferimento dell'incarico e la definizione del relativo contratto.
2. Gli incarichi esterni possono essere conferiti, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nell'ambito di un programma approvato dal Consiglio Comunale.
3. Il limite massimo della spesa annua per incarichi è fissato nel bilancio preventivo.

## **Art. 67**

### **Presupposti per il conferimento di incarichi.**

1. Gli incarichi possono essere conferiti ad esperti esterni di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità la cui verifica deve analiticamente risultare dall'atto di conferimento:
  - a) l'oggetto della prestazione d'opera intellettuale deve corrispondere alle competenze istituzionali attribuite dall'ordinamento all'ente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'ente;
  - b) l'inesistenza, all'interno della propria organizzazione, delle strutture e delle figure professionali idonee allo svolgimento dell'incarico ovvero l'impossibilità oggettiva, adeguatamente motivata, di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata. A tale proposito gli incarichi possono essere conferiti solo ad esperti di particolare e comprovata capacità professionale e specializzazione anche universitaria, da intendersi come possesso del diploma di laurea magistrale del vecchio ordinamento o specialistica o della laurea breve accompagnata da master o corso post laurea specificatamente nelle materie attinenti all'incarico da affidare. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini od albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10.09.2003 n.276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso dell'incarico;
- e) l'importo del compenso, adeguatamente motivato, deve essere strettamente correlato all'effettiva utilità che può derivare all'ente dalla esecuzione della prestazione oggetto dell'incarico;
- f) la durata dell'incarico non deve essere superiore a quella delle esigenze organizzative cui si riferiscono ovvero alla realizzazione degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo dell'organo politico;
- g) gli incarichi devono essere conferiti a seguito di procedura comparativa.

#### **Art. 68**

##### **Procedura comparativa per l'affidamento di incarichi esterni**

1. I Responsabili di Settore procedono al conferimento degli incarichi a seguito di avviso pubblicato almeno 15 giorni sul sito dell'Ente.
  - L'avviso pubblico deve contenere i seguenti elementi: oggetto dell'incarico ;
  - specifici requisiti culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione;
  - durata dell'incarico;
  - luogo dell'incarico e modalità di espletamento;
  - compenso per la prestazione;
  - indicazione della struttura di riferimento e del responsabile del procedimento;
  - termine per la presentazione dei curricula;
  - criteri di valutazione adottati dall'ente.
2. Gli incarichi vengono conferiti sulla base di una procedura comparativa valutando sia i curricula, in riferimento alla comprovata e motivata esperienza, competenza e qualificazione professionale rispetto alla professionalità richiesta, che le proposte operative ed economiche, in riferimento ad uno o più criteri predeterminati dal Responsabile.
3. La procedura comparativa non ha comunque lo scopo di attribuire punteggi, né di formulare una graduatoria ma quello di porre in essere una valutazione dei curricula di coloro che aspirano all'incarico per valutare la rispondenza delle loro competenze ed esperienze alla professionalità richiesta, nonché degli altri elementi richiesti.
4. Quando a seguito di procedura comparativa di selezione non sia stata presentata o non risulti ammissibile alcuna manifestazione di disponibilità, il responsabile di settore può attribuire l'incarico in via diretta.

#### **Art.69**

##### **Verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico**

1. I Responsabili di Settore competenti verificano periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo.
2. Il Responsabile competente accerta, altresì, il buon esito dell'incarico, mediante riscontro delle attività svolte dall'incaricato e dei risultati ottenuti e del rispetto dei tempi previsti.
3. Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del contratto ovvero siano del tutto insoddisfacenti, il Responsabile può

richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.

4. Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, il Responsabile può chiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero, sulla base della esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

## **Art. 70**

### **Disciplina specifica per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa**

1. Gli incarichi possono essere conferiti con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel rispetto della disciplina del presente regolamento, quando le prestazioni d'opera intellettuale e i risultati richiesti al collaboratore devono essere resi con continuità e sotto il coordinamento del Responsabile del settore.
2. Le prestazioni sono svolte senza vincolo di subordinazione e sono assoggettate a un vincolo di coordinamento funzionale agli obiettivi/attività oggetto delle prestazioni stesse, secondo quanto stabilito dal provvedimento di incarico e dal Responsabile del settore competente.
3. Al collaboratore non possono essere affidati poteri gestionali autonomi né compiti di rappresentanza dell'ente.
4. Il collaboratore non è tenuto al rispetto di un orario predeterminato; la sua attività può essere esercitata presso le sedi dell'amministrazione, secondo le direttive impartite dal Responsabile del settore competente, il quale mette eventualmente a disposizione i locali, le attrezzature e gli impianti tecnici strettamente funzionali all'espletamento dell'incarico.
5. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il Responsabile del settore che ha stipulato i contratti.
6. Gli eventuali obblighi di iscrizione alla gestione separata INPS di cui alla legge 335/1995 e s.m.i. sono a carico del collaboratore, che è tenuto a darne idonea comunicazione all'amministrazione. Gli eventuali obblighi di iscrizione all'INAIL sono a carico dell'amministrazione, che è tenuta a darne idonea comunicazione al collaboratore. Il collaboratore è altresì tenuto a dare idonea certificazione delle detrazioni eventualmente spettanti, nonché degli altri dati ritenuti necessari.
7. I diritti e i doveri del committente e del collaboratore, le modalità di svolgimento delle prestazioni, i casi di sospensione e di estinzione del rapporto di collaborazione sono disciplinati dalla determinazione d'incarico del Responsabile di settore.

## **Art. 71**

### **Pubblicizzazione dell'affidamento degli incarichi**

1. L'amministrazione rende noti gli incarichi conferiti mediante pubblicazione sul sito web istituzionale dei relativi provvedimenti, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato. A tal fine ciascun Responsabile provvede a segnalare quanto previsto all'ufficio che cura le pubblicazioni sul sito web.
2. In caso di omessa pubblicazione, la liquidazione del corrispettivo per l'incarico costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale del Responsabile competente.
3. I contratti relativi agli incarichi conferiti a norma del presente regolamento sono efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo dell'incaricato, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito web istituzionale dell'ente.
4. I Responsabili di Settore sono tenuti a comunicare al Servizio Personale tutti i provvedimenti di conferimento degli incarichi adottati per permettere di adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 53 del D.Lgs. 165/01. In caso di mancata comunicazione i Responsabili di Settore sono direttamente responsabili dell'inadempimento.
5. Gli atti di spesa per gli incarichi di cui al presente regolamento sono comunicati all'organo di revisione dell'ente e se è previsto un compenso superiore a €5.000,00 devono, inoltre, essere

trasmessi alla Corte dei Conti – sezione regionale competente – per l’esercizio del controllo successivo alla gestione.

## **TITOLO VII -DISCIPLINA DEL FONDO INTERNO PER PROGETTAZIONI O ATTI DI PIANIFICAZIONE**

### **CAPO I - FONDO PER LA PROGETTAZIONE DI OPERE E LAVORI PUBBLICI**

#### **Art. 72**

##### **Costituzione del fondo per la progettazione**

1. Nel complesso delle risorse annuali per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è istituito un apposito fondo nel quale sono iscritte le quote, nella misura prevista dalla legge, del costo di ciascuna opera pubblica o lavoro pubblico incluso nella programmazione comunale dell'anno di riferimento, per i quali venga affidata la progettazione a personale interno degli uffici tecnici comunali.
2. La consistenza del fondo, per quanto attiene alla progettazione, è deve essere incluso fra gli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori pubblici nel quadro economico degli stessi in misura non superiore a quella prevista dall'art. 92 del D.lgs. 163/06 e s.m.i.
3. La gestione di tale capitolo è assegnata al Responsabile del settore lavori pubblici, che vi provvede secondo le modalità previste nella presente disciplina.

#### **Art. 73**

##### **Ambito oggettivo di applicazione**

1. Agli effetti della presente disciplina si intendono per opere o lavori pubblici quelli soggetti alla disciplina di cui al D.lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni, nonché quelli soggetti all'applicazione della disciplina comunitaria.
2. I progetti preliminari, definitivi e/o esecutivi, devono avere le caratteristiche definite dal regolamento attuativo del D.lgs. 163/06.
3. Le varianti in corso d'opera danno diritto a percepire il compenso incentivante soltanto se comportino un'attività di progettazione e una maggiore spesa sempre che le stesse non siano originate da errori od omissioni progettuali. Il compenso è calcolato sull'importo della perizia variante e suppletiva.

#### **Art. 74**

##### **Soggetti beneficiari**

1. I soggetti beneficiari del fondo, nel caso di progettazione redatta all'interno del Comune, sono individuati nei dipendenti dell'Ente che partecipano o collaborano alla redazione del progetto, nelle sue varie componenti tecniche ed amministrative, precisamente secondo la seguente ripartizione del compenso incentivante da liquidare: a) nel personale degli uffici tecnici che abbia redatto direttamente il progetto, nelle varie forme del preliminare, definitivo e/o esecutivo e il piano della sicurezza: dal 40 al 65%;  
b) nel direttore dei lavori: dal 30 al 50%;  
c) nel responsabile del procedimento per la fase della progettazione (R.U.P.): dal 15% al 25% ;  
d) nei collaboratori, tecnici e amministrativi, che svolgano compiti di supporto all'attività di progettazione: dal 5% al 10%
2. All'interno della ripartizione suindicata, il Responsabile del settore accerta la effettiva quota di partecipazione di ogni singolo dipendente, determinando quindi la somma a ciascuno spettante.

#### **Art.75**

##### **Conferimento dell'incarico**

1. I conferimenti degli incarichi ai progettisti interni, desumibili dal P.E.G. annuale, devono tendere a coinvolgere progressivamente il maggior numero di tecnici della struttura, assicurando di regola un'equa ripartizione degli incarichi, nel rispetto comunque delle specifiche competenze professionali e della disponibilità espressa dai dipendenti stessi.
2. L'espletamento degli incarichi non deve in ogni caso arrecare alcun pregiudizio al regolare svolgimento dei normali compiti di istituto.
3. Per esigenze particolari o per difficoltà connesse a vacanze di organico o a carichi di lavoro, possono essere inseriti nei gruppi di progettazione anche dipendenti di altri servizi.
4. I gruppi di progettazione sono costituiti dalle figure professionali ed operative che contribuiscono, ognuna con la propria esperienza e professionalità, alle attività intellettuali e materiali utili alla redazione del progetto.

#### **Art. 76**

##### **Ripartizione fondo per le progettazioni**

1. Il fondo per le progettazioni è ripartito, con l'atto di liquidazione, dal Responsabile del Settore lavori pubblici, tra il personale indicato nell'art. 74, con l'eventuale applicazione delle quote di riduzione per ritardi o inadempienze di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente.
2. La somma da liquidare è così determinata secondo il livello di progettazione secondo le seguenti percentuali dell'importo previsto a base di gara:
  - progetto preliminare: 20%
  - progetto definitivo: 30%
  - progetto esecutivo: 50%
3. La ripartizione del fondo stanziato è effettuata in due fasi: la prima, pari al livello di progettazione dell'importo dovuto, e la seconda a saldo ad avvenuta emissione del certificato di ultimazione dei lavori.
4. Nel caso di mancata realizzazione dell'opera o del lavoro non verrà erogato il saldo.
5. La liquidazione verrà effettuata annualmente dal responsabile del settore dopo l'approvazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane sulla base delle progettazioni e delle opere pubbliche eseguite nell'anno di riferimento.

## **CAPO II - FONDO PER GLI ATTI DI PIANIFICAZIONE**

#### **Art. 77**

##### **Costituzione del fondo per gli atti di pianificazione**

1. Nel complesso delle risorse annuali per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è istituito un apposito fondo nel quale sono iscritte le quote corrispondenti al 30% della tariffa professionale relativa a ciascun atto di pianificazione urbanistica comunale, sia esso generale, particolareggiato od esecutivo, incluso nella programmazione comunale dell'anno di riferimento, per il quale venga affidata la redazione a personale interno degli uffici tecnici comunali.
2. La gestione di tale fondo è assegnata al Responsabile del Settore urbanistica, che vi provvede secondo le modalità previste nella presente disciplina.

#### **Art.78**

##### **Soggetti beneficiari**

1. I soggetti beneficiari del fondo, nel caso di atti di pianificazione urbanistica redatti all'interno del Comune, sono individuati nei dipendenti dell'Ente che partecipano o collaborano alla redazione del piano, nelle sue varie componenti tecniche ed amministrative, secondo le seguenti percentuali:
  - a) nel personale degli uffici tecnici che abbia redatto direttamente il piano urbanistico, generale, particolareggiato o esecutivo: dal 60 all' 80%;

- b) nei responsabili dei procedimenti relativi: dal 10 al 20%;
- c) nei collaboratori dei soggetti di cui alle precedenti lettere: dal 10% al 20%.

#### **Art.79**

##### **Conferimento dell'incarico**

1. I conferimenti degli incarichi interni di pianificazione deve tendere a coinvolgere progressivamente il maggior numero di tecnici della struttura, assicurando di regola un'equa ripartizione degli incarichi, nel rispetto comunque delle specifiche competenze professionali e della disponibilità espressa dai dipendenti stessi.
2. L'espletamento degli incarichi non deve in ogni caso arrecare alcun pregiudizio al regolare svolgimento dei normali compiti di istituto.
3. Per esigenze particolari o per difficoltà connesse a vacanze di organico o a carichi di lavoro, possono essere inseriti nei gruppi di progettazione anche dipendenti di altri servizi.
4. I gruppi di lavoro sono costituiti dalle figure professionali ed operative che contribuiscono, ognuna con la propria esperienza e professionalità, alle attività intellettuali e materiali utili alla redazione del piano.
5. La composizione del gruppo è definita con l'atto formale di conferimento dell'incarico, con il quale viene altresì disposto l'impegno di spesa a valere sul fondo per gli atti di pianificazione.
6. Con l'atto di conferimento dell'incarico deve essere:
  - a) individuato l'atto di pianificazione da redigere;
  - b) quantificata la spesa pari al 30% della tariffa professionale relativa a tale atto;
  - c) fissato il termine per la consegna di tutti gli elaborati tecnici;
  - d) individuato ogni singolo dipendente, con relativa qualifica e profilo professionale, ed i compiti assegnati;
  - e) definiti gli eventuali servizi o attività, ritenuti indispensabili, da acquisire all'esterno dell'Ente;
  - f) definita la misura della riduzione del compenso per ritardi o inadempienze del gruppo, tenendo conto del grado di complessità dell'incarico.

#### **Art.80**

##### **Ripartizione del fondo per gli atti di pianificazione**

1. Il fondo è ripartito, con l'atto di liquidazione, dal Responsabile del Servizio competente, per ciascun atto di pianificazione urbanistica, tra il personale indicato nell'articolo 78.
2. All'interno della ripartizione suindicata, il Responsabile del Servizio, con l'atto di liquidazione, accerta la quota di partecipazione di ogni singolo dipendente, determinando quindi la somma a ciascuno spettante.
3. La liquidazione sarà disposta per il 50% dopo l'intervenuta adozione del piano urbanistico e per la residua quota ad avvenuta approvazione da parte degli organi competenti del piano urbanistico stesso.

### **TITOLO VIII-DISPOSIZIONI PER L'UTILIZZO DI GRADUATORIE DI PUBBLICI CONCORSI APPROVATE DA ALTRI ENTI**

#### **Art. 81**

##### **Utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti locali**

1. Al fine di rispondere ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse, così come prescrive l'art. 91 del T.U.E.L 18 agosto 2000, n. 267 ed in relazione al disposto dell'art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, per la copertura di posti vacanti disponibili, in assenza di proprie graduatorie in

corso di validità per la qualifica, categoria e regime giuridico dei posti da ricoprire, l'Amministrazione può avvalersi della facoltà di utilizzare graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti alle condizioni e nel rispetto delle procedure disciplinate dal presente regolamento.

2. Le motivazioni alla base di tale scelta consistono nella semplificazione dei procedimenti di selezione; nell'economicità degli atti; nella riduzione dei tempi e dei costi occorrenti per la assunzione dei dipendenti.

## **Art. 82** **Modalità di utilizzo**

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

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

3. L'intesa si concretizza con la stipula di una convenzione in cui in generale sono disciplinate le modalità di utilizzo delle graduatorie.

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

## **Art. 83** **Procedura per l'utilizzo delle graduatorie di altri enti**

1. In caso di richiesta preventiva all'approvazione della graduatoria, il Comune di Calci stipula con l'Ente o gli Enti interessati un accordo per la gestione in comune della procedura di reclutamento del personale con indicazione della ripartizione delle spese procedurali e delle modalità di utilizzo della graduatoria o per il solo utilizzo della stessa.

2. In caso di utilizzo di graduatorie già approvate da altri Enti, al fine di individuare la graduatoria da utilizzare, poiché è interesse dell'Ente venire a conoscenza del maggior numero possibile di graduatorie esistenti al fine di ampliare l'opportunità di reperire la figure di cui necessita, si stabilisce di seguire il seguente procedimento:

- a. il Comune pubblica, per un periodo non inferiore a 15 giorni, nell'Albo Pretorio on line e nella sezione "Bandi di concorso" del sito web comunale, un avviso rivolto ai soggetti idonei collocati nelle graduatorie in corso di validità approvate da Enti pubblici in seguito all'espletamento di selezioni per la copertura di posti a tempo indeterminato, di profilo professionale equivalente a quello che si intende ricoprire;
- b. i soggetti collocati nelle graduatorie interessati all'assunzione presso il Comune di Calci presentano, nel termine assegnato nel relativo avviso pubblico, specifica manifestazione di interesse affinché si utilizzi la graduatoria nella quale risultano collocati;
- c. scaduto il termine assegnato dall'avviso pubblico, gli uffici comunali competenti contattano gli Enti pubblici detentori delle graduatorie segnalate dai candidati che hanno inoltrato manifestazione di interesse all'assunzione presso il Comune di Calci, al fine di verificare la disponibilità dei medesimi Enti all'utilizzo delle graduatorie;
- d. agli Enti detentori delle graduatorie individuate ai sensi della precedente lettera c) è assegnato un termine per comunicare la propria disponibilità in merito all'utilizzo da parte del Comune di Calci delle proprie graduatorie.

3. Nel caso in cui, nel termine assegnato, non pervengano manifestazioni di interesse da parte di soggetti interessati o in mancanza di disponibilità da parte degli Enti detentori delle graduatorie da utilizzare contattati dal Comune di Calci, quest'ultimo procederà discrezionalmente ad individuare un Ente col quale stipulare la convenzione per l'utilizzo della graduatoria da esso detenuta.

#### **Art. 84**

##### **Criterio per l'utilizzo delle graduatorie**

1. In caso di utilizzo di graduatorie già approvate da altri Enti, qualora sia pervenuta una sola risposta positiva, il comune con determinazione del Responsabile del Personale, stipula la convenzione per l'utilizzazione della graduatoria di questo ente.

2. Nel caso in cui più Enti abbiano espresso la disponibilità all'utilizzo da parte del Comune di Calci delle proprie graduatorie si procede alla scelta utilizzando i seguenti criteri di priorità:

- graduatorie di Enti Locali aventi sede nella Provincia di Pisa;

- graduatorie di Enti Locali aventi sede nella Regione Toscana;

3. Nel caso di presenza di più graduatorie valide all'interno dello stesso ambito territoriale di cui al precedente comma 2 per posizioni della stessa categoria, professionalità e regime giuridico, rispetto a quella ricercata, si procederà a scorrere la graduatoria più recente.

4. Individuata la graduatoria si procede al suo utilizzo previo accordo con l'Ente detentore, mediante scorrimento dei soggetti utilmente collocati, ai quali è di volta in volta assegnato un termine di 10 giorni per confermare la propria disponibilità in merito all'assunzione.

5. Lo schema della convenzione sarà approvato con la stessa deliberazione della Giunta Comunale che dispone l'utilizzo della graduatoria. In tale convenzione dovranno essere indicati: la durata dell'accordo, il numero di assunzioni, le modalità operative di chiamata degli idonei e di comunicazione tra i due enti pubblici nonché i rapporti economici.

#### **Art. 85**

##### **Chiamata degli idonei**

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

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

#### **Art. 86**

##### **Autorizzazione ad altri enti all'utilizzo di graduatorie del Comune di Calci**

1. In caso di richieste di utilizzo di graduatorie, a tempo determinato o indeterminato aperte nel Comune di Calci, da parte di altri enti, il Responsabile del Personale valuterà le stesse sulla base del numero di idonei presenti e del numero di assunzioni previste.

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

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

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

#### **Art. 87**

##### **Entrata in vigore e norme finali**



1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.
2. Sono abrogati tutti gli atti con esso incompatibili.