

COMUNE DI ORBETELLO

Provincia di Grosseto

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 110 DEL D.LGS. N. 267/2000

Art. 1 - (Oggetto del Regolamento)

1. Il presente Regolamento disciplina il conferimento da parte del Sindaco degli incarichi di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000.
2. Il dirigente del Servizio Personale procede con una o più determinazioni alla nomina del responsabile del procedimento, all'indizione della selezione, all'approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione, alla nomina della commissione esaminatrice e del segretario verbalizzante di questa, all'approvazione della graduatoria redatta da tale commissione.
3. I contratti di lavoro a termine di cui al presente Regolamento possono essere stipulati nei limiti previsti dalla vigente normativa.
4. Il rapporto di lavoro non può avere durata inferiore a tre anni e superiore al mandato elettivo del Sindaco in carica, fatta salva la facoltà di proroga - qualora ciò sia ritenuto necessario od opportuno al fine di garantire continuità gestionale e/o istituzionale - fino a quando il Sindaco neoeletto abbia adottato i nuovi provvedimenti di incarichi dirigenziali e comunque non oltre sei mesi dall'insediamento.
5. Il rapporto inizialmente costituito per periodi inferiori al mandato amministrativo del Sindaco può essere prorogato, alle medesime condizioni, nel rispetto dei limiti temporali massimi di cui al precedente comma 4.
6. Alla procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali sopra indicati possono essere conferiti, previa stipula di apposito contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche a personale dipendente del Comune di Orbetello inquadrato nell'area dei funzionari in possesso dei requisiti connessi al posto da coprire verificati con i criteri di cui al presente Regolamento.
7. Il dipendente a cui è conferito l'incarico dirigenziale è collocato in aspettativa senza assegni con riguardo alla posizione nella dotazione di provenienza per tutta la durata del rapporto dirigenziale a tempo determinato. Allo spirare del termine di efficacia del rapporto dirigenziale costituito a tempo determinato, come in ogni caso di cessazione anticipata degli effetti medesimi, cessano, altresì, di diritto, gli effetti del collocamento in aspettativa senza assegni del dipendente interessato, il quale, dallo stesso termine, è riallocato, per gli effetti giuridici ed economici, nella posizione della dotazione di provenienza.
8. Non possono essere nominati dirigenti a termine dipendenti dell'Ente cessati dal servizio per qualsiasi causa, se non sono trascorsi almeno cinque anni dalla data di cessazione.
9. Ove incarichi dirigenziali a tempo determinato siano conferiti ai dipendenti del Comune di Orbetello da parte di altre pubbliche amministrazioni, gli stessi possono essere collocati, a domanda, in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico.

10. Ai rapporti dirigenziali costituiti ai sensi del presente Regolamento si applica il trattamento giuridico ed economico della separata area contrattuale afferente al personale dirigenziale dipendente dagli enti locali.

11. I trattamenti economici accessori relativi ai rapporti dirigenziali di cui al presente Regolamento non sono finanziabili nell'ambito degli ordinari fondi di alimentazione degli omologhi trattamenti economici contrattualmente previsti per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 2 - (Requisiti per partecipare alla selezione)

1. I requisiti di partecipazione alla selezione sono individuati come segue:

a) Almeno una delle seguenti esperienze lavorative:

a.1) almeno tre anni, anche non continuativi, di servizio effettivo presso pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, svolti con la qualifica di dirigente;

a.2) almeno cinque anni, anche non continuativi, di servizio effettivo presso pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, svolti in posizioni comportanti lo svolgimento di funzioni dirigenziali e/o alta professionalità, pur senza il possesso della qualifica dirigenziale;

a.3) avere ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche, aziende pubbliche e private per un periodo, anche non continuativo, di almeno cinque anni;

a.4) essere o essere stato dipendente di un ente locale con inquadramento nell'area dei funzionari a cui sia stato attribuito un incarico di Posizione Organizzativa/EQ per almeno 5 anni;

b) Possesso di laurea idonea alla selezione di cui trattasi, individuata come segue:

b.1) con riferimento ai settori tecnici:

- possesso di laurea vecchio ordinamento o specialistica (D.M. 509/99) o magistrale (D.M. 270/04) in ingegneria e iscrizione alla sezione A, settore a) (civile e ambientale), dell'albo professionale dell'ordine degli ingegneri (art. 45, D.P.R. 328/2001);

- possesso di laurea vecchio ordinamento o specialistica (D.M. 509/99) o magistrale (D.M. 270/04) in architettura e iscrizione alla sezione A, settore a) (architettura) o settore b) (pianificazione territoriale), dell'albo professionale dell'ordine degli architetti (art. 15, D.P.R. 328/2001)»;

b.2) con riferimento agli altri settori comunali, possesso del diploma di laurea *triennale o di laurea vecchio ordinamento o specialistica* (D.M. 509/99) o *magistrale* (D.M. 270/04) in giurisprudenza, o scienze politiche, o economia e commercio o equipollenti.

Art. 3 - (Avviso di selezione)

1. L'avviso di selezione deve contenere le seguenti indicazioni essenziali:

- la tipologia, le caratteristiche e i contenuti dell'incarico che si intende conferire;

- la durata dell'incarico;

- la durata del periodo di prova;

- le caratteristiche del rapporto di lavoro;

- le competenze professionali richieste;

- le competenze comportamentali richieste (soft skills);

- i requisiti richiesti, con riferimento sia al titolo di studio che all'esperienza professionale, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento;

- il trattamento economico da assegnare;

- il termine entro il quale devono essere presentate le manifestazioni di interesse alla selezione pubblica corredate obbligatoriamente dal curriculum vitae del candidato;

- le modalità di invio delle manifestazioni di interesse e della documentazione necessaria;

- i contenuti e le materie del colloquio da sostenere in relazione alle competenze da accertare;
 - il punteggio previsto per la valutazione delle le competenze comportamentali;
 - l'indicazione delle modalità con cui i candidati vengono invitati al colloquio e i tempi di preavviso per lo svolgimento del medesimo;
 - l'unità organizzativa responsabile e il nominativo del responsabile del procedimento.
- L'avviso, in relazione ai contenuti dell'incarico da conferire, può richiedere requisiti a carattere specifico con riferimento all'esperienza pluriennale e alla professionalità ricercata dall'Ente funzionali al reperimento delle risorse più idonee allo svolgimento dello stesso (esempio: abilitazioni, iscrizioni ad albi, ambiti lavorativi nei quali deve essere maturata l'esperienza, e simili).
2. L'avviso deve essere pubblicato, in forma integrale, nei modi e forme di legge, per un periodo pari almeno a quindici giorni consecutivi.

Art. 4 - (Commissione esaminatrice)

1. La commissione esaminatrice è formata da almeno tre componenti esperti nelle materie oggetto dell'incarico e nelle competenze comportamentali richieste. In alternativa, per la valutazione di queste ultime la commissione può essere integrata da un esperto in materia di selezione del personale. Se dipendenti pubblici, i componenti esperti devono essere in possesso di qualifica dirigenziale.

Art. 6 - (Modalità della selezione)

1. La selezione, rivolta a verificare la professionalità, l'idoneità e l'attitudine dei candidati a svolgere l'incarico da conferire, consisterà nella valutazione del curriculum del candidato ed in un colloquio.

2. Il colloquio verte sui seguenti aspetti:

- in generale sul diritto amministrativo e sul diritto degli enti locali e, in particolare, sulle materie connesse all'ambito di competenza del settore per il cui incarico di dirigenza si concorre;
- ambiti organizzativi e gestionali propri delle materie professionalmente trattate nel ruolo da ricoprirsi;
- orientamento all'innovazione organizzativa, allo snellimento delle procedure e alle relazioni con l'utenza;
- prefigurazione di azioni e comportamenti per l'assolvimento delle attribuzioni;
- processi motivazionali e valutazione delle prestazioni e del personale assegnato;
- introduzione e gestione dei sistemi incentivanti;
- le competenze (capacità e attitudini) e le motivazioni del candidato in relazione all'incarico da conferire. A tal fine, nel bando vengono indicate le aree di competenza e le specifiche competenze da valutare.

3. Il punteggio totale a disposizione della commissione, con riferimento a ciascun candidato è di punti 40, così ripartiti:

- max punti 10 per la valutazione complessiva del curriculum;
- max punti 30 per la valutazione del colloquio. Nell'ambito dei 30 punti, la quota di punti da assegnare per la valutazione delle competenze comportamentali, da indicarsi nell'avviso di selezione, viene determinata in funzione delle caratteristiche della posizione e delle competenze specifiche connesse all'incarico da conferire.

4. Il colloquio si intenderà superato per i candidati che abbiano ottenuto un punteggio di almeno 21/30.

5. Una volta completato l'iter di cui al presente articolo gli atti vengono trasmessi al Sindaco per il conferimento dell'incarico.

Articolo 7 - Decorrenza e pubblicità

1. Il presente Regolamento entra in vigore dopo l'approvazione ed intervenuta esecutività della delibera di adozione.
2. Il presente Regolamento sarà pubblicato sul sito Internet del Comune di Orbetello.