

"Regolamento per gli incarichi dirigenziali e per le forme di lavoro flessibile"

Capo I" Incarichi Dirigenziali"

Art.1 Stipulazione di contratti a termine per la copertura di posti di dirigente

1. Il Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, sentito il Segretario, può stipulare contratti a termine ai sensi dell'art. 110, comma primo, del decreto legislativo n. 267/2000 e dell'art. 63 dello Statuto Comunale, per la copertura di posti di dirigente, previsti e vacanti nella dotazione organica, con personale già nell'organico dell'Ente in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente, ovvero, ove le predette limitazioni escludano la possibilità di procedere ad incarico fiduciario, previa selezione pubblica, sempre con contratto a termine, con soggetti in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico.
2. La durata del contratto di cui all'art. 63, quinto comma, prima parte, e l'incarico di svolgimento delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 62 dello Statuto Comunale, non può essere superiore a quella del mandato elettorale del Sindaco.
3. Il contratto di cui al precedente comma primo può essere stipulato solo con personale dipendente dell'Ente o di altro ente locale, assunto a tempo indeterminato a seguito di procedure concorsuali per la categoria giuridica D.3, in possesso di diploma di laurea magistrale e che sia stato titolare di posizioni organizzativa, con svolgimento di funzioni dirigenziali, per almeno cinque anni.
4. Contestualmente alla stipula del contratto a termine il dipendente già in ruolo nel Comune di Luino è messo in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con conservazione del posto in dotazione organica per tutta la durata del contratto a termine e con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La stipulazione del contratto a termine con dipendente di altro ente dovrà necessariamente essere preceduta da analoga collocazione in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

5. Al termine del contratto il Comune disporrà nuovamente l'inquadramento giuridico ed economico e la collocazione organizzativa del proprio dipendente in essere al momento dalla collocazione in aspettativa.

6. Il contratto a termine può in ogni caso essere risolto anticipatamente qualora venga meno il presupposto rapporto fiduciario con il Sindaco ovvero non siano stati raggiunti, previa verifica in contraddittorio, gli obiettivi concordati o non siano state rispettate direttive generali di particolare rilievo, per cause imputabili al dirigente, od, ancora, sussistano altre cause di legge.

Art. 2 - Aspetti economici e giuridici

1. Al contratto a termine per la copertura di posti vacanti di dirigente stipulato con personale già dipendente dell'ente si applica la disciplina giuridica di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del Comparto Regioni ed Autonomie Locali nonché gli ulteriori istituti di legge vigenti per il personale dirigente degli enti locali.

2. Il trattamento economico fissato dal contratto di cui al primo comma non potrà essere inferiore, a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente del Comparto Regioni ed Autonome Locali.

3. La retribuzione di posizione e di risultato verrà fissata dal Sindaco con l'atto di conferimento delle posizioni dirigenziali.

4. Al termine del contratto verrà liquidato il trattamento di fine rapporto afferente il relativo periodo di durata.

Art. 3 - Istituzione e funzioni del Vicesegretario Generale

1. E' istituito nella dotazione organica il profilo professionale di Vicesegretario Generale.

2. Il Sindaco, sentito il Segretario Generale, nomina, con proprio decreto, tra i dirigenti ed i responsabili di servizio che abbiano i requisiti per la nomina a segretario comunale, un Vicesegretario Generale per coadiuvare nell'esercizio delle funzioni attribuite dalla legge, il Segretario Generale e sostituirlo nel caso di vacanza, assenza od impedimento.

3. Il decreto di nomina dovrà inoltre indicare la durata dell'incarico, che non potrà in ogni caso eccedere la durata del mandato del Sindaco.

4. La revoca dell'incarico potrà essere disposta dal Sindaco, con decreto, in ogni momento e per i motivi che sottendono la revoca dell'incarico dirigenziale.

Art. 4 – Proroga

1. I dirigenti ed il Vicesegretario Generale incaricati cessano automaticamente dal loro incarico al termine del mandato del Sindaco che ne ha disposto la nomina, continuando ad esercitare le funzioni loro assegnate sino a nuova nomina e, comunque, sino a non oltre centoventi giorni dalla data di insediamento del nuovo Sindaco o dalla data finale di validità del precedente incarico, e ciò al fine di garantire la continuità nell'attività gestionale ed amministrativa dell'Ente.

2. Nel periodo di proroga dell'incarico, potrà essere del pari prorogato, nel limite massimo del sopra indicato termine di centoventi giorni, anche il contratto a termine stipulato con il dirigente e ciò sempre al fine di dare continuità all'azione amministrativa .

Art. 5. Procedure Selettive per l'assunzione a termine ex art.110 TUEL

1. L'assunzione mediante contratto a termine ex art.110 TUEL, potrà avvenire previa selezione interna entro i limiti per i quali è ammesso l'incarico fiduciario o per il tramite di selezione pubblica, per la quale potrà essere ammessa riserva per il personale interno nel limite massimo di legge degli incarichi da conferire.

2. I contratti ex art. 110 TUEL per i quali è ammessa il ricorso a personale interno verranno preceduti dall'esame delle professionalità già nell'organico dell'Ente avuto riguardo a:

- valutazioni maturate ed i risultati conseguiti nei cinque anni precedenti alla data di incarico (fino al 40% dei punteggi attribuibili);
- titoli di studio e/o specializzazione, oltre a quelli necessari per l'accesso alla posizione per la quale si procede a selezione che non costituiscono oggetto di valutazione (fino al 10% dei punteggi attribuibili);
- attività formativa, purché riferita a corsi per i quali è prevista la valutazione finale: non è ammessa a valutazione la mera partecipazione a seminari/convegni od altri corsi per i quali sia rilasciato il solo attestato di partecipazione (fino al 10% dei punteggi attribuibili);
- pubblicazioni ed attività di docenze purché attinenti le materie per le quali si procede ad incarico (fino al 10% dei punteggi attribuibili);

- curriculum professionale: nella valutazione del curriculum verrà tenuta in debita considerazione l'esperienza professionale pregressa, soprattutto se in analogia posizione a quella per la quale si intende conferire incarico (fino al 30% dei punteggi attribuibili);

Alla predetta valutazione provvede il Servizio Personale, che disporrà la presentazione delle candidature al Sindaco per l'individuazione motivata del soggetto cui affidare l'incarico dirigenziale. Analoga procedura verrà seguita per l'incarico di titolare di posizione organizzativa e/o alta specializzazione.

3. La selezione per assunzione a termine ex art.110 TUEL e per l'affidamento di incarichi non fiduciari è per titoli e colloquio ed è preceduta da avviso pubblico da inserirsi nell'Albo Pretorio on line e nel sito del Comune di Luino, per un periodo non inferiore a quindici giorni. I dipendenti del Comune di Luino e gli ulteriori soggetti interessati potranno far pervenire al Servizio Personale la propria candidatura nel termine perentorio fissato dall'avviso pubblico, unitamente ad ogni altra documento utile ai fini della selezione. La presentazione delle domande e della documentazione relativa avverrà secondo le modalità fissate nell'avviso pubblico.

4. Ai fini della valutazione per titoli verranno considerati utili:

- I titoli di studio e/o specializzazione, oltre a quelli necessari per l'accesso alla posizione per la quale si procede a selezione che non costituiscono oggetto di valutazione (fino al 20% dei punteggi attribuibili);
- Attività formativa purché riferita a corsi per i quali è prevista la valutazione finale: non sono ammessi a valutazione la partecipazione a seminari/convegni od altri corsi per i quali sia rilasciato mero attestato di partecipazione (fino al 15% dei punteggi attribuibili);
- Pubblicazioni ed attività di docenze purché attinenti le materie per le quali si procede a selezione (fino al 15% dei punteggi attribuibili);
- Il curriculum professionale: nella valutazione del curriculum va tenuta in debita considerazione l'esperienza professionale pregressa, soprattutto se in analogia posizione a quella per la quale si intende conferire l'incarico dirigenziale (fino al 50% dei punteggi attribuibili);

Alla valutazione per titoli provvede la Commissione valutatrice, nominata con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, la quale non potrà assegnare un punteggio superiore ad un terzo di quello complessivamente disponibile. La Commissione valutatrice, presieduta dal

Segretario Generale e/o dal Responsabile del Servizio Personale (se non interessato direttamente dalla selezione) che pure ne fa parte, dovrà essere integrata da uno o più esperti/e in materie psicologiche e/o manageriali.

Il colloquio sarà volto a verificare le competenze gestionali possedute dal candidato nonché la motivazione a ricoprire l'incarico dirigenziale. Alla valutazione del colloquio verrà assegnato un punteggio non superiore a due terzi di quello complessivamente disponibile.

Nell'avviso pubblico verranno precisati i criteri motivazionali che sottendono l'attribuzione dei punteggi.

5. Al termine della selezione verrà formata la graduatoria finale, approvata con atto dirigenziale, sulla base della quale verrà, previa applicazione se prevista della riserva per il personale interno, individuato il soggetto proposto al Sindaco per il conferimento dell'incarico.

6. Il soggetto individuato dovrà assumere servizio entro trenta giorni o comunque nel termine perentorio fissato nella comunicazione con la quale viene proposta l'assunzione a termine e l'incarico dirigenziale.

Capo II "Forme di lavoro flessibile"

Art.6 "Ricorso alle forme di lavoro flessibile"

1. Il ricorso alle forme di lavoro flessibile deve avvenire solo a fronte di verificate necessità temporanee ed eccezionali, nel rispetto il principio posto dall'art.36, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, in ragione del quale, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Il ricorso alle forme di assunzione flessibile deve avvenire sempre nel complessivo rispetto delle limitazioni di spesa dettate dal legislatore, costituenti principi di coordinamento di finanza pubblica ai quali gli enti locali sono chiamati a conformarsi.

3. Il rispetto del limite complessivo di spesa per le forme di lavoro flessibile è vincolante nel suo insieme, mentre l'articolazione interna relativa a ciascuna voce di spesa, per le diverse tipologie di rapporto di lavoro, potrà variare, di anno in anno, a seconda delle esigenze che verranno via via a verificare durante l'esercizio finanziario.

CAPO III - Disposizioni finali

Art. 7. Norme finali

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento valgono le disposizioni di legge, Statuto e regolamento che disciplinano le procedure selettive ed il conferimento di incarichi dirigenziali ex art.109 TUEL.

Art.8. Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente della deliberazione della Giunta comunale di approvazione



Città di Luino

Provincia di Varese

P.zza C. Serbelloni, 1 21016

Tel. +39 0332 543511 - FAX +39 0332 543516

PEC: comune.luino@legalmail.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N° 123 del 28/08/2012

OGGETTO: Personale dipendente. Ricognizione della spesa per forme flessibili di impiego e modifica al regolamento per gli incarichi dirigenziali e le forme flessibili di impiego

L'anno 2012, addì **ventotto** del mese di **agosto** alle ore **18:10**, nella Sala delle Adunanze del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e dello Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
PELLICINI ANDREA	Sindaco	NO
COMPAGNONI FRANCO	Vice Sindaco	SI
TALDONE GIUSEPPE	Assessore	NO
BAROZZI ALESSANDRO	Assessore	SI
CASTELLI PIERMARCELLO	Assessore	SI
MIGLIO ALESSANDRA	Assessore	SI
SGARBI DARIO	Assessore	SI

Presenti : 5 Assenti: 2

Partecipa all'adunanza con le funzioni attribuite dalla sopracitata normativa: Il Vice Segretario Generale **Dott. Francesco Fachini**.

Il Vice Sindaco **Dr. Franco Compagnoni**, assume la presidenza e riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: Personale dipendente. Ricognizione della spesa per forme flessibili di impiego e modifica al regolamento per gli incarichi dirigenziali e le forme flessibili di impiego

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE:

- la deliberazione della Giunta comunale n 35 del 27 marzo 2012 a mezzo della quale venivano dettate indicazioni per la copertura della posizione di lavoro di responsabile del Settore Servizi alla Persona, a mezzo di contratto a termine ex art.110, comma 1, TUEL;
- la deliberazione della Giunta comunale n 66 del 15 maggio 2012 a mezzo della quale veniva disposta l'assunzione a tempo determinato di due agenti di polizia locale per il periodo estivo (giugno-settembre 2012);
- la determinazione del responsabile del Servizio Personale n. 900 del 6 luglio 2012 a mezzo della quale si provvedeva alla ricognizione della spesa di personale relativa al ricorso di forme di lavoro flessibile;

VISTO il Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali da ultimo emendato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 215 del 13 dicembre 2011;

DATO ATTO che come premesso nella sopra richiamata determinazione dirigenziale n. 900/2012 appare opportuno preliminarmente richiamare e riassumere la recente evoluzione legislativa in materia di assunzioni e spese di personale evidenziando i vincoli che la stessa ha introdotto, come sotto meglio specificati:

1. l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e successive modifiche ed integrazioni, ha disposto che le amministrazioni pubbliche possano "avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessori" ... né possono sostenere una spesa "superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009" precisando che le predette disposizioni "principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.";
2. La legge di conversione del D.L. 216/2011 (c.d. "Decreto Milleproroghe") ha successivamente introdotto, all'articolo 1, il comma 6-bis, che posticipa al 2013 l'applicazione delle predette disposizioni agli enti locali relativamente alle assunzioni di personale rientrante nelle seguenti fattispecie:
 - personale educativo e scolastico;
 - personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della Legge n. 42/2009, cioè il personale della polizia locale;
3. La legge di stabilità 2012 (art. 36 Legge 12.11.2011 n° 183) ha confermato, per l'anno 2012, l'applicazione agli enti locali della limitazione di spesa per i contratti flessibili secondo quanto disposto dal succitato art. 9, comma 28, d. l. 78/2010, eccezion fatta per le assunzioni a termine che si verifichino nell'ambito dei servizi di

vigilanza ed educativi ai sensi del decreto legge n°16/2012 convertito con modificazione dalla Legge 44/2012 ;

4. il D.L. n. 16/2012, convertito con modificazioni nella L. n. 44/2012, (Decreto di semplificazione fiscale) ha introdotto a regime (art. 4 - ter, comma 12), a decorrere dal 2013, una deroga all'applicazione dei vincoli di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, che consente agli enti locali di superare i limiti imposti dalla norma per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

CONSIDERATO che in merito all'interpretazione del complesso di norme dianzi menzionato si sono susseguiti diversi pronunciamenti sia da parte dell'ANCI e del Dipartimento della Funzione Pubblica sia da parte delle Sezioni Regionali di Controllo e delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti;

DATO ATTO che le predette pronunce riguardano sia l'individuazione di tipologie di lavoro flessibile soggette a vincoli, sia le modalità di calcolo delle somme in questione;

ATTESO che in particolare in merito alla tipologie di lavoro flessibile in relazione al limite di cui all'art.9, comma 28 sono intervenute le seguenti pronunce:

- Assunzioni stagionali di agenti di polizia locale (art. 1, comma, 564, della legge 296/2006). Secondo la Corte dei Conti Lombardia (n.21/2012/PAR) la spesa in questione va inclusa nel limite di cui all'art.9, comma 28. Da escludersi invece secondo la Corte dei Conti Toscana (n.10/2012/PAR). Va osservato che per il 2012 vale comunque la deroga di cui all'art. 1, comma 6-bis, del d.l. 216/2012;
- Incarichi dirigenziali a contratto (art. 110 del TUEL). Secondo la Corte dei Conti Toscana (n.6/2012/PAR) e la Corte dei Conti Lombardia (n. 186/2012/PAR), la spesa in questione rientra nei limiti di cui all'art.9, comma 28;
- Incarichi in staff degli organi politici (art. 90 del TUEL) Secondo la Corte dei Conti Campania (n. 493/2011) la spesa in questione rientra nei limiti di cui all'art.9, comma 28;
- Personale utilizzato con l'istituto del comando / distacco. Secondo la Corte dei Conti Campania (n. 497/2011) e Corte dei Conti Lombardia (n. 187/2012/PAR) la spesa in questione rientra nei limiti di cui all'art.9, comma 28. Di contro secondo la Corte dei Conti Toscana (n. 6/2012/PAR) e la Corte dei Conti Liguria (n. 7/2012) dette voci di spesa vanno escluse dai limiti di cui alla succitata norma
- Tirocini formativi. Per la Corte dei Conti Toscana (n. 14/2012/PAR) vanno inclusi nel limite di cui all'art.9, comma 28;
- Utilizzo dipendenti di altri enti (Art. 1, comma 557, della legge 311/2004) Sul punto si è pronunciata solo la Corte dei Conti Toscana (n. 6/2012/PAR) che parrebbe escluderli dal limite, ma la formulazione della risposta apre problemi interpretativi.

CONSIDERATO che, per quanto attiene le modalità di calcolo della spesa per personale con forme contrattuali flessibili sono intervenuti diversi pronunciamenti da parte delle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, tra le quali si menziona la deliberazione n. 139/2012 della Corte dei Conti della Toscana, alle cui indicazioni il Comune di Luino ha aderito, giungendo in ragione di tale impostazione alle seguenti conclusioni:

- la spesa di personale per le tipologie di lavoro flessibile citate dalla norma per l'anno 2009 ammonta complessivamente ad € 336.975,20 e ciò sul rilievo che ne predetto

anno non vi furono assunzioni per garantire funzioni fondamentali (polizia locale) né per servizi educativi;

- il limite di cui all'art. 9, comma 28 ex dl 78/2010 risulta pertanto fissato in € 146.211,71 per le tipologie contrattuali quali i contratti a termine, il personale in convenzioni ovvero ed in € 22.275,86 per le tipologie afferenti i contratti di formazione lavoro, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, od altri rapporti formativi, i contratti di somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio;

DATO ATTO che la ricognizione operata con la determinazione n.900 del 6 luglio 2012, è stata sopra integrata ricomprendendovi la spesa relativa alle ulteriori forme flessibili di lavoro attivate (borse lavoro per soggetti che hanno operato per il Comune), spesa precedentemente non rilevate ed ora da ricomprendersi nel computo relativo a tale voce alla luce dei sopra menzionati pronunciamenti;

ATTESO che, in proposito, al predetto titolo, sono stati spesi, nell'anno 2009, € 6.431,06 dacché ne deriva che la spesa complessiva per quanto attiene il secondo gruppo di tipologie contrattuali flessibile (contratti di formazione lavoro, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, od altri rapporti formativi, i contratti di somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio) è stata elevata da € 19.970,32 ad € 22.275,86 (€ 3.215,53 ossia 50% di € 6.431,06);

DATO ATTO che la spesa complessiva per le diverse tipologie di lavoro flessibile ammonta, anche alla luce delle considerazioni che precedono ad € 121.670,33.= per quanto attiene il primo gruppo (contratti a termine, contratti ex art.110, comma 1 TUEL) nonché pari ad € 32.189,28 per quanto attiene le seconde tipologie contrattuali menzionate (contratti di formazione lavoro, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, altri rapporti formativi, contratti di somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio);

CONSIDERATO che, come indicato nella succitata determinazione, la spesa dianzi menzionata si riferisce alle seguenti tipologia contrattuali poste in essere:

- due assistenti sociali categoria D.1, di cui uno assunto nel mese di giugno 2011 per mesi dodici ed uno assunto a gennaio 2012 per mesi dodici, per una spesa complessiva di € 42.730,77;
- il responsabile del Settore Risorse Finanziarie e Strumentali, per mesi uno, con contratto a termine ex art.110, comma 1 TUEL ed il responsabile del Settore Servizi alla Persona, per mesi dieci con contratto a termine ex art.110, comma 1 TUEL per una spesa complessiva di €. 78.939,56 ;
- lavoro occasionale accessorio per € 20.000,00, di cui € 5.400,00 di prossima attivazione;
- contratto di somministrazione (di prossima attivazione) pari ad € 7.257,60;
- tirocini - borse lavoro per soggetti che operano nel Comune di Luino pari ad € 4.931,68;

DATO ATTO che residuerebbero alla luce di quanto precede disponibilità per la prima tipologia contrattuale pari ad € 24.541,38 (contratti a termine, personale in convenzione) mentre per quanto riguarda la seconda tipologia (lavoro occasionale accessorio, tirocini-borse lavoro, contratti di somministrazioni) si oltrepasserebbe il limite posto dall'art.9, comma 28, per un importo pari ad € 9.913,39 per effetto del ricorso al lavoro occasionale accessorio ed ai contratti di somministrazione, ma non il limite di spesa complessivo di spesa (50% della spesa per tipologie di contratti flessibili dell'anno 2009 al netto delle voci di spesa esenti);

ATTESO che sempre con la più volte richiamata determinazione n.900/2012 risulterebbero escluse dal limite in questione le somme riferite alle assunzioni che formano oggetto di deroga, per l'anno 2012, alla disciplina di cui al succitata art.9 comma 28, ossia quelle afferenti i due agenti di polizia locale per la stagione estiva (giugno-settembre) per un importo complessivo pari ad € 20.653,84=, di cui deve disporsi la proroga per mesi uno con ulteriore onere finanziario pari ad € 2.600,00;

DATO ATTO che nella succitata valutazione non si è tenuto conto che nell'importo complessivo di € 20.000,00 relative al lavoro occasionale accessorio vanno esclusi al fine del computo del limite di spesa di cui all'art.9, comma 28, le somme riferite ai rapporti di lavoro occasionale accessorio impiegate nell'abito dei servizi scolastici, ossia € 5.400,00 che si rendono per effetto di ciò nuovamente disponibili;

DATO ATTO che i predetti pronunciamenti giurisprudenziali hanno chiarito che le norme dianzi richiamate costituiscono principi di coordinamento di finanza pubblica ai quali, gli enti locali nella propria autonomia organizzativa e normativa, sono chiamati a dare attuazione;

ATTESO che, proprio in relazione al predetto ultimo aspetto, la Corte dei Conti, Sezioni Riunite, con il parere di cui alla delibera n. 11/2012 ha puntualizzato quanto segue:

- a) gli enti locali sono tenuti a conformarsi ai principi di coordinamento di finanza pubblica nei confronti degli enti dotati di autonomia territoriale, sanciti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) applicano direttamente la norma generale così formulata, la quale può essere suscettibile di adattamento solo da parte degli enti di minori dimensioni per salvaguardare particolari esigenze operative;
- c) l'adattamento della disciplina sostanziale è deferito alla potestà regolamentare degli enti locali a condizione che ne vengano rispettati gli intenti; la potestà regolamentare deve in ogni caso essere idonea a contenere efficacemente la spesa per le assunzioni a tempo determinato, riportandola ai limiti fisiologici connessi alla natura dei rapporti temporanei;
- d) nel solo caso in cui l'applicazione diretta potrebbe impedire l'assolvimento delle funzioni fondamentali degli enti e non esistano altri possibili rimedi organizzativi per fronteggiare la situazione, è quindi possibile configurare un adeguamento del vincolo attraverso lo specifico strumento regolamentare.

CONSIDERATO che si sono verificate, e potranno nuovamente ricorrere, nel Comune di Luino le condizioni menzionate nella deliberazione n.11/2012 quali riassunte alla succitata lettera b), ossia la necessità di salvaguardare particolari esigenze operative, esigenze queste che rendono necessario ricorrere all'autonomia normativa dei comuni, espressione della potestà regolamentare conferita dall'art.117 della Costituzione agli Enti Locali, al fine di dare efficacia all'azione dell'Ente seppure nel sostanziale rispetto dei vincoli di legge;

VISTO il Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali da ultimo emendato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 215 del 13 dicembre 2011;

DATO ATTO che si rende opportuno introdurre all'interno del predetto corpo normativo l'art.5 bis "Ricorso alle forme di lavoro flessibile" avente il seguente letterale tenore: "1. Il ricorso alle forme di lavoro flessibile deve avvenire solo a fronte di verificate necessità temporanee ed eccezionali, nel rispetto il principio posto dall'art.36, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, in ragione del quale, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. 2. Il ricorso alle forme di assunzione flessibile

deve avvenire sempre nel complessivo rispetto delle limitazioni di spesa dettate dal legislatore, costituenti principi di coordinamento di finanza pubblica ai quali gli enti locali sono chiamati a conformarsi. 3. Il rispetto del limite complessivo di spesa per le forme di lavoro flessibile è vincolante nel suo insieme, mentre l'articolazione interna relativa a ciascuna voce di spesa, per le diverse tipologie di rapporto di lavoro, potrà variare, di anno in anno, a seconda delle esigenze che verranno via via a verificare durante l'esercizio finanziario."

VISTO il bilancio di previsione per l'anno 2012, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n.18 in data 22 maggio 2012, resa immediatamente esecutiva;

ACQUISITI i pareri favorevoli ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, rispettivamente espressi:

- dal Dirigente Responsabile del Settore Affari Istituzionali, Legali e sviluppo Organizzativo in ordine alla regolarità tecnica;
- dal Responsabile della Ragioneria e dei Servizi Finanziari in ordine alla regolarità contabile;

DATO ATTO della propria competenza in materia ai sensi dell'articolo 48 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. **DI DARE ATTO** che il limite di cui all'art. 9, comma 28 ex dl 78/2010 risulta pertanto fissato in € 146.211,71 per le tipologie contrattuali quali i contratti a termine, il personale in convenzioni ed in € 22.275,86 per le tipologie afferenti i contratti di formazione lavoro, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, od altri rapporti formativi, i contratti di somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio;
2. **DI DARE ATTO** che la ricognizione operata con la determinazione n.900 del 6 luglio 2012, è stata sopra integrata ricomprendendovi la spesa relativa alle ulteriori forme flessibili di lavoro attivate (borse lavoro di cui hanno fruito soggetti che hanno operato per il Comune), spesa precedentemente non rilevate ed ora ricompresa nel computo relativo a tale voce alla luce dei pronunciamenti menzionati in parte narrativa;
3. **DI PRENDERE ATTO** altresì che la spesa complessiva per l'anno 2012 per le diverse tipologie di lavoro flessibile ammonta, anche alla luce delle considerazioni che precedono ad € 121.670,33.= per quanto attiene il primo gruppo (contratti a termine, contratti ex art.110, comma 1 TUEL) nonché pari ad € 32.189,28 per quanto attiene le seconde tipologie contrattuali menzionate (contratti di formazione lavoro, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, altri rapporti formativi, contratti di somministrazione di lavoro, nonché il lavoro accessorio);
4. **DI DARE ATTO** che gli importi di cui al precedente punto 3) sono determinati dalle seguenti voci di spesa:
 - due assistenti sociali categoria D.1, di cui uno assunto nel mese di giugno 2011 per mesi dodici ed uno assunto a gennaio 2012 per mesi dodici, per una spesa complessiva di € 42.730,77;
 - il responsabile del Settore Risorse Finanziarie e Strumentali, per mesi uno, con contratto a termine ex art.110, comma 1 TUEL ed il responsabile del Settore

Servizi alla Persona, per mesi dieci con contratto a termine ex art.110, comma 1 TUEL per una spesa complessiva di €. 78.939,56 ;

- lavoro occasionale accessorio per € 20.000,00, di cui € 5.400,00 di prossima attivazione;
 - contratto di somministrazione (di prossima attivazione) pari ad € 7.257,60;
 - tirocini - borse lavoro per soggetti che operano nel Comune di Luino pari ad € 4.931,68;
5. **DI DARE ATTO** che residuerebbero alla luce di quanto precede disponibilità per la prima tipologia contrattuale pari ad € 24.541,38 (contratti a termine, il personale in convenzioni) mentre per quanto riguarda la seconda tipologia (lavoro occasionale accessorio, tirocini-borse lavoro, contratti di somministrazioni) si oltrepasserebbe il limite posto dall'art.9, comma 28, per un importo pari ad € 9.913,39 per effetto del ricorso al lavoro occasionale accessorio ed ai contratti di somministrazione, ma non il limite di spesa complessivo di spesa (50% della spesa per tipologie di contratti flessibili dell'anno 2009);
 6. **DI DISPORRE** la proroga di mesi uno di un agente di polizia locale al fine di fare fronte alle residue esigenze eccezionali e temporanee, per una spesa complessiva di € 2.600,00 dando mandato al Servizio Personale di dare corse ai necessari adempimenti;
 7. **DI INTRODURRE** nel Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali dopo l'art. 5, un nuovo capo "Forme di lavoro flessibile" che assumerà la numerazione di art.6 "Ricorso alle forme di lavoro flessibile" avente il seguente letterale tenore: "1. Il ricorso alle forme di lavoro flessibile deve avvenire solo a fronte di verificate necessità temporanee ed eccezionali, nel rispetto il principio posto dall'art.36, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, in ragione del quale, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. 2. Il ricorso alle forme di assunzione flessibile deve avvenire sempre nel complessivo rispetto delle limitazioni di spesa dettate dal legislatore, costituenti principi di coordinamento di finanza pubblica ai quali gli enti locali sono chiamati a conformarsi. 3. Il rispetto del limite complessivo di spesa per le forme di lavoro flessibile è vincolante nel suo insieme, mentre l'articolazione interna relativa a ciascuna voce di spesa, per le diverse tipologie di rapporto di lavoro, potrà variare, di anno in anno, a seconda delle esigenze che verranno via via a verificare durante l'esercizio finanziario."
 8. **DI DARE ATTO** che il Regolamento per gli incarichi dirigenziali, assume, per effetto della presente deliberazione la seguente denominazione "Regolamento per gli incarichi dirigenziali e per le forme di lavoro flessibile", con l'introduzione di tre capi: Capo I "Incarichi Dirigenziali" contenente gli articoli da 1 a 5, Capo II "Forme di lavoro flessibile", contenente il solo articolo 6, Capo III "Disposizioni finali" contenente i precedenti articoli 6 e 7 che ora assumono la numerazione di articoli 7 e 8;
 9. **DI DARE ATTO** che il succitato Regolamento, così come novellato dai sopra estesi punti 4) e 5) diverrà efficace il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione.
 10. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

Successivamente,

L A G I U N T A C O M U N A L E

CONSIDERATA l'urgenza di provvedere in merito, al fine di poter far assumere ai competenti Servizi i provvedimenti necessari per soddisfare le esigenze immediate indicate in delibera di prossima attuazione, con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

DI RENDERE immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Vice Sindaco
Dr. Franco Compagnoni

Il Vice Segretario Generale
Dott. Francesco Fachini

Originale



COMUNE DI LUINO

Provincia di Varese

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 215 IN DATA 13/12/2011

**OGGETTO: REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI
DIRIGENZIALI. MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI.
RIADOZIONE**

L'anno duemilaundici, addì tredici del mese di dicembre alle ore 17:40, nella solita sala delle adunanze del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e dallo Statuto, si è riunita la Giunta comunale.

Intervengono i Signori:

<u>COGNOME E NOME</u>	<u>QUALIFICA</u>	<u>PRESENZE</u>
PELLICINI Avv. Andrea	SINDACO	SI
COMPAGNONI Dr. Franco	VICE-SINDACO	SI
TALDONE Dr. Giuseppe	ASSESSORE	SI
BAROZZI Geom. Alessandro	ASSESSORE	SI
CASTELLI Dott. Piermarcello	ASSESSORE	SI
MIGLIO Alessandra	ASSESSORE	SI
SGARBI Rag. Dario	ASSESSORE	SI
PRESENTI: 7		ASSENTI: 0

Partecipa all'adunanza con le funzioni attribuite dalle sopracitate normative: IL SEGRETARIO GENERALE Dott. Francesco TRAMONTANA.

Il Sindaco Avv. Andrea Pellicini, assume la presidenza e riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta comunale a trattare l'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI. MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI. RIADOZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO

- Che l'art.97 della Costituzione dispone che *"agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge"*;
- Che a mente dell'articolo 110, comma primo, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali": *"Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire"*;
- Che l'articolo 111 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali prescrive che *"Gli enti locali, tenendo conto delle proprie peculiarità, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano lo statuto ed il regolamento ai principi del presente capo e del capo II del decreto legislativo del 3 febbraio 1993, n.29, e successive modificazioni ed integrazioni."*;
- Che l'articolo 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" così come, da ultimo, novellato dall'art. 40 del Decreto Legislativo n.150/2009 (Riforma Brunetta), disciplina gli incarichi dirigenziali ponendo limitazioni alla facoltà di conferimento a persone di comprovata e qualificata professionalità non rinvenibili nella dotazione organica dell'Ente;
- Che sulla materia degli incarichi dirigenziali, ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 110 TUEL e 19 TUIP, si è espressa la Corte dei Conti, Sezioni Riunite, con le deliberazioni n.12, n.13 e 14 del 8 marzo 2011;
- Che sull'applicabilità del succitato articolo 19 così come novellato dall'art. 40 del Decreto Legislativo n.150/2009 si è pronunciata la Corte Costituzionale con la sentenza n.324 del 3 novembre 2010, depositata il 12 novembre 2010;
- Che l'art.63, comma 5 dello Statuto comunale prevede che *"Per particolari esigenze organizzative la copertura dei posti di responsabili degli uffici e servizi, di qualifica dirigenziale o di alta specializzazione, può avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico e, eccezionalmente e con deliberazione motivata adottata dalla Giunta comunale, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da conferire. Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi stabilisce i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e per le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Per gli incarichi a contratto si osservano le disposizioni stabilite dalla legge e dal citato Regolamento comunale."*
- Che il predetto Regolamento è stato adottato con la deliberazione della Giunta comunale n. 242 del 5 ottobre 2004 avente ad oggetto "Personale dipendente. Approvazione disciplina regolamentare per la copertura dei posti di dirigente con contratti a termine con personale dipendente. Stipulazione dei contratti."
- Che sempre il Regolamento per il conferimento di contratti a termine con personale dipendente dell'Ente per la copertura di posti di dirigente è stato poi integrato con la

deliberazione della Giunta comunale n. n.230 del 18 ottobre 2005 avente ad oggetto "Istituzione nella dotazione organica dell'ente del profilo professionale di Vice Segretario Generale e modificazione ed integrazione del regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali a personale dipendente";

- Che infine con la deliberazione del consiglio comunale n. 55 sono stati approvati i criteri generali per l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi e per l'adeguamento ai principi del Tit. II del D. Lgs. n. 150/09"

CONSIDERATO che alla luce di quanto precede si intende, con il presente atto, provvedere, nelle more dell'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, all'adeguamento della dianzi richiamata disciplina regolamentare al fine di renderla conforme in merito a quanto disposto dalle succitate novelle legislative e ciò alla luce di un'interpretazione costituzionalmente orientata, quale ispirata dal Giudice delle leggi (C.C. n. 324/2010) ed illuminata dall'autorevole lettura datane dal Giudice contabile (Corte dei Conti, Sezioni Riunite, deliberazioni n.12, 13 e 14/2011);

ATTESO che appare oramai pacifica ed incontrovertibile l'immediata applicabilità dell'art.19 commi 6 e 6 bis, agli enti locali, così come appare acclarato che la norma in questione attiene aspetti inerenti l'ordinamento civile ex art. 117, secondo comma, lettera l) della Costituzione in quanto volto a disciplinare *i "requisiti soggettivi che debbono essere posseduti dal contraente privato (adeguata motivazione del possesso di particolare e comprovata qualificazione professionale, valutata anche sulla base di precedenti esperienze lavorative, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione), alla durata massima del rapporto (non superiore a cinque anni) e ad alcuni aspetti del regime economico e giuridico (l'indennità che - ad integrazione del trattamento economico - può essere attribuita al privato e le conseguenze del conferimento dell'incarico su un eventuale preesistente rapporto di impiego)."* (Corte dei Conti, Sezioni Riunite, n.13/2011);

DATO ATTO che alla luce di quanto precede è stato escluso che vi sia alcun rilievo di incostituzionalità non essendo volta la disposizione in questione a limitare e/o regolare l'autonomia organizzativa riservata dall'art.117 Cost. alle autonomie locali;

DATO ATTO altresì che, chiarita l'immediata applicabilità della norma di che trattasi ed i contenuti espressi dalla stessa agli enti locali, occorre comprendere l'esatta portata della disciplina innovativa avuto riguardo al contesto normativo interno;

ATTESO che, in proposito, appare evidente la volontà del legislatore di riscrivere la disciplina degli incarichi fiduciari, facendo proprio l'orientamento giurisprudenziale restrittivo venutosi a formare nella materia del c.d. "spoils system" in quanto privilegia il ricorso a procedure selettive pubbliche per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

CONSIDERATO che nel predetto orientamento prevale l'aspetto costitutivo e regolativo del rapporto di lavoro rispetto alla fase successiva del conferimento dell'incarico dirigenziale e ciò diversamente dal precedente orientamento che era volto a privilegiare la fase dell'incarico dirigenziale da cui discendeva la regolazione privatistica del rapporto di lavoro (a termine);

DATO ATTO che le considerazioni che precedono trovano autorevole conforto là va lo stesso Giudice contabile osserva che la novella legislativa in parola è finalizzata a *"ridefinire la disciplina relativa al conferimento degli incarichi a soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la riduzione, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, della quota della dotazione organica entro la quale sia consentito affidare detti incarichi. Tale interpretazione risulta, inoltre, in linea con la più recente giurisprudenza, anche costituzionale, che, nell'obiettivo di rafforzare il principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e di controllo (spettanti agli organi di governo) e le funzioni di gestione amministrativa (spettanti alla dirigenza), ha espresso un*

orientamento restrittivo nei confronti della c.d. "dirigenza fiduciaria", privilegiando, per l'accesso alla dirigenza, il ricorso a procedure selettive pubbliche e, per il conferimento dei relativi incarichi, la dirigenza di ruolo." (Corte dei Conti, Sezioni Riunite, n.13/2011);

ATTESO che un ulteriore elemento di necessaria interpretazione attiene le concrete modalità di applicazione, nel contesto degli enti locali, delle disposizioni di cui a più volte richiamato art.19, comma 6;

DATO ATTO che, in proposito, ancora una volta viene in soccorso all'operatore del diritto, nella non agevole azione interpretativa, l'autorevole lettura data della norma in questione dal Giudice contabile là ove afferma che *"Quanto alle concrete percentuali applicabili, queste Sezioni Riunite, condividono l'orientamento seguito dalle Sezioni regionali di controllo per la Puglia e per il Veneto. Considerato quindi che la contrattazione collettiva di comparto non prevede la distinzione tra dirigenza di prima e di seconda fascia, appare ragionevole applicare la percentuale dell'8% in considerazione del fatto che la percentuale più elevata è prevista per la dirigenza statale di prima fascia, ovvero addetta ad uffici di livello dirigenziale generale, che non trova previsione equipollente nell'amministrazione locale. Va conseguentemente esteso agli enti locali anche il meccanismo di computo dei limiti percentuali della dotazione organica (art. 19, comma 6 bis del d.lgs. 165/2001) che, superando le precedenti incertezze, ha definitivamente precisato le modalità applicative in base alle quali il quoziente derivante dall'applicazione di tale percentuale, deve essere arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque."*;

ATTESO che successivamente, l'art.6, comma 2 del Decreto Legislativo 141/2011 ha introdotto all'art.19 del Decreto Legislativo 165/2001, il comma 6 *quater* a mente del quale: *«Per gli Enti locali, che risultano collocati nella classe di virtuosità di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come individuati con il decreto di cui al comma 2 del medesimo articolo, il numero complessivo degli incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale, conferibili ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non può in ogni caso superare la percentuale del diciotto per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. Si applica quanto previsto dal comma 6-bis».*

DATO ATTO che ad oggi non risulta applicabile la disposizione dianzi menzionata stante la mancata emanazione del predetto decreto applicativo;

CONSIDERATO che sulla materia degli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1° del TUEL è pure intervenuta la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Lazio, con la deliberazione n.47 del 9 settembre 2011;

ATTESO che il predetto Giudice contabile dopo aver osservato che *"In effetti, le modifiche introdotte dal menzionato d.lgs. 150/2009 alla normativa del d. lgs. 165/2001 in materia di accesso alla dirigenza e di conferimento di incarichi dirigenziali contengono - come emerge inequivocabilmente dalla delega speciale di cui all'art. 6, comma 2, lett. h) della legge n. 15/2001 - correttivi volti ad attenuarne la "fiduciarietà" e ad assicurarne al tempo stesso la maggiore stabilità, a sostegno della chiara distinzione fra funzioni di indirizzo e controllo, spettanti agli organi di governo, e funzioni di gestione amministrativa, spettanti alla dirigenza, nonché della continuità dell'azione amministrativa, intese dalla Corte Costituzionale come diretto corollario dei principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'art. 97 Cost., cui non può essere arrecato "vulnus" mediante meccanismi di reclutamento e assegnazione a posti apicali, che non offrano garanzie di individuazione di funzionari idonei e neutrali."* la Corte ha

tenuto a precisare che " *In tale contesto, è convincimento di questo Collegio che detto orientamento si attagli ai soli incarichi conferibili ex art. 110, comma 1, in via residuale mediante "contratti di diritto privato", in tutto identici alle fattispecie di cui al menzionato art. 19, comma 6, mentre non riguardi le diverse fattispecie che da esse si discostano, in ordine non tanto alla natura privatistica del rapporto, quanto alla sua fase costitutiva retta da regole pubblicistiche, rimaste del tutto inesplorate nelle pronunzie rese da parte della Corte Costituzionale e da parte delle Sezioni Riunite della Corte dei conti, il cui oggetto è apparso più circoscritto in ragione del principio della rispondenza a quanto richiesto. Per queste ultime, che non possono ritenersi espressamente derogate o abrogate dall'art. 19, comma 6, privo di questa efficacia secondo quanto affermato dalle stesse Sezioni Riunite, ad avviso di questo Collegio si riepande naturalmente - in assenza di altre norme primarie specifiche di carattere procedurale - l'autonomia statutaria e regolamentare riconosciuta agli Enti Locali ex art. 89, comma 2, lett. d) del TUEL in ordine alla disciplina dell'accesso al lavoro presso gli Enti stessi, ambito nel quale rientra anche la determinazione dei presupposti di fatto per la valida costituzione di tali rapporti.*" (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Lazio, con la deliberazione n.47 del 9 settembre 2011);

ATTESO che alla luce di quanto precede il Giudice contabile ha concluso che "Trattasi, peraltro, di autonomia esercitabile ex art. 111 TUEL nel rispetto dei principi desumibili in materia di dirigenza dello Stato e, nella specie, di quelli contenuti nell'art. 19, comma 6, come novellato dall'art. 40 del d.lgs. 150/2009, nei sensi sopra esposti, tra i quali rientra quello del contingentamento degli incarichi connotati da temporaneità del rapporto di lavoro che appaiono in linea con quelli generali in materia di assunzioni (art. 36, d. lgs. 165/2001) e della preferenza per la dirigenza di ruolo. Per essi, quindi, si impongono adeguamenti statuari e regolamentari che, secondo le peculiarità dell'ente, non solo fissino criteri e regole univoci e trasparenti per selezionare i dirigenti "pro tempore", ma che indirizzino le scelte nella direzione della priorità di queste forme di selezione rispetto al ricorso a contratti privatistici tout court e ne ribadiscano comunque l'eccezionalità rispetto all'assunzione di dirigenti a tempo indeterminato, con razionali limiti quantitativi, complessivamente ridefiniti in analogia con le disposizioni contenute nell'art. 19, comma 6 e nel rispetto di quelli rigidi imposti da tale norma per i dirigenti scelti direttamente. Per quanto sopra, il Collegio ritiene che per il conferimento di incarichi "con provvedimento fiduciario", indipendentemente dai soggetti che ne sono destinatari, vadano rispettati i rigorosi limiti di cui all'art. 19, comma 6, parzialmente superabili, come sopra specificati, solo nelle diverse fattispecie che presentano una fase selettiva "a monte" della sottoscrizione del contratto." (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Lazio, con la deliberazione n.47 del 9 settembre 2011);

CONSIDERATO che alla luce di quanto precede appare evidente che le novelle introdotte all'art.19, commi 6 e seguenti sono tese a limitare il ricorso ad incarichi dirigenziali fiduciari ma non estendono la loro portata limitativa alla facoltà dell'Ente di ricorrere a contratti a termine previa selezione pubblica per la copertura di posti dirigenziali previsti in dotazione organica;

ATTESO che il ricorso alla predette procedure selettive deve necessariamente essere preceduto da "adeguamenti statuari e regolamentari che, secondo le peculiarità dell'ente, non solo fissino criteri e regole univoci e trasparenti per selezionare i dirigenti "pro tempore", ma che indirizzino le scelte nella direzione della priorità di queste forme di selezione rispetto al ricorso a contratti privatistici tout court e ne ribadiscano comunque l'eccezionalità rispetto all'assunzione di dirigenti a tempo indeterminato, con razionali limiti quantitativi,

complessivamente ridefiniti in analogia con le disposizioni contenute nell'art. 19, comma 6 e nel rispetto di quelli rigidi imposti da tale norma per i dirigenti scelti direttamente"

DATTO ATTO che mentre la disciplina statutaria sul punto quale dettata dall'art.63 comma 5 appare congrua ed esaustiva, non altrettanto può affermarsi avuto riguardo alla disciplina regolamentare con particolare riferimento al Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali a persona dipendente dell'Ente;

RITENUTO opportuno in proposito seguire l'autorevole indicazione giurisprudenziale, meglio puntualizzando nel novellare l'atto normativo interno i seguenti aspetti:

- criteri e regole univoci e trasparenti per selezionare i dirigenti "pro tempore";
- le priorità che determinano il ricorso a queste forme di selezione rispetto al ricorso a contratti privatistici tout court e ne ribadiscano comunque l'eccezionalità rispetto all'assunzione di dirigenti a tempo indeterminato,
- i limiti quantitativi, complessivamente ridefiniti in analogia con le disposizioni contenute nell'art. 19, comma 6 e nel rispetto di quelli rigidi imposti da tale norma per i dirigenti scelti direttamente;

ATTESO che alla luce di quanto precede anche al fine di rendere armonioso e coerente oltre che di facile lettura il Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali a personale dipendente dell'Ente, si rende necessario procedere alle seguenti modificazioni ed integrazioni:

Testo attuale	Testo emendato
Titolo "Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali a personale dipendente dell'Ente"	"Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali" e personale dipendente dell'Ente"

Art.1 Stipulazione di contratti a termine con persola dipendente dell'Ente per la copertura di posti di dirigente	Art.1 Stipulazione di contratti a termine per la copertura di posti di dirigente
1. Il Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, sentito il Direttore Generale, può stipulare contratti a termine ai sensi dell'art. 110, comma primo, del decreto legislativo n. 267/2000 e dell'art. 63 dello Statuto Comunale, per la copertura di posti di dirigente, previsti e vacanti nella dotazione organica, con personale già nell'organico dell'Ente in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico.	1. Il Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, sentito il Segretario Generale, può stipulare contratti a termine ai sensi dell'art. 110, comma primo, del decreto legislativo n. 267/2000 e dell'art. 63 dello Statuto Comunale, per la copertura di posti di dirigente, previsti e vacanti nella dotazione organica, con personale già nell'organico dell'Ente in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico <i>nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente, ovvero, ove le predette limitazioni escludano la possibilità di procedere ad incarico fiduciario, previa selezione pubblica, sempre con contratto a termine, con soggetti in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico.</i>
2. La durata del contratto di cui all'art. 63, quinto comma, prima parte, e l'incarico di	2. (invariato)

svolgimento delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 62 dello Statuto Comunale, non può essere superiore a quella del mandato elettorale del Sindaco.	
3. Il contratto di cui al precedente comma primo può essere stipulato solo con personale dipendente dell'Ente, assunto a seguito di procedure concorsuali per la categoria giuridica D.3, in possesso di diploma di laurea e che sia stato titolare di posizioni organizzativa, con svolgimento di funzioni dirigenziali, per almeno cinque anni.	3. Il contratto di cui al precedente comma primo può essere stipulato solo con personale dipendente dell'Ente o di altro ente locale, assunto a tempo indeterminato a seguito di procedure concorsuali per la categoria giuridica D.3, in possesso di diploma di laurea magistrale e che sia stato titolare di posizioni organizzativa, con svolgimento di funzioni dirigenziali, per almeno cinque anni
4. Contestualmente alla stipula del contratto a termine il dipendente già in ruolo nell'Ente è messo in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con conservazione del posto in dotazione organica per tutta la durata del contratto a termine e con riconoscimento dell'anzianità di servizio.	4. Contestualmente alla stipula del contratto a termine il dipendente già in ruolo nell'Ente nel Comune di Luino è messo in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con conservazione del posto in dotazione organica per tutta la durata del contratto a termine e con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La stipulazione del contratto a termine con dipendente di altro ente dovrà necessariamente essere preceduta da analoga collocazione in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con riconoscimento dell'anzianità di servizio.
5. Al termine del contratto il Comune disporrà nuovamente l'inquadramento giuridico ed economico e la collocazione organizzativa del dipendente in essere al momento dalla collocazione in aspettativa.	5. Al termine del contratto il Comune disporrà nuovamente l'inquadramento giuridico ed economico e la collocazione organizzativa del proprio dipendente in essere al momento dalla collocazione in aspettativa.
6. Il contratto a termine può in ogni caso essere risolto anticipatamente qualora venga meno il presupposto rapporto fiduciario con il Sindaco ovvero non siano stati raggiunti gli obiettivi prefissati per cause imputabili al dirigente.	6. Il contratto a termine può in ogni caso essere risolto anticipatamente qualora venga meno il presupposto rapporto fiduciario con il Sindaco ovvero non siano stati raggiunti, previa verifica in contraddittorio, gli obiettivi prioritari concordati o non siano state rispettate direttive generali di particolare rilievo, per cause imputabili al dirigente, od, ancora, sussistano altre cause di legge.

Art. 2 - Aspetti economici e giuridici	Art. 2 - Aspetti economici e giuridici (invariato)
Art. 3 - Istituzione e funzioni del Vicesegretario Generale	Art. 3 - Istituzione e funzioni del Vicesegretario Generale (invariato)
Art. 4 - Proroga 1. I dirigenti ed il Vicesegretario Generale incaricati cessano automaticamente dal loro incarico al termine del mandato del Sindaco che ne ha disposto la nomina, continuando ad esercitare le funzioni loro assegnate sino a nuova nomina e, comunque, sino a non oltre centoventi giorni dalla data di insediamento del nuovo Sindaco e ciò al fine di garantire la continuità nell'attività gestionale ed amministrativa dell'Ente.	Art. 4 - Proroga 1. I dirigenti ed il Vicesegretario Generale incaricati cessano automaticamente dal loro incarico al termine del mandato del Sindaco che ne ha disposto la nomina, continuando ad esercitare le funzioni loro assegnate sino a nuova nomina e, comunque, sino a non oltre centoventi giorni dalla data di insediamento del nuovo Sindaco o dalla data finale di validità del precedente incarico, e ciò al fine di garantire la continuità nell'attività gestionale ed amministrativa dell'Ente. 2. Nel periodo di proroga dell'incarico, potrà essere del pari prorogato, nel limite massimo del sopra indicato termine di centoventi giorni, anche il contratto a termine stipulato con il dirigente e ciò sempre al fine di dare continuità all'azione amministrativa.
	5. Procedure Selettive per l'assunzione a termine ex art.110 TUEL (articolo di nuova formulazione)
	1. L'assunzione mediante contratto a termine ex art.110 TUEL, potrà avvenire previa selezione interna entro i limiti per i quali è ammesso l'incarico fiduciario o per il tramite di selezione pubblica, per la quale potrà essere ammessa riserva per il personale interno nel limite massimo di legge degli incarichi da conferire. 2. I contratti ex art. 110 TUEL per i quali è ammessa il ricorso a personale interno verranno preceduti dall'esame delle professionalità già nell'organico dell'Ente avuto riguardo a: - valutazioni maturate ed i risultati conseguiti nei cinque anni precedenti alla data di incarico (fino al 40% dei punteggi attribuibili); - titoli di studio e/o specializzazione, oltre a quelli necessari per l'accesso

alla posizione per la quale si procede a selezione che non costituiscono oggetto di valutazione (fino al 10% dei punteggi attribuibili);

- attività formativa, purché riferita a corsi per i quali è prevista la valutazione finale: non è ammessa a valutazione la mera partecipazione a seminari/convegni od altri corsi per i quali sia rilasciato il solo attestato di partecipazione (fino al 10% dei punteggi attribuibili);
- pubblicazioni ed attività di docenze purché attinenti le materie per le quali si procede ad incarico (fino al 10% dei punteggi attribuibili);
- curriculum professionale: nella valutazione del curriculum verrà tenuta in debita considerazione l'esperienza professionale pregressa, soprattutto se in analoga posizione a quella per la quale si intende conferire incarico (fino al 30% dei punteggi attribuibili);

Alla predetta valutazione provvede il Servizio Personale, che disporrà la presentazione delle candidature al Sindaco per l'individuazione motivata del soggetto cui affidare l'incarico dirigenziale. Analoga procedura verrà seguita per l'incarico di titolare di posizione organizzativa e/o alta specializzazione.

3. La selezione per assunzione a termine ex art.110 TUEL e per l'affidamento di incarichi non fiduciari è per titoli e colloquio ed è preceduta da avviso pubblico da inserirsi nell'Albo Pretorio on line e nel sito del Comune di Luino, per un periodo non inferiore a quindici giorni. I dipendenti del Comune di Luino e gli ulteriori soggetti interessati potranno far pervenire al Servizio Personale la propria candidatura nel termine perentorio fissato dall'avviso pubblico, unitamente ad ogni altra documento utile ai fini della selezione. La presentazione delle domande e della documentazione relativa avverrà secondo le modalità fissate nell'avviso pubblico.

4. Ai fini della valutazione per titoli

verranno considerati utili:

- I titoli di studio e/o specializzazione, oltre a quelli necessari per l'accesso alla posizione per la quale si procede a selezione che non costituiscono oggetto di valutazione (fino al 20% dei punteggi attribuibili);
- Attività formativa purché riferita a corsi per i quali è prevista la valutazione finale: non sono ammessi a valutazione la partecipazione a seminari/convegni od altri corsi per i quali sia rilasciato mero attestato di partecipazione (fino al 15% dei punteggi attribuibili);
- Pubblicazioni ed attività di docenze purché attinenti le materie per le quali si procede a selezione (fino al 15% dei punteggi attribuibili);
- Il curriculum professionale: nella valutazione del curriculum va tenuta in debita considerazione l'esperienza professionale pregressa, soprattutto se in analoga posizione a quella per la quale si intende conferire l'incarico dirigenziale (fino al 50% dei punteggi attribuibili);

Alla valutazione per titoli provvede la Commissione valutatrice, nominata con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, la quale non potrà assegnare un punteggio superiore ad un terzo di quello complessivamente disponibile. La Commissione valutatrice, presieduta dal Segretario Generale e/o dal Responsabile del Servizio Personale (se non interessato direttamente dalla selezione) che pure ne fa parte, dovrà essere integrata da uno o più esperti/e in materie psicologiche e/o manageriali.

Il colloquio sarà volto a verificare le competenze gestionali possedute dal candidato nonché la motivazione a ricoprire l'incarico dirigenziale. Alla valutazione del colloquio verrà assegnato un punteggio non superiore a due terzi di quello complessivamente disponibile.

Nell'avviso pubblico verranno precisati i

	criteri motivazionali che sottendono l'attribuzione dei punteggi.
	5. Al termine della selezione verrà formata la graduatoria finale, approvata con atto dirigenziale, sulla base della quale verrà, previa applicazione se prevista della riserva per il personale interno, individuato il soggetto proposto al Sindaco per il conferimento dell'incarico.
	6. Il soggetto individuato dovrà assumere servizio entro trenta giorni o comunque nel termine perentorio fissato nella comunicazione con la quale viene proposta l'assunzione a termine e l'incarico dirigenziale.

	6. Norme finali (articolo di nuova formulazione)
	1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento valgono le disposizioni di legge, Statuto e regolamento che disciplinano le procedure selettive ed il conferimento di incarichi dirigenziali ex art.109 TUEL.
	7. Entrata in vigore (articolo di nuova formulazione)
	1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente della deliberazione della Giunta comunale di approvazione

DATO ATTO che il Regolamento in questione, emendato ed integrato secondo la formulazione sopra esposta, è sottoposto alla riapprovazione della Giunta comunale nella sua integrale riscrittura al fine di provvedere a nuova riadozione come da bozza allegata a formarne parte sostanziale ed integrante del presente provvedimento;

CONSIDERATO che appare utile ed indispensabile, seppure nelle more dell'approvazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, novellare la già vigente disciplina regolamentare al fine di consentire all'Ente, nel rispetto dei maturati orientamenti giurisprudenziali, di poter disporre di un importante strumento di reclutamento di elevate professionalità di profilo dirigenziale, cui affidare la direzione di strutture complesse e/o apicali;

DATO ATTO che il corpo normativo in questione appare congrua ed esaustivamente idoneo a disciplinare la materia degli incarichi dirigenziali a termine

ACQUISITO il parere favorevole ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, espresso dal Dirigente del Settore Affari Istituzionali, Legali e Sviluppo Organizzativo - Responsabile del Servizio Personale - in ordine alla regolarità tecnica;

DATO ATTO della propria competenza in materia ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** le integrazioni e le modificazione del Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali quali meglio illustrate in parte narrativa del presente provvedimento;
2. **DI RIAPPROVARE** integralmente il Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali con le modifiche introdotte nel precedente punto 1) dando atto che il Regolamento in parola entrerà in vigore il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente della presente deliberazione di approvazione;
3. **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio Personale di procedere alla proroga dei contratti a termine del personale dirigente già in essere per il solo tempo necessario a dare corso alle procedure selettive di cui al Regolamento oggetto di approvazione con la presente deliberazione;
4. **DI DARE ATTO** che il Sindaco procederà, del pari, con proprio decreto a prorogare gli incarichi dirigenziali afferenti il personale dirigente con il quale intercorre contratto a termine per il solo tempo necessario a dare corso alle procedure selettive di cui al presente regolamento;
5. **DI DARE ATTO** che del pari si provvederà da parte dei dirigenti responsabili dei settori a prorogare gli incarichi di posizioni organizzative e di alta specializzazione;
6. **DI TRASMETTERE** il presente atto, trattandosi di atto in materia organizzativa, alle organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori dipendenti per opportuna informazione.



COMUNE DI LUINO

(Provincia di Varese)

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI
DIRIGENZIALI. MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI.
RIADOZIONE.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Motivi ed osservazioni:

Luino, lì 12/12/2011

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
PERSONALE

(Dott. Francesco FACHINI)

Regolamento per il conferimento di incarichi dirigenziali

Art.1 Stipulazione di contratti a termine per la copertura di posti di dirigente

1. Il Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, sentito il Segretario, può stipulare contratti a termine ai sensi dell'art. 110, comma primo, del decreto legislativo n. 267/2000 e dell'art. 63 dello Statuto Comunale, per la copertura di posti di dirigente, previsti e vacanti nella dotazione organica, con personale già nell'organico dell'Ente in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente, ovvero, ove le predette limitazioni escludano la possibilità di procedere ad incarico fiduciario, previa selezione pubblica, sempre con contratto a termine, con soggetti in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico.

2. La durata del contratto di cui all'art. 63, quinto comma, prima parte, e l'incarico di svolgimento delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 62 dello Statuto Comunale, non può essere superiore a quella del mandato elettorale del Sindaco

3. Il contratto di cui al precedente comma primo può essere stipulato solo con personale dipendente dell'Ente o di altro ente locale, assunto a tempo indeterminato a seguito di procedure concorsuali per la categoria giuridica D.3, in possesso di diploma di laurea magistrale e che sia stato titolare di posizioni organizzativa, con svolgimento di funzioni dirigenziali, per almeno cinque anni

4. Contestualmente alla stipula del contratto a termine il dipendente già in ruolo nel Comune di Luino è messo in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con conservazione del posto in dotazione organica per tutta la durata del contratto a termine e con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La stipulazione del contratto a termine con dipendente di altro ente dovrà necessariamente essere preceduta da analoga collocazione in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

5. Al termine del contratto il Comune disporrà nuovamente l'inquadramento giuridico ed economico e la collocazione organizzativa del proprio dipendente in essere al momento dalla collocazione in aspettativa.

6. Il contratto a termine può in ogni caso essere risolto anticipatamente qualora venga meno

il presupposto rapporto fiduciario con il Sindaco ovvero non siano stati raggiunti, previa verifica in contraddittorio, gli obiettivi concordati o non siano state rispettate direttive generali di particolare rilievo, per cause imputabili al dirigente, od, ancora, sussistano altre cause di legge.

Art. 2 - Aspetti economici e giuridici

1. Al contratto a termine per la copertura di posti vacanti di dirigente stipulato con personale già dipendente dell'ente si applica la disciplina giuridica di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del Comparto Regioni ed Autonomie Locali nonché gli ulteriori istituti di legge vigenti per il personale dirigente degli enti locali.
2. Il trattamento economico fissato dal contratto di cui al primo comma non potrà essere inferiore, a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente del Comparto Regioni ed Autonomie Locali.
3. La retribuzione di posizione e di risultato verrà fissata dal Sindaco con l'atto di conferimento delle posizioni dirigenziali.
4. Al termine del contratto verrà liquidato il trattamento di fine rapporto afferente il relativo periodo di durata.

Art. 3 - Istituzione e funzioni del Vicesegretario Generale

1. E' istituito nella dotazione organica il profilo professionale di Vicesegretario Generale.
2. Il Sindaco, sentito il Segretario Generale, nomina, con proprio decreto, tra i dirigenti ed i responsabili di servizio che abbiano i requisiti per la nomina a segretario comunale, un Vicesegretario Generale per coadiuvare nell'esercizio delle funzioni attribuite dalla legge, il Segretario Generale e sostituirlo nel caso di vacanza, assenza od impedimento.
3. Il decreto di nomina dovrà inoltre indicare la durata dell'incarico, che non potrà in ogni caso eccedere la durata del mandato del Sindaco.
4. La revoca dell'incarico potrà essere disposta dal Sindaco, con decreto, in ogni momento e per i motivi che sottendono la revoca dell'incarico dirigenziale.

Art. 4 - Proroga

1. I dirigenti ed il Vicesegretario Generale incaricati cessano automaticamente dal loro incarico al termine del mandato del Sindaco che ne ha disposto la nomina, continuando ad esercitare le funzioni loro assegnate sino a nuova nomina e, comunque, sino a non oltre centoventi giorni dalla data di insediamento del nuovo Sindaco o dalla data finale di validità del precedente incarico, e ciò al fine di garantire la continuità nell'attività gestionale ed amministrativa dell'Ente.

2. Nel periodo di proroga dell'incarico, potrà essere del pari prorogato, nel limite massimo del sopra indicato termine di centoventi giorni, anche il contratto a termine stipulato con il dirigente e ciò sempre al fine di dare continuità all'azione amministrativa.

5. Procedure Selettive per l'assunzione a termine ex art.110 TUEL

1. L'assunzione mediante contratto a termine ex art.110 TUEL, potrà avvenire previa selezione interna entro i limiti per i quali è ammesso l'incarico fiduciario o per il tramite di selezione pubblica, per la quale potrà essere ammessa riserva per il personale interno nel limite massimo di legge degli incarichi da conferire.

2. I contratti ex art. 110 TUEL per i quali è ammessa il ricorso a personale interno verranno preceduti dall'esame delle professionalità già nell'organico dell'Ente avuto riguardo a:

- valutazioni maturate ed i risultati conseguiti nei cinque anni precedenti alla data di incarico (fino al 40% dei punteggi attribuibili);
- titoli di studio e/o specializzazione, oltre a quelli necessari per l'accesso alla posizione per la quale si procede a selezione che non costituiscono oggetto di valutazione (fino al 10% dei punteggi attribuibili);
- attività formativa, purché riferita a corsi per i quali è prevista la valutazione finale: non è ammessa a valutazione la mera partecipazione a seminari/convegni od altri corsi per i quali sia rilasciato il solo attestato di partecipazione (fino al 10% dei punteggi attribuibili);
- pubblicazioni ed attività di docenze purché attinenti le materie per le quali si procede ad incarico (fino al 10% dei punteggi attribuibili);
- curriculum professionale: nella valutazione del curriculum verrà tenuta in debita considerazione l'esperienza professionale pregressa, soprattutto se in analoga posizione a quella per la quale si intende conferire incarico (fino al 30% dei punteggi attribuibili);

Alla predetta valutazione provvede il Servizio Personale, che disporrà la presentazione delle candidature al Sindaco per l'individuazione motivata del soggetto cui affidare l'incarico dirigenziale. Analoga procedura verrà seguita per l'incarico di titolare di posizione organizzativa e/o alta specializzazione.

3. La selezione per assunzione a termine ex art.110 TUEL e per l'affidamento di incarichi non fiduciari è per titoli e colloquio ed è preceduta da avviso pubblico da inserirsi nell'Albo Pretorio on line e nel sito del Comune di Luino, per un periodo non inferiore a quindici giorni. I dipendenti del Comune di Luino e gli ulteriori soggetti interessati potranno far pervenire al Servizio Personale la propria candidatura nel termine perentorio fissato dall'avviso pubblico, unitamente ad ogni altra documento utile ai fini della selezione. La presentazione delle domande e della documentazione relativa avverrà secondo le modalità fissate nell'avviso pubblico.

4. Ai fini della valutazione per titoli verranno considerati utili:

- I titoli di studio e/o specializzazione, oltre a quelli necessari per l'accesso alla posizione per la quale si procede a selezione che non costituiscono oggetto di valutazione (fino al 20% dei punteggi attribuibili);
- Attività formativa purché riferita a corsi per i quali è prevista la valutazione finale: non sono ammessi a valutazione la partecipazione a seminari/convegni od altri corsi per i quali sia rilasciato mero attestato di partecipazione (fino al 15% dei punteggi attribuibili);
- Pubblicazioni ed attività di docenze purché attinenti le materie per le quali si procede a selezione (fino al 15% dei punteggi attribuibili);
- Il curriculum professionale: nella valutazione del curriculum va tenuta in debita considerazione l'esperienza professionale pregressa, soprattutto se in analogia posizione a quella per la quale si intende conferire l'incarico dirigenziale (fino al 50% dei punteggi attribuibili);

Alla valutazione per titoli provvede la Commissione valutatrice, nominata con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, la quale non potrà assegnare un punteggio superiore ad un terzo di quello complessivamente disponibile. La Commissione valutatrice, presieduta dal Segretario Generale e/o dal Responsabile del Servizio Personale (se non interessato direttamente dalla selezione) che pure ne fa parte, dovrà essere integrata da uno o più esperti/e in materie psicologiche e/o manageriali.

Il colloquio sarà volto a verificare le competenze gestionali possedute dal candidato nonché la motivazione a ricoprire l'incarico dirigenziale. Alla valutazione del colloquio verrà assegnato un punteggio non superiore a due terzi di quello complessivamente disponibile.

Nell'avviso pubblico verranno precisati i criteri motivazionali che sottendono l'attribuzione dei punteggi.

5. Al termine della selezione verrà formata la graduatoria finale, approvata con atto dirigenziale, sulla base della quale verrà, previa applicazione se prevista della riserva per il personale interno, individuato il soggetto proposto al Sindaco per il conferimento dell'incarico.

6. Il soggetto individuato dovrà assumere servizio entro trenta giorni o comunque nel termine perentorio fissato nella comunicazione con la quale viene proposta l'assunzione a termine e l'incarico dirigenziale.

6. Norme finali

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento valgono le disposizioni di legge, Statuto e regolamento che disciplinano le procedure selettive ed il conferimento di incarichi dirigenziali ex art.109 TUEL.

7. Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente della deliberazione della Giunta comunale di approvazione

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
(Avv. Andrea Pellucini)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Francesco TRAMONTANA)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune, ai sensi dell'articolo 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in data 11 GEN. 2012 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi.

Luino, li 11 GEN. 2012

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO
Dott. Romano NICOLDI

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 21 GEN. 2012, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Luino, li 24 GEN. 2012



IL DIRIGENTE DEL SETTORE
AFFARI ISTITUZIONALI LEGALI
E SVILUPPO ORGANIZZATIVO
(Dott. Francesco FAGNINI)

Comune di Luino