



COMUNE DI NOVI DI MODENA

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI A
TEMPO DETERMINATO DIRIGENZIALI, DI ALTA
PROFESSIONALITA' E DI SUPPORTO AGLI ORGANI DI GOVERNO**

Parte integrante del Regolamento degli Uffici e dei Servizi

Approvato con Delibera Giunta Unione n. 25 del 25.03.2015

Recepito dal Comune di Novi di Modena con Delibera Giunta Comunale n. 36 del 30.04.2015

INDICE

Art 1

Incarichi di dirigenza con rapporti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

Art 2

Incarichi di dirigenza e alte specializzazioni con rapporti a tempo determinato al di fuori della dotazione organica ai sensi dell'art. 110 comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000

Art 3

Incarichi a termine di diritto privato di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

Art 4

Unità organizzative di supporto agli Organi di Governo

Art 5

Procedure per l'assunzione a tempo determinato di dirigenti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del DLgs 267/2000

Art 6

Procedure per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 2 del DLgs 267/2000

Art 7

Procedure per l'assunzione a tempo determinato di alte professionalità ai sensi dell'art. 110 comma 1 del DLgs 267/2000

Art 8

Aspettativa per assunzione di incarichi dirigenziali

Art 9

Limiti alla costituzione di rapporti di lavoro ex art. 110 DLgs 267/2000

Art 10

Norma finale

Art 1

Incarichi di dirigenza con rapporti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

1. Nell'ambito della vigente dotazione organica dell'Ente, possono essere stipulati i contratti a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, per il conferimento di incarichi dirigenziali, fermo restando i requisiti culturali e di esperienza professionale richiesti per la qualifica da assumere. Tali contratti possono essere stipulati, nella misura massima stabilita dalla normativa nel tempo vigente.
2. Il conferimento di incarico di cui al comma precedente può essere effettuato solo dopo aver dimostrato che nei ruoli dell'amministrazione manchino, o non siano disponibili, le competenze professionali oggetto dell'incarico, oppure qualora nessun dirigente dell'ente abbia risposto ad idoneo avviso interno di ricerca di figura professionale da assegnare alla posizione da ricoprire.
3. La sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo determinato avviene a seguito di valutazione delle capacità professionali, desunte oltre che dal curriculum presentato dai candidati, da un'apposita procedura selettiva, di cui al successivo art. 5, orientata ad individuare il possesso di una adeguata capacità manageriale in funzione dell'incarico dirigenziale da assegnare, previa verifica del possesso del Diploma di Laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea Magistrale (nuovo ordinamento) o Laurea specialistica o specializzazione, almeno biennale, post laurea, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento e, ove richiesto, dell'iscrizione a specifico albo professionale.
4. Gli incarichi assegnati ai sensi del presente articolo non possono avere durata inferiore ai tre anni e sono eventualmente rinnovabili per un termine comunque non superiore alla durata del mandato elettivo del Presidente.
5. Il trattamento economico spettante al personale assunto ai sensi del presente articolo è quello previsto dal CCNL dell'Area dirigenziale del Comparto Regioni-Autonomie Locali. In particolare la retribuzione di posizione sarà corrispondente al valore economico riconosciuto alla posizione organizzativa che il soggetto è chiamato a dirigere. E' fatta salva la possibilità di riconoscere, con provvedimento motivato della Giunta, un'indennità ad personam ai sensi degli artt. 110 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 e 19 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. Il dirigente assunto in servizio ai sensi del presente articolo è sottoposto ad un periodo di prova non superiore a sei mesi e comunque rapportato a quella del contratto di lavoro se inferiore ad un anno. Il dirigente può essere esonerato dall'espletamento del periodo di prova qualora lo abbia già superato in occasione di un precedente rapporto di lavoro instaurato, in posizione analoga, con l'Ente.
7. Ove il rapporto instaurato ai sensi del presente articolo sia costituito con personale già dipendente della Pubblica Amministrazione, il lavoratore interessato è collocato in aspettativa senza assegni con diritto alla conservazione del posto e riconoscimento dell'anzianità di servizio per la durata dell'incarico assegnato.
8. Il contratto può prevedere l'obbligo per il dipendente di non accettare, per un periodo di due anni dalla scadenza del contratto stesso, di posti di lavoro presso soggetti che, sia in forma individuale che societaria, abbiano intrattenuto in qualsiasi forma rapporti contrattuali con l'ente durante il periodo di affidamento dell'incarico.
9. Il contratto individuale di lavoro può prevedere la facoltà dell'Amministrazione di erogare, nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non derivante da inadempimenti afferenti il rapporto contrattuale in atto, una indennità supplementare, nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa del bilancio, determinata in misura non superiore a dodici mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

10. Il dirigente assunto a tempo determinato è tenuto ai medesimi doveri ed obblighi previsti per i dirigenti a tempo indeterminato ed osserva i medesimi divieti. È tenuto inoltre ai doveri, obblighi e divieti previsti dal contratto di lavoro sottoscritto dalle parti. È soggetto alle responsabilità accessorie previste dal proprio contratto di lavoro, oltre alle responsabilità previste per i dirigenti a tempo indeterminato.
11. Nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o risulti in situazione strutturalmente deficitaria, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo s'intendono risolti di diritto.

Art 2

Incarichi di dirigenza e alte specializzazioni con rapporti a tempo determinato al di fuori della dotazione organica ai sensi dell'art. 110 comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000

1. Al di fuori della vigente dotazione organica, per peculiari necessità organizzative ove manchino specifiche professionalità funzionali ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione, alle attività da espletare ed alle necessità da soddisfare, possono essere stipulati i contratti a tempo determinato di cui all'art. 110 comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000, per il conferimento di incarichi dirigenziali e di alta specializzazione, fermo restando i requisiti richiesti per la qualifica da assumere.
2. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5% del totale della dotazione organica della dirigenza e dei funzionari e comunque per almeno una unità.
3. Gli incarichi dirigenziali assegnati ai sensi del presente articolo non possono avere durata inferiore ai tre anni e sono eventualmente rinnovabili per un termine comunque non superiore alla durata del mandato elettivo del Presidente.
4. La durata del contratto per alta specializzazione non può eccedere i limiti del mandato elettivo del Presidente in corso e a decorre dalla data di sottoscrizione.
5. La sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo determinato avviene a seguito di valutazione delle capacità professionali, desunte oltre che dal curriculum presentato dai candidati, da un'apposita procedura selettiva, di cui al successivo art. 6, orientata ad individuare il possesso di un'adeguata esperienza professionale in funzione dell'incarico da assegnare, previa verifica del possesso del Diploma di Laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea Magistrale (nuovo ordinamento) o Laurea specialistica o specializzazione, almeno biennale, post laurea, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento, e, ove richiesto, dell'iscrizione a specifico albo professionale.
6. Il trattamento economico spettante al personale assunto ai sensi del presente articolo è quello previsto dal CCNL Regioni-Autonomie Locali dell'Area della dirigenza o dal CCNL Regioni-Autonomie Locali per il personale del Comparto. In particolare per la dirigenza la retribuzione di posizione sarà corrispondente al valore economico riconosciuto alla posizione organizzativa che il soggetto è chiamato a dirigere mentre per le alte professionalità quello corrispondente alla posizione organizzativa più elevata. E' fatta salva la possibilità di riconoscere, con provvedimento motivato della Giunta, un'indennità ad personam ai sensi degli artt. 110 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000.
7. Il dipendente assunto in servizio ai sensi del presente articolo è sottoposto ad un periodo di prova non superiore a sei mesi, rapportato alla durata del contratto se inferiore ad un anno.
8. Il contratto individuale di lavoro può prevedere la facoltà dell'Amministrazione di erogare, nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non derivante da inadempimenti afferenti il rapporto contrattuale in atto, una indennità supplementare, nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa del bilancio, determinata in misura non superiore a dodici mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

9. Il contratto può prevedere l'obbligo per il dipendente di non accettazione, per un periodo di due anni dalla scadenza del contratto stesso, di posti di lavoro presso soggetti che, sia in forma individuale che societaria, abbiano intrattenuto in qualsiasi forma rapporti contrattuali con l'ente durante il periodo di affidamento dell'incarico.
10. Il dipendente a tempo determinato è tenuto ai medesimi doveri ed obblighi previsti per i dipendenti a tempo indeterminato ed osserva i medesimi divieti. È tenuto inoltre ai doveri, obblighi e divieti previsti dal contratto di lavoro sottoscritto dalle parti. È soggetto alle responsabilità accessorie previste dal proprio contratto di lavoro, oltre alle responsabilità previste per i dipendenti a tempo indeterminato.
11. Nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o risulti in situazione strutturalmente deficitaria, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo s'intendono risolti di diritto.

Art 3

Incarichi a termine di diritto privato di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

1. La Giunta, al fine di soddisfare particolari esigenze correlate al conseguimento di prioritari obiettivi istituzionali, può autorizzare, anche su proposta della direzione della gestione, nei limiti quantitativi previsti dalla vigente normativa, l'attribuzione di incarichi individuali di alta specializzazione ad esperti di comprovata esperienza e competenza, fermi restando i requisiti richiesti dal Regolamento dei Concorsi per la qualifica da ricoprire che non può essere inferiore alla categoria D.
2. Il conferimento di incarico di cui al comma precedente può essere effettuato solo dopo aver dimostrato che nei ruoli dell'amministrazione non siano disponibili, le competenze professionali oggetto dell'incarico, oppure qualora nessun dipendente abbia risposto ad idoneo avviso interno di ricerca di figura professionale da assegnare alla posizione da ricoprire.
3. La durata del contratto per alta specializzazione non può eccedere i limiti del mandato elettivo del Presidente in corso e a decorre dalla data di sottoscrizione.
4. La stipulazione di questo contratto di lavoro a tempo determinato avviene a seguito di valutazione delle capacità professionali, desunte oltre che dal curriculum presentato dai candidati, da un'apposita procedura selettiva, di cui al successivo art. 7, orientata ad individuare un'adeguata esperienza professionale in funzione dell'incarico da affidare, previa verifica del possesso del Diploma di Laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea Magistrale (nuovo ordinamento) o Laurea specialistica e/o specializzazione, almeno biennale, post laurea, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento, oltreché, ove richiesto, dell'iscrizione a specifico albo professionale.
5. Il trattamento economico spettante al personale assunto ai sensi del presente articolo è quello previsto dal CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali. In particolare la retribuzione di posizione sarà corrispondente al valore economico riconosciuto alla posizione organizzativa più elevata. E' fatta salva la possibilità di riconoscere, con provvedimento motivato della Giunta, un'indennità ad personam ai sensi degli artt. 110 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000.
6. Il dipendente assunto in servizio ai sensi del presente articolo è sottoposto ad un periodo di prova non superiore a sei mesi, rapportato alla durata del contratto se inferiore ad un anno.
7. Il contratto individuale di lavoro può prevedere la facoltà dell'Amministrazione di erogare, nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non derivante da inadempimenti afferenti il rapporto contrattuale in atto, una indennità supplementare,

nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa del bilancio, determinata in misura non superiore a dodici mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

8. Il dipendente a tempo determinato è tenuto ai medesimi doveri ed obblighi previsti per i dipendenti a tempo indeterminato ed osserva i medesimi divieti. È tenuto inoltre ai doveri, obblighi e divieti previsti dal contratto di lavoro sottoscritto dalle parti. È soggetto alle responsabilità accessorie previste dal proprio contratto di lavoro, oltre alle responsabilità previste per i dipendenti a tempo indeterminato.
9. Il contratto può prevedere l'obbligo per il dipendente a contratto di diritto privato di alta specializzazione di non accettazione, per un periodo di due anni dalla scadenza del contratto stesso, di posti di lavoro presso soggetti che, sia in forma individuale che societaria, abbiano intrattenuto in qualsiasi forma rapporti contrattuali con l'ente durante il periodo di affidamento dell'incarico.
10. Nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o risulti in situazione strutturalmente deficitaria, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo s'intendono risolti di diritto.

Art 4

Unità organizzative di supporto agli Organi di Governo

1. Gli incarichi a figure di supporto poste alle dirette dipendenze di Amministratori, in Uffici o Staff o a funzioni di staff, di indirizzo e controllo, costituiti presso la segreteria del Presidente, in ambiti interassessorili, o anche presso gli uffici di coordinamento dei singoli assessorati, possono essere conferiti sino a scadenza del mandato del Presidente in carica, anche a figure non dirigenziali.
2. Le figure di supporto sono reclutate sia attraverso mobilità interna che comando temporaneo di dipendenti già in servizio. E' riconosciuto al Presidente la facoltà di individuare e nominare, intuitu personae, le figure di supporto con apposito atto ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, incaricabili se l'Ente non è in dissesto e non strutturalmente deficitario, nel rispetto delle norme contrattuali vigenti per requisiti posseduti e categorie assegnate.
3. Al personale assegnato per lo svolgimento delle funzioni di segreteria del Presidente è preposto un Responsabile individuato e nominato dallo stesso Presidente con apposito atto ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. n. 267/2000. L'incarico, di carattere fiduciario, può essere attribuito a personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ente appartenente all'area direttiva oppure a soggetto esterno al medesimo Ente comunque in possesso di requisiti professionali adeguati alle mansioni da svolgere in base alla natura e alle caratteristiche delle funzioni da espletare e ai programmi da realizzare, alla formazione culturale, all'attitudine e alla capacità professionale.
Se individuato all'interno dell'Ente, al Responsabile viene mantenuta la posizione giuridica ed economica in godimento.
4. Al personale di cui ai precedenti commi, assunti ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. n. 267/2000, si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali. L'inquadramento specifico del singolo dipendente è definito, anche in relazione al titolo di studio posseduto, nei contratti individuali di lavoro stipulati con l'Amministrazione comunale all'atto dell'assunzione.
5. Il trattamento economico da corrispondere al suddetto personale può essere stabilito dalla Giunta in un unico emolumento omnnicomprensivo, anche dei compensi per il lavoro straordinario, ai sensi del 3° comma dell'art. 90 D.Lgs. n. 267/2000.

6. I predetti incarichi sono revocabili per conclusione del mandato, per modifica di legge, per motivate ragioni organizzative e produttive, per legittimi impedimenti e, in ogni caso, previa precisa contestazione da parte del Presidente, quando il livello dei risultati raggiunti sia stato ritenuto inadeguato.
7. Il personale è assegnato alle Unità organizzative di supporto agli organi di Governo, con provvedimenti di competenza della Direzione dedicata alla gestione delle Risorse Umane, previo espletamento delle attività istruttorie da parte della Direzione della Gestione finalizzate a salvaguardare un adeguato equilibrio tra la consistenza degli organici dei Settori di provenienza dei dipendenti scelti all'interno dell'Ente e le specifiche indicazioni ricevute dagli Organi di Governo

Art 5

Procedure per l'assunzione a tempo determinato di dirigenti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del DLgs 267/2000

1. Il Dirigente, preposto alla gestione delle Risorse Umane, con propria determinazione, rende conoscibili gli incarichi dirigenziali da assegnare intuitu personae, mediante pubblicazione per quindici giorni sul sito istituzionale di appositi avvisi pubblici nella forma di richiesta di manifestazione di interesse. L'avviso deve specificare che la procedura non ha carattere vincolante per l'amministrazione e non dà luogo a specifica graduatoria.
2. Nell'avviso devono essere indicati:
 - la tipologia e le caratteristiche dell'incarico che si intende conferire;
 - la durata dell'incarico;
 - i requisiti richiesti, con riferimento sia al diploma di laurea specialistica, magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento, attinente al ruolo da ricoprire, che all'esperienza professionale, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento;
 - le caratteristiche del rapporto di lavoro;
 - il termine entro il quale devono essere inviate le adesioni all'avviso corredate da curriculum vitae del candidato;
 - le modalità di invio delle adesioni e del curriculum;
 - la tipologia di prova selettiva da sostenere in relazione alle competenze da accertare.
3. E' richiesto oltre al possesso del Diploma di Laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea Magistrale (nuovo ordinamento) o Laurea specialistica attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento, una esperienza maturata per almeno 3 anni in posizioni dirigenziali o in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private equiparabili a quella oggetto dell'incarico da assegnare, oppure di essere o di essere stato dipendente di un ente locale con inquadramento in categoria D3 a cui sia stato attribuito un incarico di Posizione Organizzativa per almeno 5 anni.
4. Ulteriori requisiti speciali, complementari in quanto connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali messe in selezione (es. abilitazioni, iscrizioni ad albi, ambiti lavorativi nei quali deve essere maturata l'esperienza, ecc.), possono essere espressamente determinati ed indicati dai singoli avvisi e potranno essere previsti in quanto funzionali al reperimento di risorse più idonee allo svolgimento delle funzioni dirigenziali.
5. Costituisce titolo preferenziale tra i candidati, dipendenti degli enti locali inquadrati in categoria D3 con attribuzione di Posizione Organizzativa, avere maturato l'esperienza

professionale di 5 anni, in ambiti afferenti alle mansioni oggetto dell'incarico, presso Amministrazioni la cui struttura organizzativa preveda la presenza del ruolo dirigenziale.

6. Il processo terrà conto inoltre di particolari specializzazioni professionali, culturali e scientifiche desumibili dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate nel quinquennio precedente.
7. Dopo la scadenza del termine fissato dall'avviso, le domande pervenute vengono esaminate da una commissione, formata da almeno tre componenti con qualifica dirigenziale, nominati con provvedimento del Dirigente, preposto alla gestione delle Risorse Umane.
8. La Commissione, dopo avere valutato il possesso dei requisiti soggettivi e l'attinenza delle esperienze professionali al contenuto dell'incarico da assegnare, individua una rosa di candidati da sottoporre alla valutazione del Presidente. La rosa è composta da un numero di candidati corrispondente ad almeno al 20% dei candidati non esclusi.
9. Il Presidente, esaminati gli atti della procedura, convoca i candidati segnalati per un colloquio di approfondimento. Il colloquio, condotto dal Presidente con l'assistenza di uno dei Dirigenti componenti la Commissione, è orientato ad accertare il grado di aderenza delle conoscenze, delle capacità e delle attitudini professionali possedute dal candidato in funzione della figura professionale ricercata ed in particolare per verificare le competenze specialistiche in funzione del tipo di ruolo da ricoprire, valutare le esperienze professionali maturate, analizzare la capacità di utilizzare le competenze acquisite nella risoluzione di problematiche reali della vita lavorativa
10. Al termine dei colloqui il Presidente può riservarsi di non conferire alcun incarico.
11. Il Presidente, fatto salvo quanto specificato al comma precedente e conclusa la fase dei colloqui, può emettere il decreto di conferimento dell'incarico dirigenziale, a cui farà seguito l'adozione di apposita delibera di Giunta e conseguente determinazione di impegno di spesa e stipula del contratto individuale di lavoro, predisposto e sottoscritto, per l'Ente, dal Dirigente preposto alla direzione delle Risorse Umane.
12. I posti ascritti a qualifica dirigenziale possono essere coperti mediante costituzione di rapporti a tempo determinato, anche con personale già dipendente dell'Amministrazione, nell'osservanza dei requisiti richiesti dal vigente ordinamento, per l'accesso alla qualifica dirigenziale, di durata non eccedente il mandato amministrativo del Presidente.

Art 6

Procedure per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 2 del DLgs 267/2000

1. Ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D. Lgs. 267/2000, possono essere stipulati, in via eccezionale, al di fuori della dotazione organica vigente, contratti per la costituzione di rapporti di lavoro dirigenziale o di alte specializzazioni a tempo determinato, per il conseguimento di specifici obiettivi e per l'esercizio di attribuzioni di coordinamento di Settori.
2. Il Dirigente, preposto alla gestione delle Risorse Umane, con propria determinazione, rende conoscibili gli incarichi dirigenziali da assegnare ai sensi dell'art. 110, comma 2 del DLgs 267/2000 mediante pubblicazione per quindici giorni sul sito istituzionale di appositi

avvisi pubblici nella forma di richiesta di manifestazione di interesse. L'avviso deve specificare che la procedura non ha carattere vincolante per l'amministrazione e non dà luogo a specifica graduatoria.

3. Nell'avviso devono essere indicati:

- la tipologia e le caratteristiche dell'incarico che si intende conferire;
- la durata dell'incarico;
- i requisiti richiesti, con riferimento sia al diploma di laurea specialistica, magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento, attinente al ruolo da ricoprire, che all'esperienza professionale, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento;
- le caratteristiche del rapporto di lavoro;
- il termine entro il quale devono essere inviate le adesioni all'avviso corredate da curriculum vitae del candidato;
- le modalità di invio delle adesioni e del curriculum;
- la tipologia di prova selettiva da sostenere in relazione alle competenze da accertare.

4. Possono accedere alla procedura selettiva i candidati in possesso o del diploma di Laurea vecchio ordinamento o del diploma di laurea magistrale o specialistica. I candidati inoltre dovranno possedere:

- a. esperienza maturata per almeno 3 anni in posizioni dirigenziali o in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private equiparabili a quella oggetto dell'incarico da assegnare, oppure di avere svolto un incarico di alta specializzazione per almeno 5 anni, presso un ente locale in cui la struttura organizzativa sia articolata su livelli gerarchici di vertice analoghi a quelli dell'Ente che intende conferire l'incarico, oppure di essere o di essere stato dipendente, con inquadramento in categoria D3, a cui sia stato attribuito un incarico di Posizione Organizzativa per almeno 5 anni, per l'assolvimento di attività afferenti all'incarico da attribuire.

5. Ulteriori requisiti speciali, complementari in quanto connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali messe in selezione (es. abilitazioni, iscrizioni ad albi, ambiti lavorativi nei quali deve essere maturata l'esperienza, ecc.), possono essere espressamente determinati ed indicati dai singoli avvisi e possono essere previsti in quanto funzionali al reperimento di risorse più idonee allo svolgimento delle funzioni dirigenziali.

6. Il processo terrà conto di particolari specializzazioni professionali, culturali e scientifiche desumibili dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate nel quinquennio precedente attraverso lo svolgimento di incarichi, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento.

7. Le procedure di reclutamento per la costituzione di rapporti di lavoro dirigenziali di cui al presente articolo si conformano alle procedure previste dall'art. 6 del presente regolamento per figure dirigenziali, mentre quelli per le alte professionalità si conformano alle procedure previste dal successivo art. 7.

8. I contratti non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Presidente in carica, fatta salva la durata minima di tre anni dei contratti di lavoro per l'assunzione di dirigenti.

Art 7

Procedure per l'assunzione a tempo determinato di alte professionalità ai sensi dell'art. 110 comma 1 del DLgs 267/2000

1. Con determinazione del Dirigente preposto alla gestione delle Risorse Umane, l'Amministrazione rende conoscibili gli incarichi di alte professionalità, mediante pubblicazione per quindici giorni sul sito istituzionale di appositi avvisi pubblici nella forma di richiesta di manifestazione di interesse. L'avviso deve specificare che la procedura non ha carattere vincolante per l'amministrazione e non dà luogo a specifica graduatoria.
2. Nell'avviso devono essere indicati:
 - a. la tipologia e le caratteristiche dell'incarico che si intende conferire;
 - b. la durata dell'incarico;
 - c. i requisiti richiesti, con riferimento sia al diploma di laurea specialistica, magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento, attinente al ruolo da ricoprire, che all'esperienza professionale, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento;
 - d. le caratteristiche del rapporto di lavoro;
 - e. il termine entro il quale devono essere inviate le adesioni all'avviso corredate da curriculum vitae del candidato;
 - f. le modalità di invio delle adesioni e del curriculum;
 - g. la tipologia di prova selettiva da sostenere in relazione alle competenze da accertare.
3. E' richiesto oltre al possesso del Diploma di Laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea Magistrale (nuovo ordinamento) o Laurea specialistica attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento, l'aver svolto un incarico di alta specializzazione presso un ente locale la cui organizzazione è strutturata su livelli gerarchici di vertice analoghi a quelli dell'ente che intende conferire l'incarico, oppure di essere o di essere stato dipendente di un ente locale con inquadramento in categoria D3 a cui sia stato attribuito un incarico di Posizione Organizzativa per almeno 5 anni. Per particolari esigenze correlate al conseguimento di prioritari obiettivi istituzionali, ed in relazione allo specifico profilo professionale richiesto, la ricerca di esperti di comprovata esperienza e competenza può avvenire anche tra professionisti che abbiano svolto la libera professione da almeno 5 anni o tra dipendenti del settore privato che abbiano maturato una significativa esperienza professionale, appositamente definita nell'avviso pubblico di cui all'art. 7 del presente regolamento, maturata nei relativi ambiti di lavoro.
4. Ulteriori requisiti speciali d'accesso, complementari in quanto connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali messe in selezione (es. abilitazioni, iscrizioni ad albi, specifici ambiti lavorativi nei quali deve essere maturata l'esperienza, ecc.), sono espressamente determinati ed indicati dai singoli bandi e possono essere previsti in quanto funzionali al reperimento di risorse più idonee allo svolgimento delle funzioni dirigenziali.
5. Costituisce titolo preferenziale tra i candidati, dipendenti degli enti locali inquadrati in categoria D3 con attribuzione di Posizione Organizzativa, avere maturato l'esperienza professionale di 5 anni in ambiti afferenti alle mansioni oggetto dell'incarico, presso Amministrazioni la cui struttura organizzativa preveda la presenza del ruolo dirigenziale.
6. Il processo terrà conto di particolari specializzazioni professionali, culturali e scientifiche desumibili dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate nel quinquennio precedente attraverso lo svolgimento di incarichi, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento.

7. Dopo la scadenza del termine fissato dall'avviso, le domande pervenute vengono esaminate da una commissione, formata da almeno tre componenti di cui uno è il dirigente incaricato della Direzione della gestione o suo delegato per assolvere le funzioni di Presidente, nominati con provvedimento del Dirigente preposto alla gestione delle Risorse Umane.
8. La Commissione, dopo avere valutato il possesso dei requisiti soggettivi e l'attinenza delle esperienze professionali al contenuto dell'incarico da assegnare, convoca i candidati ammessi a sostenere un colloquio di valutazione.
9. Il colloquio è orientato ad accertare il grado di aderenza delle conoscenze, delle capacità e delle attitudini professionali possedute dal candidato in funzione dell'alta professionalità ricercata ed, in particolare, per verificare le competenze specialistiche in funzione dell'incarico da attribuire, valutare le esperienze professionali maturate, analizzare la capacità di utilizzare le competenze acquisite nella risoluzione di problematiche reali della vita lavorativa
10. Al termine della procedura di valutazione, la commissione individua il candidato con la più alta competenza professionale.
11. Conclusa la fase dei colloqui, la Commissione rimette gli atti al dirigente preposto alla gestione delle Risorse Umane per la sottoscrizione del contratto di lavoro, previa adozione di apposita delibera di Giunta e conseguente determinazione di impegno di spesa.
12. Ai fini del presente articolo, i cittadini degli stati europei che hanno stipulato con l'Unione Europea accordi di libera circolazione sono equiparati ai cittadini comunitari.
13. I cittadini comunitari e non comunitari legalmente soggiornanti in Italia, in possesso di un titolo di studio conseguito all'estero, sono ammessi alle prove con riserva

Art 8

Aspettativa per assunzione di incarichi dirigenziali

1. In osservanza del nuovo quadro normativo che favorisce l'assimilazione del rapporto di lavoro pubblico a quello privato ed incentiva la flessibilità nei rapporti di lavoro, i dipendenti dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, possono essere autorizzati ad assumere incarichi dirigenziali con rapporti di lavoro a tempo determinato che rappresentano strumenti di arricchimento e crescita delle loro conoscenze e capacità professionali.
2. La durata degli incarichi di cui al comma 1 non può eccedere la durata del mandato del Presidente e il personale incaricato viene collocato in aspettativa senza assegni.
3. Il Dirigente incaricato della direzione della gestione nel provvedimento, con il quale autorizza l'assunzione dell'incarico dirigenziale, accerta l'interesse dell'Ente a consentire la concretizzazione di processi che consentono allo stesso di potersi avvalere in futuro di prestazioni lavorative di più accresciuta qualificazione professionale.
4. La costituzione del rapporto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del DLgs 267/2000, con personale già dipendente dall'Ente determina, per il periodo di durata del contratto, il collocamento in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio. Nel caso in cui l'incarico venga conferito a dipendenti o dirigenti dell'Ente presso altre amministrazioni, gli stessi, valutate le esigenze organizzative e gestionali del servizio,

possono essere collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio per tutta la durata del contratto, previa autorizzazione della Giunta Comunale; l'aspettativa può essere revocata con congruo preavviso, qualora sopravvenute ragioni organizzative o di servizio comportino l'esigenza o la rilevante opportunità di riacquisire il dipendente al servizio attivo o la disponibilità del posto in organico. Qualora il dipendente o il dirigente, al fine della costituzione di rapporto a tempo determinato presso altre amministrazioni, abbia risolto il rapporto di impiego, allo spirare del termine di efficacia del rapporto dirigenziale, come in ogni caso di cessazione anticipata degli effetti medesimi, l'Amministrazione Comunale dispone, subordinatamente alla vacanza del posto in organico o dalla data in cui la vacanza si verifica, la riassunzione del dipendente qualora lo stesso ne faccia richiesta entro i trenta giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato o alla data di disponibilità del posto in organico.

Art 9

Limiti alla costituzione di rapporti di lavoro ex art. 110 DLgs 267/2000

1. 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 prevista – per gli enti locali – dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I contratti stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 2, D.Lgs. 267/00 non possono superare complessivamente la percentuale del totale della dotazione organica prevista della dirigenza e dell'area direttiva consentita dalla legislazione per tempo vigente, intendendosi per quest'ultima il numero delle posizioni organizzative, ancorché non coperte, all'atto della costituzione di ciascun rapporto, con arrotondamento alla unità superiore.

Art 10

Norma finale

1. Il presente regolamento, costituisce parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.