

COMUNE DI ALONTE
Provincia di Vicenza

REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO DEGLI
UFFICI E DEI SERVIZI

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

ART. 1 – OGGETTO

1. Il presente regolamento, nel rispetto dei principi di legge e dei contratti nazionali di lavoro nonché dello Statuto comunale e dei criteri generali approvati dal Consiglio Comunale, disciplina l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Alonte, fatta salva la regolamentazione specifica mediante autonomi provvedimenti di singole materie.

ART. 2 – CRITERI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE

1. L'ordinamento degli uffici e dei servizi si uniforma ai principi di autonomia, funzionalità ed economicità della gestione, di professionalità e responsabilità, ed in particolare ai seguenti criteri generali:
 - a) distinzione tra politica e gestione e valorizzazione del ruolo di direzione degli incaricati di posizione organizzativa;
 - b) necessità di assicurare il soddisfacimento delle esigenze degli utenti garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa, il diritto di accesso agli atti, la semplificazione delle procedure, la partecipazione all'azione amministrativa;
 - c) organizzazione del lavoro per progetti, obiettivi e programmi;
 - d) definizione dei livelli di responsabilità e autonomia del personale;
 - e) valorizzazione delle risorse umane, incentivando il lavoro di gruppo, garantendo il miglioramento delle condizioni lavorative e la crescita professionale del personale;
 - f) articolazione degli uffici per funzioni omogenee, finali e strumentali o di supporto;
 - g) flessibilità organizzativa degli uffici, in relazione sia alle dinamiche dei bisogni dell'utenza sia delle nuove e mutate competenze;
 - h) armonizzazione degli orari di servizio, di apertura al pubblico e di lavoro con le esigenze dell'utenza. L'orario di lavoro è funzionale all'efficienza e all'orario di servizio.

ART. 3 – GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

1. L'Ente nella gestione delle risorse umane:
 - a) garantisce le 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 le capacità, lo spirito di iniziativa e l'impegno operativo di ciascun dipendente;
 - d) individua criteri di priorità nell'impegno flessibile del personale, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

ART. 4 – COMPETENZE SULL'ORGANIZZAZIONE

1. L'organizzazione del Comune di Alonte è disciplinata dalle disposizioni di legge, dallo Statuto, dal presente regolamento e dagli atti di indirizzo adottati dagli organi politici.
2. La Giunta Comunale approva la struttura organizzativa e la dotazione organica dell'ente.
3. La Giunta Comunale, contemporaneamente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e sulla base delle scelte organizzative operate, assegna la dotazione di personale alle singole posizioni organizzative.

ART. 5 – RELAZIONI SINDACALI

1. Nel rispetto della disciplina organizzativa vigente e dei contratti collettivi di lavoro, le relazioni sindacali tendono, alla tutela e al miglioramento delle condizioni di lavoro e all'incremento dell'efficacia, efficienza e produttività dell'attività dell'Ente nel rispetto degli interessi degli utenti.
2. Le relazioni sindacali sono ispirate ai principi di collaborazione, correttezza, trasparenza e prevenzione dei conflitti, evitando qualsiasi forma di cogestione, nel rispetto delle competenze e responsabilità dei titolari degli uffici e dei servizi e delle autonome attività e capacità di azione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.
3. All'interno dell'Ente la responsabilità delle relazioni sindacali è affidata ai singoli Responsabili di Area per le materie e gli istituti di loro competenza, nel rispetto e per l'attuazione degli accordi di comparto e decentrati. Il Servizio Personale svolge attività di supporto e di coordinamento.
4. La delegazione di parte pubblica è composta dal Segretario comunale titolare di posizione organizzativa.

CAPO II – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ART. 6 – ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1. La struttura organizzativa del Comune è articolata in Unità Operative.
2. L'articolazione della struttura, elemento di individuazione delle competenze a vari livelli e per materie omogenee, non costituisce fonte di rigidità organizzativa. Deve pertanto essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie unità.
3. L'articolazione della struttura organizzativa è approvata dalla Giunta comunale, su proposta del Direttore Generale o in mancanza del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili di Area.

ART. 7 – UNITA' OPERATIVE

Le Unità Operative costituiscono l'unica articolazione organizzativa del Comune cui sono preposti i titolari di posizioni organizzative. Detti titolari esercitano le loro funzioni con autonomie operative e gestionali nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dalla Giunta Comunale.

CAPO III – FUNZIONI DI DIREZIONE

ART. 8 – IL SEGRETARIO COMUNALE

1. Il Segretario Comunale, dirigente pubblico dipendente dall'apposita Agenzia, è nominato dal Sindaco, da cui dipende funzionalmente, con le modalità stabilite dalla legge.
2. Il Segretario Comunale svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi del Comune in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alla legge, allo Statuto ed ai regolamenti.

Il Segretario in particolare:

- sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei titolari di posizione organizzativa e ne coordina l'attività;
- partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e ne cura la verbalizzazione;
- sottoscrive le deliberazioni adottate dagli organi collegiali dell'ente;
- roga i contratti nei quali il Comune è parte ed autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;
- emana direttive generali e circolari in ordine alla conformazione di atti e procedure a disposizioni legislative e regolamentari;
- esprime pareri, si richiama degli organi politici, in merito alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti;
- può presiedere le commissioni di concorso e di selezione del personale, secondo quanto stabilito dalla disciplina regolamentare dell'Ente;
- può far parte del Nucleo di valutazione e/o essere Responsabile del servizio di controllo interno;
- può segnalare, anche su propria iniziativa, al Sindaco ed ai Responsabili degli uffici interessati, eventuali profili di illegittimità presenti in atti dell'amministrazione o situazioni di inerzia, con invito a provvedere;
- esercita le ulteriori funzioni previste dallo Statuto, dai regolamenti o conferite dal Sindaco.

3. il Segretario inoltre:

- a) dirime eventuali conflitti di competenza tra i titolari di posizioni organizzative;
- b) adotta gli atti di amministrazione e gestione riguardanti i titolari di posizioni organizzative;
- c) è responsabile del procedimento disciplinare.

ART. 8 –BIS VICESEGRETARIO (articolo inserito con delibera di G.C. n. 45 del 24/07/2013)

1. Il Comune ha un Vicesegretario, individuato dal Sindaco tra i responsabili di maggior livello funzionale delle unità organizzative.
2. Il Vicesegretario coadiuva il Segretario Comunale e lo sostituisce nei casi di vacanza, assenza o impedimento.
3. La nomina a Vicesegretario richiede il possesso del titolo di studio necessario per accedere alla carriera di Segretario Comunale.

ART. 9 – TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. I titolari di posizioni organizzative sono le figure preposte alla direzione delle Unità Operative.
2. I titolari di posizioni organizzative nell'ambito delle competenze loro attribuite sono direttamente responsabili della traduzione operativa degli obiettivi assegnati dagli organi di governo dell'Ente, della correttezza amministrativa e dell'efficienza della gestione.
3. Essi, in conformità a quanto stabilito dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti hanno autonomia e responsabilità nell'organizzazione degli uffici e del lavoro della struttura da essi diretta, nella gestione delle risorse umane e finanziarie ad essi assegnate, nella attribuzione delle mansioni, nell'acquisizioni dei beni strumentali necessari, fatte salve le competenze del Servizi Economato e Provveditorato.
4. Spettano ad essi, secondo le modalità stabilite dal presente regolamento e limitatamente alle unità loro affidate, i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'Ente verso

l'esterno, che la legge o lo Statuto espressamente non riservino ad altri organi, ed in particolare:

- la presidenza delle commissioni delle gare di appalto secondo la competenza ad essi specificatamente attribuita;
 - la presidenza delle commissioni di concorso e di selezione del personale, secondo quanto previsto dalla disciplina regolamentare dell'Ente;
 - la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso, secondo la competenza ad essi specificatamente attribuita;
 - la stipulazione dei contratti;
 - gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa, con la sola eccezione degli atti riservati agli organi di governo dell'Ente da disposizioni legislative o regolamentari;
 - la gestione del personale assegnato;
 - i provvedimenti d'autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale nel rispetto dei criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali d'indirizzo;
 - l'espressione dei pareri sulle proposte di deliberazione;
 - la responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale per l'emanazione del provvedimento amministrativo, ivi compresi i procedimenti per l'accesso, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n241 e successive modificazioni, fatta salva l'assegnazione ad altro dipendente;
 - la responsabilità del trattamento dei dati personali ai sensi della disciplina sulla Privacy;
 - la responsabilità sui beni individuati dall'inventario comunale, in veste di "consegnatari";
 - lo svolgimento di compiti di studi e di ricerca, consulenza, progettazione, programmazione, emanazione di istruzioni e disposizioni per l'applicazione di leggi e regolamenti, coordinamento e controllo al fine di assicurare la legalità, l'imparzialità, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa;
 - gli altri compiti attribuiti dallo Statuto e dai regolamenti o in base a questi delegati dal Sindaco.
5. I titolari di posizione organizzativa rispondono nei modi stabiliti dalla legge e dal regolamento dell'attività svolta ed in particolare:
- a) del perseguimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dagli organi politici;
 - b) della funzionalità delle unità operative alle quali sono preposti e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;
 - c) della correttezza amministrativa e dell'efficienza della gestione.
6. L'orario di lavoro dei titolari di posizione organizzativa è articolato in modo conforme alle disposizioni contrattuali e concordato con il Direttore Generale o, in mancanza, con il Segretario comunale, sentito il Sindaco.

ART. 10 – CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'incarico di titolare di posizione organizzativa è conferito a tempo determinato con atto del Sindaco a dipendenti dell'ente a tempo indeterminato, determinato ovvero al Direttore o al Segretario Generale. L'incarico è prorogato di diritto fino a quando non intervenga la nuova nomina.

2. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico il Sindaco individua anche i sostituti in caso di sopravvenuta mancanza o assenza prolungata del titolare.

ART. 11 – POTERE DI AVOCAZIONE

In caso di inerzia, omissione dei titolari di posizione organizzativa rispetto all'adozione di atti di loro competenza, il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario Generale esercita il potere di avocazione e sostituzione.

ART. 12 – LE DETERMINAZIONI

1. I provvedimenti assunti dai titolari di posizione organizzativa assumono di regola la forma della determinazione.
2. Le determinazioni sono numerate con numerazione progressiva unica per tutto l'ente ed in ordine cronologico e conservate in originale dalla Segreteria Generale.
3. Le determinazioni non comportanti impegno di spesa diventano esecutive per effetto della sottoscrizione apposta dal titolare di posizione organizzativa. Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa debba astenersi, perché direttamente interessato, la determinazione è adottata dal sostituto, individuato ai sensi dell'articolo 11.
4. Le determinazioni comportanti impegno di spesa diventano esecutive con l'apposizione, da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.
5. L'elenco delle determinazioni è pubblicato mensilmente all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi al fine di dare pubblicità all'attività dell'ente.
6. Per la visione ed il rilascio di copie delle determinazioni si applicano le norme vigenti per l'accesso alla documentazione amministrativa.
7. Le determinazioni sono viste per presa visione da parte del Sindaco e del Segretario comunale.

ART. 13 – AUTORIZZAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE ALL'ESERCIZIO DI INCARICHI ESTERNI

1. Si applica a tutti i dipendenti del Comune la disciplina delle incompatibilità dettata dagli art. 60 e seguenti del testo unico approvato con DPR 10 gennaio 1957 n. 3.
Eccezionalmente il dipendente può essere autorizzato all'esercizio di incarichi retribuiti che provengono da altre Pubbliche Amministrazioni, ovvero da società o persone fisiche .
L'autorizzazione è concessa dal Sindaco , su richiesta dell'interessato, sentito il segretario comunale, a condizione che l'incarico:
 - attenga alla specifica professionalità del dipendente interessato
 - abbia durata limitata
 - sia svolto fuori del normale orario di servizio presso il Comune
 - non sia incompatibile, sia di diritto che di fatto, con l'interesse del buon andamento dell'Amministrazione comunale
 - si tratti di attività saltuarie
2. Sono escluse dalla preventiva autorizzazione :

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno;
- le attività rese a titolo gratuito esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
- le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili ;
- la partecipazione a convegni e seminari
- gli incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese sostenute ;
- gli incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita

CAPO IV – RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

ART. 14 – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO PER POSTI DI DOTAZIONE ORGANICA O AL DI FUORI DELLA DOTAZIONE ORGANICA

1. In caso di vacanza del posto previsto nella dotazione organica, l'Amministrazione può stipulare contratti a tempo determinato per alte specializzazioni o per affidare la Responsabilità di Settore. I soggetti cui conferire l'incarico debbono possedere i requisiti per la qualifica da ricoprire.
2. L'Amministrazione può stipulare, al di fuori della dotazione organica, sulla base delle scelte programmatiche e tenuto conto delle risorse disponibili nel bilancio, contratti a tempo determinato per dirigenti, alte specializzazioni e funzionari dell'area direttiva, in assenza di analoga professionalità interna e nel limite massimo del 5% della dotazione organica complessiva.
3. Il contratto determina la durata dell'incarico, che non può superare il mandato del Sindaco. Il trattamento economico da corrispondere, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto, può essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità ad personam. Questa è commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.
4. Gli incarichi, conferiti con provvedimento motivato del Sindaco, hanno carattere fiduciario. Sono affidati in base al criterio della competenza

CAPO V - MOBILITA' DEL PERSONALE

ART. 15 – MOBILITA' ESTERNA A DOMANDA

1. La mobilità di personale di ruolo verso altri Enti del Comparto Regioni – Autonomie Locali è subordinata all'accertamento che dalla stessa non derivi pregiudizio all'efficiente gestione ed erogazione dei servizi.
Per la mobilità di personale di ruolo verso Enti appartenenti a comparti diversi trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 30 del D.L.gs. 165/2001 nonché le procedure e i criteri previsti dal contratto collettivo nazionale.
2. Il provvedimento di autorizzazione è adottato dal Segretario comunale, previa deliberazione della Giunta Comunale, a seguito di motivata richiesta dell'interessato e previa acquisizione del parere favorevole del Responsabile del Servizio di assegnazione del dipendente.

3. Le proposte di mobilità da altri Enti vanno preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali. Della comunicazione deve darsi atto nel provvedimento formale.

ART. 16 – MOBILITA' INTERNA

1. L'interessato che desidera cambiare servizio di assegnazione dovrà presentare apposita domanda motivata al Comune, con indicazione del servizio cui desidera essere trasferito. I trasferimenti d'ufficio possono essere disposti, nel rispetto del profilo professionale di appartenenza, per far fronte a particolari situazioni operative ovvero per promuovere un più razionale ed efficace impiego del personale.
Il trasferimento deve avvenire, comunque, in posti della stessa categoria.
2. Tutti i provvedimenti di mobilità interna di cui al presente articolo vanno comunicati, prima della loro esecuzione, all'interessato e alle organizzazioni sindacali
3. Le norme di cui al presente articolo in tema di mobilità interna si applicano anche ai casi di mobilità temporanea.

CAPO VI - DISCIPLINA PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

ART. 17 – MODALITA' DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO

L'accesso all'impiego avviene con una delle seguenti modalità:

1. concorso pubblico per titoli ed esami;
2. concorso pubblico per soli esami;
3. concorso pubblico per soli titoli;
4. prova selettiva;
5. avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento;
6. chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999.

ART. 18 – POSTI DA METTERE A CONCORSO

Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, e nei limiti previsti dal P.E.G., i concorsi sono indetti con determinazione del responsabile del servizio utilizzando le procedure concorsuali o selettive disciplinate dal seguente regolamento.

ART. 19 – REQUISITI GENERALI

I requisiti per l'ammissione ai concorsi e alle selezioni sono i seguenti:

1. cittadinanza italiana. Tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti all'Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7.2.1994, n. 174.
2. età non inferiore a 18 anni;
3. godimento dei diritti politici;
4. non aver subito condanne penali e non avere procedimenti penali in corso;
5. non essere incorsi nella destituzione, nella dispensa o nella decadenza da precedente impiego presso pubbliche amministrazioni;
6. possedere il titolo di studio previsto dalla vigente dotazione organica;
7. idoneità fisica all'impiego;

I requisiti di cui sopra debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione al concorso.

I requisiti di accesso alle singole categorie sono stabiliti nell'atto di approvazione della dotazione organica. Sono fatte salve le disposizioni di legge in materia di assunzione obbligatorie.

ART. 20 – BANDO DI CONCORSO PUBBLICO

Il bando di concorso pubblico deve indicare:

1. il numero dei posti messi a concorso, la relativa categoria e trattamento economico
2. le modalità di presentazione della domanda
3. i requisiti per l'ammissione al concorso
4. il termine di scadenza per la presentazione delle domande che non potrà in nessun caso essere inferiore a quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando nel B.U.R.
5. le dichiarazioni che devono essere rese dai richiedenti la partecipazione al concorso
6. i documenti e i titoli da dichiarare alla domanda e quelli da produrre successivamente da parte dei candidati utilmente collocati nella graduatoria
7. l'ammontare e le modalità di versamento della tassa di ammissione
8. il programma delle materie di esame e il contenuto delle prove pratiche
9. il termine per la presentazione dei documenti di cui al precedente punto 6)
10. la dichiarazione relativa al rispetto delle norme di cui alla legge 4.2.1968, n. 482
11. la percentuale di posti riservata al personale interno, ove prevista
12. il periodo di validità della graduatoria
13. l'avviso per la determinazione del diario e la sede delle prove
14. la votazione minima per l'ammissione alle prove orali
15. i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio

L'avviso per la determinazione del diario e la sede delle prove può anche non essere compreso nel bando e quindi dovrà essere comunicato separatamente ai vari richiedenti l'ammissione al concorso. Qualora la scadenza del termine per la presentazione della domanda cada in un giorno festivo, il termine stesso si intende prorogato al primo giorno successivo, non festivo.

Il bando di concorso deve essere adeguatamente pubblicizzato.

L'Amministrazione comunale ha facoltà di prorogare o riaprire i termini del concorso qualora il numero dei concorrenti sia ritenuto insufficiente.

Parimenti, per ragioni di pubblico interesse, può revocare in qualsiasi momento il concorso già bandito.

ART. 21 – DOMANDA DI AMMISSIONE

La domanda di ammissione al concorso deve essere redatta su carta semplice, accompagnata dalla ricevuta della tesoreria comunale (o del vaglia postale diretto alla stessa tesoreria) di versamento della tassa di partecipazione al concorso.

Gli aspiranti devono dichiarare nella domanda, sotto la loro personale responsabilità:

- il nome e il cognome
- la data e il luogo di nascita
- la residenza
- il possesso della cittadinanza italiana

- il comune di iscrizione nelle liste elettorali ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime
- le eventuali condanne riportate, precisando altresì se vi sono procedimenti penali in corso. La dichiarazione negativa è necessaria anche in caso di assenza di condanne e di procedimenti penali in corso
- di non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione
- di essere di sana costituzione fisica ed esenti da difetti o imperfezioni che possano influire sul rendimento del servizio
- la posizione nei riguardi degli obblighi militari (per i candidati maschi)
- i titoli di studio ed eventuali altri titoli posseduti e i voti conseguiti, nonché altre circostanze che il candidato ritenga opportuno di far valere ai fini della valutazione di merito e della formazione della graduatoria e del diritto di precedenza o preferenza.

Nella domanda di ammissione deve essere indicato il domicilio presso il quale devono, ad ogni effetto, essere rivolte le comunicazioni relative al concorso; in carenza della sopraddetta indicazione, le comunicazioni saranno fatte alla residenza dichiarata.

I documenti dichiarati nella domanda dovranno essere presentati successivamente e solo dai vincitori del concorso. L'adozione di tutti gli atti del procedimento concorsuale compete al responsabile dei procedimenti concorsuali salvo i casi in cui sia espressamente prevista la competenza di un diverso organo comunale. Il responsabile, in particolare, accerta se le domande siano pervenute nei termini e contengano le dichiarazioni richieste; se la documentazione sia conforme alle norme del bando; dichiara l'ammissione dei candidati al concorso; richiede l'eventuale regolarizzazione della domanda e/o documentazione e dichiara l'esclusione dal concorso.

L'esclusione ha luogo per le seguenti motivazioni:

1. domanda di ammissione al concorso pervenuta fuori termine;
2. mancanza dei prescritti requisiti;
3. mancanza della sottoscrizione della domanda;

Il provvedimento di ammissione, nonché quello di esclusione debitamente motivato, devono essere partecipati ai candidati con lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Eventuali contestazioni devono essere risolte dal responsabile del procedimento.

ART. 22 – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per le assunzioni a tempo determinato sono prioritariamente utilizzate le graduatorie degli idonei dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale di profilo corrispondente, anche di Comuni convenzionati. Le assunzioni di personale a tempo determinato relative a inquadramenti nella categoria B posizione B/3 e superiori si effettuano sulla base di selezioni espletate per titoli e colloquio ovvero per titoli e prova di accertamento della professionalità.

Per il personale iscritto nella da categoria A alla categoria B posizione B/1 le assunzioni a tempo determinato potranno avvenire mediante ricorso alle graduatorie degli Uffici Circoscrizionali per l'impiego territorialmente competenti. I lavoratori avviati numericamente saranno sottoposti a procedure selettive.

Decorsa la metà del periodo di prova, nei confronti del personale straordinario che comunque abbia dato prova di scarso rendimento o abbia tenuto un comportamento non conforme ai doveri d'ufficio, l'Amministrazione può in qualsiasi momento recedere dal

contratto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal C.C.N.L. in caso di malattia o infortunio sul lavoro. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

ART. 23 – CONCORSI INTERNI

E' possibile procedere alla copertura di posti vacanti attraverso concorso interno nei limiti di legge.

I concorsi interni si espletano a mezzo di concorso per titoli e colloquio. Al concorso interno hanno accesso i dipendenti che siano inquadrati nella posizione immediatamente inferiori e che siano in possesso dei requisiti previsti dalla contrattazione collettiva.

Il bando di concorso interno va pubblicato esclusivamente all'albo pretorio del comune di Alonte e notificato agli interessati.

Il concorso interno è il sistema di selezione anche per le progressioni verticali individuate in sede di contrattazione decentrata.

ART. 24 – MODALITA' DI SELEZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER ESIGENZE TEMPORANEE O STAGIONALI

Qualora si debba procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali il bando di selezione viene pubblicato solo all'albo pretorio dell'ente per la durata di quindici giorni, entro i quali deve essere presentata la domanda di partecipazione.

Le domande devono essere presentate entro dieci giorni dalla scadenza della pubblicazione all'albo.

La selezione avviene per titoli, titoli e colloquio e/o prova pratica.

Le date delle prove sono indicate nel bando di selezione.

Tutti i candidati sono ammessi con riserva alle prove, in assenza di ogni diversa comunicazione.

Per i posti ascritti alla categoria A e alla categoria B fino a posizione B/3 la selezione è operata da un commissario unico, identificato nel Segretario Comunale, eventualmente assistito da un verbalizzante.

Le prove sono pubbliche; i criteri per la valutazione delle medesime sono predeterminati.

ART. 25 – COMMISSIONI GIUDICATRICI

Le commissioni giudicatrici sono presiedute dal Responsabile del servizio dell'Unità Operativa cui sarà destinato il personale da assumere con la prova concorsuale o, in caso di posto apicali, dal Segretario Comunale.

La commissione è composta da due esperti nelle materie d'esame. I componenti delle commissioni giudicatrici, qualora siano pubblici dipendenti, devono essere inquadrati in categorie e posizioni non inferiori a quella del concorso bandito.

I componenti della commissione sono nominati dalla Giunta.

Il segretario della commissione è nominato dal presidente e scelto tra i dipendenti dell'ente inquadrati almeno in categoria C.

E' facoltà della giunta comunale nominare membri supplenti.

Ove ne ricorra il caso alle Commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingue straniere e per materie speciali.

Il segretario della commissione redige i verbali, custodisce gli atti del concorso ed esegue le disposizioni impartite dalla commissione. Il processo verbale deve essere redatto per ogni seduta e sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario.

ART. 26 – FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

La commissione, a pena di nullità, opera con la costante presenza di tutti i suoi membri:

1. quando procede al suo insediamento;
2. nella predeterminazione dei criteri generali per la valutazione dei titoli ed esami;
3. nell'esame e nella valutazione dei titoli;
4. nella predisposizione e nella correzione delle prove scritte;
5. nelle effettuazione delle prove pratiche;
6. nell'espletamento delle prove orali;
7. nella formulazione della graduatoria di merito.

I lavori della commissione iniziano dopo la scadenza del termine stabilito dal bando; devono concludersi entro due mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione.

ART. 27 – COMPENSO ALLA COMMISSIONE GIUDICATRICE

Ai componenti, escluso il Presidente, e al segretario delle commissioni esaminatrici sarà corrisposto un compenso per ogni seduta, determinato con provvedimento del responsabile del servizio, tenuto conto del D.P.C.M. 23 marzo 1995 in ordine alla determinazione dei compensi spettanti ai componenti delle commissioni di concorso.

ART. 28 – DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

La commissione determina nella sua prima seduta i criteri di valutazione dei titoli e delle prove.

I titoli sono suddivisi in tre categorie nel modo seguente:

- titoli di studio e di cultura fino a due quinti;
- titoli di servizio fino a due quinti;
- titoli vari fino ad un quinto.

Complessivamente la commissione dispone di 70 punti dei quali 30 per la prova scritta, 30 per la prova orale e 10 per i titoli.

Nel caso siano previste più prove scritte e/o pratiche la commissione disporrà di ulteriori 30 punti.

Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano portato in ciascuna prova scritta una valutazione di almeno 21/30. La prova orale verte sulle materie oggetto delle prove scritte o pratiche e sulle altre indicate nel bando di concorso e si intende superata con una votazione di almeno 18/30.

La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame.

Nel concorso per soli esami la votazione finale è data dalla somma dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico-pratiche e della valutazione conseguita nell'orale.

Per il reclutamento di personale con la qualifica dirigenziale la votazione minima da riportare in tutte le prove scritte e nella prova orale è di almeno 21/30.

Nei concorsi per titoli e per titoli ed esami saranno valutati i titoli indicati dal bando ed il curriculum formativo e professionale dichiarati.

ART. 29 – PROVE CONCORSUALI

Le prove del concorso sia scritte che orali non possono aver luogo nei giorni festivi né, ai sensi della L.8.3.1989, n.101, nei giorni di festività religiose ebraiche rese note con decreto del ministro dell'Interno, nonché nei giorni di festività religiose valdesi.

Le prove concorsuali per l'assunzione di personale, escluso quello addetto alla manutenzione dei servizi esterni, devono prevedere l'accertamento delle conoscenze dell'uso delle apparecchiature informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.

Per impiegati amministrativi da adibire a strutture informatizzate sarà richiesto un livello di conoscenza informatico più approfondito, così come la lingua straniera potrà essere maggiormente valutata per professionalità più elevate.

Le modalità di accertamento delle conoscenze sopra dette saranno di volta in volta definite in sede di bando di concorso.

I candidati devono essere avvisati del luogo e della data delle prove, anche con previsione nel bando, almeno venti giorni prima dell'inizio di ciascuna prova. Il calendario di tutte le prove può essere comunicato congiuntamente: in questo caso è sufficiente che il termine anzidetto sia rispettato una sola volta.

L'ammissione alle prove orali è resa nota tramite affissione all'Albo Pretorio.

La determinazione e la predisposizione delle prove scritte sono effettuate secondo criteri stabiliti dalla Commissione giudicatrice e precisate nel verbale.

Le prove orali sono pubbliche; l'accesso ai locali in cui si svolgono è consentito secondo modalità definite dalla commissione.

Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale la commissione giudicatrice forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati.

ART. 30 – ADEMPIMENTI DEI CONCORRENTI DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLE PROVE SCRITTE

Durante le prove scritte non è permesso ai concorrenti di comunicare tra loro verbalmente o per iscritto ovvero di mettersi in relazione con altri salvo che con i membri della commissione esaminatrice.

Gli elaborati devono essere iscritti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbri d'ufficio e la sigla di due membri della commissione, tranne il caso in cui il concorso venga espletato su supporti informatici

I candidati non possono portare carta da scrivere, appunti, manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie e nemmeno telefoni cellulari. Possono consultare soltanto i testi di legge non commentati se autorizzati dalla commissione e i dizionari.

Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei commi precedenti o comunque abbia copiato in tutto o in parte lo svolgimento del tema, è escluso dal concorso.

La commissione esaminatrice cura l'osservanza di tali disposizioni ed ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari. A tale scopo, almeno due dei membri della commissione devono trovarsi nella sala degli esami. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che la stessa venga disposta in sede di valutazione della prova medesima.

ART. 31 – ADEMPIMENTI DEI CONCORRENTI E DELLA COMMISSIONE AL TERMINE DELLE PROVE SCRITTE

Al candidato, nei giorni prefissati delle prove scritte, sono consegnate due buste, una grande e una piccola contenente un foglietto bianco.

Il candidato, dopo aver svolto la prova sui fogli consegnati dalla commissione e firmati da uno dei commissari, senza apporvi sottoscrizione né altro contrassegno, li mette nella busta grande, scrive il proprio nome cognome luogo e data di nascita nel foglietto bianco e lo chiude nella busta piccola. Pone anche la busta piccola nella grande che richiude e consegna. Le buste sono successivamente aperte alla presenza della commissione esaminatrice quando essa deve procedere all'esame dei lavori. Un componente la commissione appone su ciascuna delle buste contenenti gli elaborati, man mano che si procede alla loro apertura un numero progressivo che viene ripetuto sull'elaborato e sulla busta piccola acclusa. Tale numero è riprodotto su apposito elenco destinato alla registrazione del risultato delle valutazioni dei singoli elaborati. Si procede quindi all'apertura delle buste piccole e alla conseguente identificazione degli autori degli elaborati. Quest'ultima operazione deve avvenire soltanto dopo che per tutti gli elaborati siano state espresse le votazioni.

Le procedure ordinarie possono subire deroghe, ferme restando le garanzie di segretezza e imparzialità, in dipendenza della eventuale adozione di sistemi automatizzati di svolgimento delle prove e in relazione alle selezioni effettuate per l'assunzione di personale avviato dall'Ufficio Provinciale del Lavoro e dalla Massima Occupazione.

ART. 32 – GRADUATORIA

Espletate le prove, la commissione d'esame forma la graduatoria di merito dei concorrenti con l'indicazione del punteggio da ciascuno conseguito e trasmette i verbali al responsabile del procedimento concorsuale che, riconosciuta la regolarità del procedimento, approva la graduatoria e dichiara i vincitori del concorso applicando eventuali diritti di riserva di posti, di precedenza e di preferenza.

Qualora riscontri irregolarità, il responsabile del procedimenti rinvia motivatamente gli atti alla commissione di concorso.

La commissioni procede ad un riesame degli atti in relazione alle irregolarità segnalate, assume le decisioni conseguenti, provvedendo a modificare gli atti, ovvero confermandoli motivatamente e li trasmette poi definitivamente al responsabile del procedimento.

ART 33 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, 16, 31, commi 1, 2 e 3 del DLgs 150/2009, gli articoli 2, 3, 6 del DLgs 141/2011 trovano diretta applicazione nell'ordinamento del Comune.

2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del DLgs 150/2009, l'articolo 5 commi 11, 11-bis, 11-ter, 11-quater, 11-quinquies, 11-sexies del Decreto Legge 95/2012 convertito dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Comune adegua il proprio ordinamento.

ART. 33 BIS – PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, 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 in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente Allegato.
3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Allegato.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente Allegato è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.
7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Allegato non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

ART. 33 TER - TRASPARENZA

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Amministrazione trasparente»:

2a	Piano della performance (ove non previsto, si intenda Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi)
2aa	Relazione Previsionale e Programmatica
2ab	Piano Esecutivo di Gestione
2ac	Piano degli Obiettivi
2b	Relazione sulla performance (non è obbligatoria, ma è buona prassi prevederla)
3	Dati informativi sull'organizzazione e sui procedimenti:
3a	informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti/apicali responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)
3b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata

4	Dati informativi relativi al personale:
4a	curricula e retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e sulle componenti legate alla retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex articolo 19, commi 3 e 4, del d. lg. n. 165 del 2001
4b	curricula dei titolari di posizioni organizzative
4c	curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali
4d	nominativi e curricula del componente del nucleo di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14 ove previsto
4e	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale/apicale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici
4f	retribuzioni annuali, curricula, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale di segretari provinciali e comunali
4g	ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti
4h	analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti
5	Dati relativi a incarichi e consulenze:
5a	incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti. Gli incarichi considerati sono: i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni o società pubbliche o private; ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione; iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni. In ordine a questa tipologia di informazioni è necessario indicare: soggetto incaricato, curriculum di tale soggetto, oggetto dell'incarico, durata dell'incarico, compenso lordo, soggetto conferente, modalità di selezione e di affidamento dell'incarico e tipo di rapporto, dichiarazione negativa (nel caso in cui l'amministrazione non abbia conferito o autorizzato incarichi).
6	Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici:
6a	dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni facciano parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni.
7	Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica:
7a	istituzione e accessibilità in via telematica di albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili preposti agli uffici coinvolti.

(NB: gli obblighi di trasparenza sono in continua evoluzione e gli atti di obbligatoria pubblicazione sul sito in continuo incremento, quindi si ritenga orientativo quanto sopra, attinto da fonte CiVIT maggio 2011.)

ART 33 QUATER – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente Allegato;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART 33 QUINQUES – OBIETTIVI E INDICATORI

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART. 33 SEXIES – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il Comune redige annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

ART. 33 SEPTIES - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- 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;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) 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;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

ART. 33 OCTIES – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. 267/2000 e per effetto della non applicabilità diretta dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 alle autonomie locali, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili di Posizione Organizzativa;
 - b) dai responsabili di Posizione Organizzativa cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di Posizione Organizzativa e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al DLgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale dei responsabili di Posizione Organizzativa e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;

b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;

c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

2. Il SMiVaP individuale dei responsabili di Posizione Organizzativa e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

c) Fasi della valutazione

1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione di cui al comma 3 c) sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase previsionale, entro il mese di febbraio;
- verifiche intermedie di cui alla fase di monitoraggio, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;
- fase consuntiva, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. Il Nucleo di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance delle posizioni organizzative apicali.

2. La posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. La posizione organizzativa apicale valutatrice deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi; il valutatore è coadiuvato da altri soggetti quali i funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal responsabile di Posizione Organizzativa sentito il dirigente o il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal responsabile di Posizione Organizzativa sentito il dirigente o il referente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal responsabile della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente titolo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto al comma 3 b) lettera a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra i livelli premiali previsti;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

ART. 33 NOVIES – NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione è un organo monocratico, esterno all'Ente.

E' nominato dal Sindaco, sulla base dei curriculum presentati. Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

Il Nucleo di valutazione deve possedere i seguenti requisiti:

-non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;

-deve vantare un'esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli Enti Locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;

-tenuto conto della ridotta dimensione dell'Ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono rivestire la carica di nucleo di valutazione di questo Ente, in forma monocratica, anche soggetti membri di altri Nuclei di Valutazione od Organismi Indipendenti di Valutazione in diverse Amministrazioni.

Il Nucleo di valutazione dura in carica tre anni, eventualmente prorogabili.

La revoca del Nucleo di valutazione avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o qualora siano riscontrati comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto col ruolo assegnato o per gravi inadempienze.

Il compenso da corrispondere al Nucleo di Valutazione viene stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'Ente con provvedimento del Responsabile del Servizio interessato.

Il Nucleo di valutazione ha le seguenti finalità:

- a) valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31 marzo 1999;
- b) verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D. Lgs. n. 150/2009;
- c) monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- d) collaborazione con l'Amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento

- organizzativo e gestionale dell'ente locale;
- e) validazione della relazione sulla performance;
- f) promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- g) verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1° aprile 1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.

ART. 33 DECIES – AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di Posizione Organizzativa, come dettagliata nell'allegato sub 1), 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 dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

ART. 33 UNDECIES - AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

1. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di Posizione Organizzativa sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 33 DUODECIES - RESPONSABILITÀ DELL'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO

L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

ART. 33 TERDECIES – SISTEMA PREMIANTE

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga attribuita ad una parte limitata del personale dipendente e responsabile di Posizione Organizzativa.

2. Per premiare il merito e la professionalità, il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del DLgs 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso articolo 20, comma 1 del DLgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

ART. 33 QUATERDECIES - PROGRESSIONI ECONOMICHE E DI CARRIERA

1. Il Comune riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
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 dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).
3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del DLgs n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 62 del DLgs 150/2009, Il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
4. 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 delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).
5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.
6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

ART. 33 QUINDECIES - ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITÀ

1. Il Comune favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

ART. 33 SEX DECIES - ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

ART. 33 SEPTIES DECIES - PREMIO DI EFFICIENZA

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati dal Comune e validati dal Nucleo di Valutazione.

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D senza resp. di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	10	20
1b Obiettivi individuali *	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10
4 Contributo alla performance dell' Area	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:			
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100

* qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

Legenda:

1. 1-a) Per "Performance organizzativa" si intende l'insieme degli elementi di cui all'art. 8 DLgs 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi possono essere contenuti nel Piano della performance dell'Ente, debbono essere rendicontati annualmente nella Relazione sulla performance, possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

1-b) Per "obiettivi individuali" si intende quanto all'art. 5 DLgs 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alle figure apicali mediante il Piano delle performance o il PEG/PDO e dalle figure apicali al personale mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all'art. 5 DLgs 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1-b si intendono da sommarsi al fattore 1-a performance organizzativa. Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1-a e 1-b.

2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare i collaboratori, comunicando e orientando i comportamenti degli stessi al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta per le figure apicali il livello delle competenze manageriali o professionali espresso nell'arco del periodo e per il personale il livello delle competenze tecnico-professionali;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente (per le figure apicali) o dell'Area/Settore di appartenenza (per il restante personale). Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisite per le Posizioni Organizzative (per queste figure è valutato il solo problem solving).
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, o responsabile di PO).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

PREMIALITA'

PUNTEGGIO - SOGLIA

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato:

- **per le figure apicali** detto punteggio - soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.
- **per il personale** detto punteggio - soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 50 centesimi.

CORRELAZIONE PUNTEGGIO PREMIO

Superato il valore soglia, la correlazione con la premialità può essere centesimale o per livelli premiali

Premialità centesimale

Al crescere di ogni punto centesimale oltre il valore-soglia cresce centesimalmente il premio conseguito.

Premialità per livelli

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

- | | |
|--|-----------------|
| • primo livello di premialità (o dell'eccellenza) | da 91 a 100/100 |
| • secondo livello di premialità (o della distinzione) | da 81 a 90/100; |
| • terzo livello di premialità (o dell'adeguatezza) | da 61 a 80/100; |
| • quarto livello di premialità (o della prestazione inadeguata) | da 0 a 60/100 |

Detti livelli sono oggetto di eventuale premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio - soglia".

Nel caso di premialità per livelli, la correlazione punteggio/retribuzione potrà seguire il seguente criterio.

Il premio per il personale in primo livello dovrà essere superiore del 50% a quello del secondo livello di premialità. Quest'ultimo a sua volta dovrà essere superiore del 25% a quello del terzo livello di premialità. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio.

- | | |
|---|-------------------|
| • Nessun premio | |
| Quarto livello di premialità | 0 |
| • Premio base | |
| Terzo livello di premialità | 1 |
| • Premio base + 25% | |
| Secondo livello di premialità | 1,25 |
| | Premio base + 25% |
| • (Premio base + 25%) + $\frac{\quad}{2}$ | |
| Primo livello di premialità | 1,875 |

Sub 2

Comune di ALONTE
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.

Fascia A e B

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	20		
1 b Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(50)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem Solving	10		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità...

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Comune di ALONTE
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X

Fascia C

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem Solving	15		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Comune di ALONTE
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201X.

Fascia D

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Comune di ALONTE
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201x

Fascia D con incarico di PO

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Performance organizzativa	25		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(10) 10		
Totale	100		Posizionamento nel livello di premialità..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

ART. 34 – CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Gli incarichi sulle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco, sentito il Segretario Comunale, a tempo determinato, di norma per un anno, a dipendenti appartenenti alla categoria D e non possono essere frazionati.
2. Spettano agli incaricati le funzioni richiamate dall'art. 107 del T.U. – D. Lgs. 267/2000. L'incaricato, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della legge n. 241/1990, può assegnare a dipendenti in possesso di adeguata professionalità la responsabilità di procedimenti amministrativi di competenza dell'area. Tale responsabilità può comprendere, in casi eccezionali e per periodi limitati, sentito il Segretario Comunale, anche l'emanazione dell'atto finale del procedimento nella forma della determinazione, del contratto o altra.
3. Nella scelta per l'affidamento degli incarichi dovranno essere seguiti i criteri della competenza professionale, in relazione alle funzioni e attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dei risultati conseguiti anche in precedenti incarichi. Per il riaffidamento degli incarichi si terrà conto anche del parere del Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative.
4. Gli incarichi possono essere revocati nei seguenti casi:
 - a) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) in caso di mutamenti organizzativi che portino alla soppressione o riduzione di peso della posizione organizzativa;
 - c) per responsabilità particolarmente grave e reiterata.
5. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco, previa relazione del Nucleo di Valutazione delle Posizioni Organizzative.
6. Prima dell'adozione del provvedimento di revoca il Sindaco, sulla base delle segnalazioni ricevute, dei referti di gestione o di propria iniziativa, contesta per iscritto all'interessato gli addebiti e gli assegna 20 giorni per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali adotta l'atto finale del procedimento.
7. Gli incarichi per le posizioni organizzative decorrono dalla data del provvedimento di cui al comma 1.

CAPO VIII

DISCIPLINA RELATIVA ALLE PROCEDURE COMPARATIVE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI STUDIO, RICERCA, CONSULENZA E COLLABORAZIONE

ART. 35 – OGGETTO, FINALITA' E DEFINIZIONI

1. La presente disciplina si applica in tutti i casi in cui l'Ente intende affidare qualsiasi incarico di collaborazione, sia che si qualifichi come incarico di studio, di ricerca, di consulenza ovvero di tipo occasionale, o coordinato e continuativo.
2. Ai fini del presente regolamento si intendono:

- Per “collaborazioni coordinate e continuative” (co.co.co.) i rapporti di collaborazione esterna per l’acquisizione di competenze di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, che si concretizzano in una prestazione d’opera continuativa e soggetta a poteri di coordinamento, comunque non a carattere subordinato;
- Per “incarichi professionali esterni” le collaborazioni di natura occasionale per svolgimento di attività di studio, ricerca e consulenza, per l’acquisizione di competenze di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, intesi come rapporti di lavoro autonomo con soggetti esterni all’amministrazione, nel rispetto della normativa vigente.

In particolare per questi ultimi, si definiscono incarichi di:

- **Studio** gli incarichi “individuati con riferimento ai parametri indicati dal DPR n. 338/1994 che, all’articolo 5, determina il contenuto dell’incarico nello svolgimento di un’attività di studio, nell’interesse dell’amministrazione. Requisito essenziale, per il corretto svolgimento di questo tipo d’incarichi, è la consegna di una relazione scritta finale, nella quale saranno illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte”;
 - **Ricerca** gli incarichi che “presuppongono la preventiva definizione del programma da parte dell’amministrazione”;
 - **Consulenza** gli incarichi che “riguardano la richiesta di pareri ad esperti”.
3. Il presente regolamento disciplina anche la procedura per l’affidamento delle collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità (art. 110, comma 6, TUEL).
 4. Nelle forme di collaborazione di cui al presente regolamento deve essere sempre presente, come elemento fondamentale, il carattere autonomo della prestazione, ai sensi dell’art. 2222 del Codice Civile.

ART. 36 - **PRESUPPOSTI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE**

Gli incarichi di cui all’art. 1 si possono conferire in presenza dei presupposti di cui all’art. 46 – comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.

ART. 37 – **CONDIZIONI PER ATTIVARE LE COLLABORAZIONI**

1. L’oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall’ordinamento all’Amministrazione conferente, altresì, ad obiettivi e progetti specifici e determinati.
2. L’amministrazione deve avere accertato, preliminarmente, l’impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno. A tal riguardo, prima di avviare la procedura comparativa deve essere accertata, secondo quanto indicato nell’articolo successivo, l’assenza di strutture organizzative o professionalità interne all’Ente in grado di assicurare i medesimi servizi.
3. Il ricorso a forme di collaborazione deve rispondere ad esigenze di carattere temporaneo e richiedere prestazioni che richiedano la particolare e comprovata specializzazione anche universitaria e alle quali non sia possibile, per l’amministrazione, far fronte con il personale in servizio.

4. Per attivare tali forme contrattuali è necessario determinare, preventivamente, tipologia (contratto di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa), durata, luogo della prestazione, oggetto e compenso della collaborazione.

ART. 38 – MODALITA' PER ATTESTARE L'ASSENZA DI PROFESSIONALITA' INTERNE

1. Prima di attivare la procedura comparativa, il Responsabile del Servizio approva il progetto, programma, obiettivo o fase di esso per il quale è necessario ricorrere ad incarichi di collaborazione, dopo aver attestato, d'intesa con il Responsabile del Servizio Personale, motivatamente, l'assenza di strutture organizzative o professionalità interne all'Ente, in grado di assicurare i medesimi risultati.

ART. 39 – PROCEDURA SELETTIVA

1. Gli incarichi di collaborazione devono essere affidati con procedura comparativa.
2. La selezione è indetta con specifici avvisi pubblici approvati dal Responsabile del servizio competente.
3. L'avviso di selezione dovrà contenere:
 - L'oggetto della prestazione, altamente qualificata, riferita al progetto, programma, obiettivo o fase di esso esplicitamente indicati;
 - Il termine e le modalità di presentazione delle domande;
 - I titoli ed i requisiti soggettivi richiesti per la prestazione;
 - Le modalità ed i criteri di scelta comparativa che saranno adottati (ad esempio, esame dei curricula; esame dei curricula con successivo colloquio; valutazione dei titoli e successiva verifica delle capacità professionali attraverso test, ecc.);
 - Il compenso complessivo lordo previsto;
 - Ogni altro elemento utile per l'attivazione della forma contrattuale di cui trattasi.
4. L'avviso per la procedura comparativa sarà reso pubblico mediante:
 - Pubblicazione all'Albo pretorio dell'Ente per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni;
 - Pubblicazione sul sito Web dell'Ente per lo stesso periodo di pubblicazione all'Albo pretorio;
 - Altre forme di pubblicazione che potranno essere stabilite dal Responsabile del Servizio competente.

ART. 40 – MODALITA' DELLA SELEZIONE

Alla comparazione, nel rispetto dei criteri stabiliti nell'avviso di selezione, procede il Responsabile del Servizio competente, tenuto conto dell'ambito operativo presso il quale deve essere svolta la prestazione operativa.

ART. 41 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA ED ADEMPIMENTI CONSEQUENTI

1. Al termine della procedura comparativa viene approvata e resa pubblica, dal Responsabile del Servizio competente, la relativa graduatoria, da cui vengono attinti i destinatari degli incarichi di collaborazione, secondo l'ordine decrescente dei punti attribuiti a ciascun candidato;

2. il candidato viene invitato alla stipula del contratto di prestazione lavorativa;
3. il contratto deve, necessariamente contenere:
 - tipologia della prestazione (lavoro autonomo di natura occasionale o coordinato e continuativo);
 - oggetto;
 - modalità di esecuzione;
 - responsabilità;
 - durata e luogo della prestazione;
 - compenso;
 - recesso;
 - risoluzione del rapporto di lavoro;
 - risoluzione delle controversie;
 - clausola di esclusività/non esclusività;
 - le condizioni, le modalità di dettaglio, la tempistica/il cronoprogramma della prestazione da rendere;
 - le altre clausole ritenute necessarie per il raggiungimento del risultato atteso dall'ente;
 - l'autorizzazione al trattamento dei dati personali.

ART. 42 – CASI IN CUI SI PUO' ESCLUDERE IL RICORSO ALLA PROCEDURA SELETTIVA

La procedura selettiva può non essere effettuata, e l'incarico, quindi, può essere conferito direttamente, previa determinazione a contrattare ai sensi dell'art. 192 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 da parte del Responsabile del Servizio competente, nei seguenti casi:

- a. esito negativo della precedente procedura comparativa per mancanza di domande o per mancanza di candidati idonei;
- b. necessità di prestazioni professionali tali da non consentire forme di comparazione con riguardo alla natura dell'incarico, all'oggetto della prestazione ovvero alle abilità e qualificazioni dell'incaricato;
- c. nel caso in cui siano documentate ed attestate, dal Responsabile del Servizio competente, situazioni di particolare urgenza o gravità che non consentano l'espletamento della procedura comparativa.

Anche in presenza dei suddetti presupposti l'individuazione dei soggetti da incaricare deve seguire il principio di rotazione degli incarichi.

ART. 43 – REGIME DI EFFICACIA DEGLI INCARICHI DI CONSULENZA

Ai sensi dell'art. 3 comma 18 della legge n. 244 del 2007, i contratti relativi ad incarichi di consulenza acquistano efficacia a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'Amministrazione comunale a cura del Responsabile del Servizio che ha conferito l'incarico.

ART. 44– CONTROLLI E VERIFICHE FUNZIONALI

L'amministrazione provvede a verificare periodicamente la funzionalità delle attività prestate dai collaboratori esterni in relazione all'attuazione dei progetti o dei programmi per i quali agli stessi sono stati conferiti incarichi.

ART. 45 – REGIME DI PUBBLICITA' DEGLI INCARICHI CONFERITI

L'amministrazione comunale pubblica sul proprio sito istituzionale, ai sensi dell'art. 3, comma 54 della legge n. 244 del 2007, modificativo dell'art. 1 comma 127 della legge n. 662 del 1996, i provvedimenti relativi agli incarichi conferiti, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato. A tale pubblicazione provvede il Responsabile del Servizio Finanziario prima di effettuare il pagamento del corrispettivo.

ART. 46 – DETERMINAZIONE DEL LIMITE MASSIMO DI SPESA ANNUA PER GLI INCARICHI

Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione sarà fissato annualmente dal bilancio di previsione.

ART. 47 – DISPOSIZIONI GENERALI DI RINVIO E DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento, si fa riferimento alla normativa vigente in materia di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o in forma di collaborazione coordinata e continuativa.
2. Il presente regolamento assume a riferimento le eventuali modificazioni normative inerenti tali rapporti nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.
3. Il presente Regolamento abroga ogni altra disposizione normativa comunale precedente ed entrerà in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione che lo approva.

TABELLA A) – STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE

N. D'ORD.	AREA DI ATTIVITA' E/O SETTORE	UNITA' ORGANIZZATIVA	FIGURA PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA					ANNOTAZIONI	REQUISITI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO	
				Tot.	CATEGORIA						Dir.
					A	B	C	D			
1	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA -	PRIMA	Istruttore Direttivo				1		OCCUPATO	Diploma di laurea	
2	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA -	PRIMA	Istruttore			1			OCCUPATO	Diploma di istruzione secondaria superiore (5 anni)	
3	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA -	PRIMA	operatore di Polizia locale			1			OCCUPATO – TRASFERITO IN COMANDO	Diploma di istruzione secondaria superiore (5 anni)	
4	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA -	PRIMA	Operatore di Ufficio Collaboratore		1				OCCUPATO	Diploma di scuola dell'obbligo e diploma triennale	
5	AREA TECNICA -EDILIZIA PRIVATA E PROGRAMMAZIONE URBANISTICA – EDILIZIA PUBBLICA – SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO	SECONDA	Istruttore Direttivo				1		OCCUPATO	Diploma di laurea	
6	AREA TECNICA -EDILIZIA PRIVATA E PROGRAMMAZIONE URBANISTICA – EDILIZIA PUBBLICA – SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO	SECONDA	Operatore di Ufficio Collaboratore		1				OCCUPATO	Diploma di istruzione secondaria superiore (5 anni)	
7	AREA TECNICA -EDILIZIA PRIVATA E PROGRAMMAZIONE URBANISTICA – EDILIZIA PUBBLICA – SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO	SECONDA	Operaio Specializzato Idraulico, edile, manutentore stradale		1				OCCUPATO	Diploma di scuola dell'obbligo e specializz. professionale – patente C	
8	AREA TECNICA -EDILIZIA PRIVATA E PROGRAMMAZIONE URBANISTICA – EDILIZIA PUBBLICA – SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO	SECONDA	Operaio Specializzato – Autista Scuolabus		1				OCCUPATO	Diploma di scuola dell'obbligo e specializz. professionale – patente D - CQC	