



REGOLAMENTO ORGANICO DEL PERSONALE DIPENDENTE E DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. 46 DI DATA 27/11/2018

IL SINDACO
Pellegrini Enrico



IL SEGRETARIO COMUNALE
Masè Dott.ssa Elsa

Sommario

TITOLO I.....	5
DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 - Oggetto, finalità e principi	5
Art. 2 – Organigramma e Dotazione organica.....	5
TITOLO II.....	6
PRINCIPI E CRITERI DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E DELL'ORGANIZZAZIONE	6
Art. 3 - Funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo	6
Art. 4 - Attività di gestione: funzioni e responsabilità.....	6
Art. 5 - Modalità di individuazione dei Servizi e di conferimento degli incarichi di Responsabile ..	7
Art. 6 - Competenze dei Responsabili dei Servizi	7
Art. 7 - Segretario comunale.....	8
TITOLO III.....	9
ORDINAMENTO DEL PERSONALE	9
Art. 8 - Nomina e assunzione in servizio.....	9
Art. 9 - Incarichi direttivi esterni	9
Art. 10 - Periodo di prova	9
Art. 11 - Assegnazione al posto - Trasferimenti.....	9
Art. 12 - Attribuzione temporanea di mansioni superiori	10
Art. 13- Comando presso altri Enti.....	10
Art. 14 - Assunzione di personale in posizione di comando.....	10
Art. 15 - Anzianità nella figura professionale	10
Art. 16 - Stato matricolare - fascicolo personale – foglio previdenziale	11
Art. 17 - Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale su domanda	11
Art. 18 - Formazione ed aggiornamento professionale	11
TITOLO IV.....	11
DOVERI DEL PERSONALE	11
Art. 19 - Disposizioni generali.....	12
Art. 20 - Obblighi in materia di Amministrazione Trasparente	12

Art. 21 - Obblighi di Vigilanza e di trasmissione-comunicazione dei dati.....	12
Art. 22 - Orario di lavoro	12
Art. 23 - Lavoro straordinario.....	12
Art. 24 - Permessi e recuperi.....	12
Art. 25 - Giustificazione dell'assenza	13
Art. 26 - Infortunio sul lavoro	13
Art. 27 - Doveri verso i superiori	13
Art. 28 - Limiti al dovere verso il superiore.....	13
Art. 29 - Collaborazione fra dipendenti	13
Art. 30 - Reperibilità.....	13
Art. 31 - Autorizzazione a maneggio di denaro e di valori	14
TITOLO V	14
DIVIETI, INCOMPATIBILITÀ - CONFLITTO DI INTERESSI	14
CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI	14
Art. 32 - Divieti.....	14
Art. 33- Attività libere	16
Art. 34 - Incarichi e attività compatibili	16
Art. 35 - Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale	17
Art. 36 - Autorizzazioni	17
Art. 37 - Dipendenti in aspettativa per cariche elettive o sindacali	17
Art. 38 - Dipendenti in posizione di comando o distacco.....	17
Art. 39 - Sanzioni.....	17
Art. 40 - Incarichi conferiti a dipendenti di altri enti pubblici.....	18
TITOLO VI	18
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	18
Art. 41 - Provvedimenti disciplinari	18
TITOLO VII	19
DISPOSIZIONI PARTICOLARI	19
CONCERNENTI IL PERSONALE OPERAIO ED AUSILIARIO	19

Art. 42 - Esecuzione lavori - trasferimento ad altri servizi	19
Art. 43 - Conservazione del macchinario e degli utensili.....	19
TITOLO VIII	19
DISPOSIZIONI PARTICOLARI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ.....	19
Art. 44 - Responsabilità verso l'amministrazione e verso i terzi	19
Art. 45 - Obbligo della denuncia	20
Art. 46 - Assunzione oneri a carico del bilancio comunale.....	20
TITOLO IX	20
MESSO NOTIFICATORE	20
Art 47 – Notifica degli atti	20
DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIA.....	21
NORME RELATIVE ALL'ACCESSO ALLE SINGOLE FIGURE PROFESSIONALI.....	22

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto, finalità e principi

1. Il presente regolamento disciplina l'organizzazione degli uffici ed il rapporto di lavoro alle dipendenze del Comune nel rispetto della disciplina legislativa in materia, fatta salva la disciplina contenuta nei regolamenti speciali.
2. L'assetto organizzativo del comune, al fine di garantire pienamente il rispetto dei diritti e delle esigenze dei cittadini, assicurare la migliore qualità dei servizi, valorizzare il personale e sviluppare le risorse manageriali al proprio interno, potenziare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa razionalizzando il costo della stessa, è improntato a criteri di imparzialità, trasparenza, flessibilità, economicità, professionalità, ed in particolare:
 - a) si conforma al principio di distinzione tra competenze e responsabilità di programmazione strategica, indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e compiti di organizzazione e gestione finanziaria, tecnica ed organizzativa attribuite agli organi burocratici, nei limiti stabiliti dalla legge regionale e dallo statuto;
 - b) prescrive l'articolazione dei servizi per funzioni e finalità omogenee, prevedendo che siano assicurati collaborazione e interscambio di informazioni fra le strutture;
 - c) si ispira a criteri di promozione dell'autonomia e decentramento decisionale, adottando adeguate forme di responsabilizzazione e predisponendo strumenti di valutazione delle attività e dei risultati;
 - d) è improntato al principio di flessibilità nella organizzazione delle articolazioni e nell'impiego del personale, nel rispetto delle specifiche professionalità.
3. L'organico del personale dipendente comprende un ruolo unico, suddiviso in categorie, livelli e figure professionali come previsto dal vigente ordinamento professionale.

Art. 2 – Organigramma e Dotazione organica.

1. L'apparato tecnico amministrativo comunale è costituito da unità organizzative denominate servizi e/o uffici, finalizzate a garantire l'efficacia dell'intervento nell'ambito di una o più materie.
2. All'interno di ciascun servizio sono costituite altre unità organizzative denominate uffici.
3. Eventuali conflitti di attribuzione tra più servizi sono risolti dal Segretario comunale, sentiti i responsabili delle singole unità organizzative.
4. Il Consiglio Comunale definisce la dotazione organica complessiva suddivisa per categoria.
5. Nell'ambito della dotazione organica per ciascuna categoria indicata nella tabella allegato A, la Giunta comunale individua il numero dei posti per le singole figure professionali e la dotazione organica per ogni servizio e/o ufficio nel rispetto degli indirizzi fissati dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del bilancio.
6. Le norme relative all'accesso alle categorie e ai livelli sono stabiliti nella tabella allegato B.

TITOLO II

PRINCIPI E CRITERI DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E DELL'ORGANIZZAZIONE

Art. 3 - Funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo

1. L'attività di indirizzo politico - amministrativo consiste nella definizione degli obiettivi prioritari, delle finalità, dei tempi, dei costi e dei risultati attesi dall'azione amministrativa e nell'allocazione di quote del bilancio alle strutture competenti in relazione a programmi, progetti e obiettivi. Essa è espletata attraverso:

a) la definizione di programmi di perseguimento degli obiettivi e atti di pianificazione annuale e pluriennale (attività di programmazione);

b) la adozione di documenti contenenti i criteri generali per l'esercizio della attività gestionale, quali indirizzi generali di governo, indirizzi consiliari in tema di nomina, designazione, revoca dei rappresentanti del comune presso enti, aziende ed istituzioni, indirizzi in tema di coordinamento dei servizi pubblici, degli orari di apertura al pubblico degli uffici, approvazione del piano esecutivo di gestione o di atti programmatici di indirizzo (attività di indirizzo);

c) l'emanazione, in conformità con gli atti di indirizzo, di direttive di impulso dell'attività direttiva aventi contenuto generale o di dettaglio, adottate con deliberazioni della Giunta, atti monocratici del Sindaco o degli Assessori (potere di direttiva) nel rispetto delle prerogative dei responsabili dei servizi ed uffici.

2. L'attività di controllo consiste nel sindacato sulle modalità di trattazione degli affari e sull'andamento della gestione. Consiste in una verifica della coerenza dell'azione amministrativa e in un monitoraggio circa la conformità dell'andamento dell'attività dei responsabili e delle strutture organizzative da essi dirette rispetto agli atti di indirizzo e alle direttive. Attraverso la comparazione tra gli obiettivi assegnati, i tempi, i costi e i risultati programmati e quelli di fatto conseguiti, tenuto conto delle risorse messe a disposizione del servizio e/o dell'ufficio, esso consente inoltre la verifica del risultato della attività direttiva. Tale attività è supportata dagli strumenti relativi al controllo di gestione previsti, in particolare, dal capo V del Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni.

3. Le attività di indirizzo politico-amministrativo e di controllo spettano agli organi di governo, che le esercitano, di norma, rispettivamente, con atti di programmazione, pianificazione, indirizzo, direttiva e mediante ispezioni e valutazioni. All'elaborazione degli atti di indirizzo politico amministrativo concorrono, su richiesta degli organi di governo, i singoli responsabili, con attività istruttorie, di analisi, di proposta e di supporto tecnico.

Art. 4 - Attività di gestione: funzioni e responsabilità

1. L'attività di gestione consiste nello svolgimento di tutte le attività amministrative, tecniche, finanziarie e strumentali dell'ente locale e comporta la responsabilità dei risultati dell'attività stessa.

2. L'attribuzione dell'attività di gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali ai responsabili dei Servizi attua il principio di separazione delle competenze, nei limiti della legge regionale e dello statuto.

3. Ad ogni responsabile di servizio viene assegnato annualmente attraverso apposito provvedimento un programma di attività da tradurre in termini operativi mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite.

Art. 5 - Modalità di individuazione dei Servizi e di conferimento degli incarichi di Responsabile

1. I Servizi e gli uffici sono individuati e denominati dalla Giunta comunale con propria deliberazione, anche in occasione di approvazione del provvedimento annuale di programmazione.
2. L'incarico di Responsabile di Servizio o di ufficio è conferito con Decreto del Sindaco, tenendo conto delle attitudini, dei risultati conseguiti e del curriculum.
3. L'incarico di Responsabile di Servizio o di ufficio ha durata non superiore al mandato del Sindaco che ha conferito l'incarico. L'incarico prosegue in regime di prorogatio fino alla nuova nomina da effettuarsi entro sei mesi dall'inizio del mandato del nuovo Sindaco.
4. L'incarico di Responsabile di Servizio o di ufficio è soggetto a revoca da parte del Sindaco, sentita la Giunta comunale, nei casi di:
 - a) risultati negativi nella gestione economica, tecnica o amministrativa;
 - b) inosservanza degli indirizzi politico-amministrativi;
 - c) inosservanza delle direttive generali del Segretario comunale;
 - d) responsabilità per danni o pregiudizi subiti dall'ente.
5. Il provvedimento di revoca è disposto previo contraddittorio con l'interessato.
6. Nel caso di provvedimenti di carattere generale comportanti modifiche organizzative, la revoca è implicita nel provvedimento di riorganizzazione e prescinde dal contraddittorio con l'interessato.

Art. 6 - Competenze dei Responsabili dei Servizi e dei Responsabili degli Uffici

1. Le attribuzioni dei responsabili dei Servizi e degli uffici sono definite dalle disposizioni legislative, statutarie, regolamentari e dagli atti degli organi di governo dell'ente. Per competenze direttive si intendono tutte le competenze di natura gestionale.
2. I responsabili dei servizi, in conformità all'indirizzo politico-amministrativo stabilito dagli organi di governo, alla cui formazione collaborano, negoziano le risorse (assegnate con l'atto di indirizzo generale), ne garantiscono la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria mediante l'esercizio di autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate. Ai responsabili spetta l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi nonché di ogni atto gestionale per le materie di propria competenza in relazione alle strutture cui sono preposti, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.
3. I responsabili degli uffici, che rispondono direttamente ai responsabili dei servizi, provvedono all'istruttoria e gestione dei singoli procedimenti amministrativi di propria competenza ed alla firma dei relativi atti amministrativi compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno. I responsabili degli uffici non sono, tuttavia, dotati di autonomi poteri di spesa, che competono unicamente ai responsabili dei Servizi

Art. 7 - Graduazione delle posizioni direttive

1. I responsabili di servizio si differenziano tra loro in ragione della graduazione delle funzioni, sulla base delle quali è attribuita la retribuzione accessoria.
2. L'individuazione delle posizioni direttive, nonché la graduazione delle loro funzioni, è effettuata dalla Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale.
3. Ai responsabili di servizio, incaricati di posizioni direttive, può essere assegnata una posizione organizzativa, con relativo trattamento retributivo soggetto a valutazione, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

4. Il Segretario comunale coordina i responsabili di servizio e sovrintende all'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Art. 8 - Segretario comunale

1. Lo stato giuridico ed il trattamento economico del Segretario comunale è disciplinato dalle leggi regionali in materia, dallo Statuto comunale e dai contratti collettivi di lavoro.

2. Al Segretario comunale di altro Comune, incaricato della reggenza o supplenza del Segretario titolare, oltre al rimborso delle spese di accesso e recesso in base alla distanza tra i Comuni, è corrisposto, per la durata dell'incarico, un compenso fino ad un massimo dei quattro quinti dello trattamento economico iniziale previsto per il posto occupato, calcolato sullo stipendio tabellare, sull'indennità integrativa speciale, sull'indennità di posizione e sull'indennità per la gestione in convenzione della sede segretarile, da calcolarsi in proporzione all'impegno richiesto durante la reggenza o supplenza.

TITOLO III

ORDINAMENTO DEL PERSONALE

Art. 9 - Nomina e assunzione in servizio

1. Il Servizio Segreteria, ricevuti i verbali del concorso e delle prove selettive redatti dalla Commissione giudicatrice ed accertata la regolarità della procedura seguita, provvede all'approvazione della graduatoria degli idonei, tenendo conto, ove a ciò non abbia adempiuto la Commissione medesima, delle preferenze e precedenza stabilite dalla legge e nomina i vincitori.

2. La nomina è comunicata all'interessato con l'indicazione del termine entro il quale deve presentare i documenti richiesti per l'assunzione, sottoscrivere il contratto individuale di lavoro e prendere effettivo servizio. Il termine per assumere servizio è prorogato per il tempo contrattualmente previsto per le dimissioni dall'impiego ricoperto, e per gli altri giustificati motivi che l'amministrazione si riserva di valutare, comunque per un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 10 - Incarichi direttivi esterni

1. Nel rispetto della vigente normativa regionale e delle norme della contrattazione collettiva, la Giunta comunale può assumere con contratto a tempo determinato, nei limiti del 10 per cento della dotazione organica, persone di particolare e comprovata qualificazione professionale non rinvenibile nei ruoli dell'amministrazione ed in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.

Art. 11 - Periodo di prova

1. L'assunzione è soggetta ad un periodo di prova secondo la disciplina prevista dai contratti collettivi nel tempo vigenti.

2. Il periodo di prova è valutato, entro il termine di scadenza del periodo di prova, dal Segretario comunale.

3. Il dipendente in prova svolge le mansioni affidategli dal Responsabile del Servizio al quale è assegnato o dal Segretario comunale. Il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta a tutti gli effetti l'anzianità dal giorno dell'assunzione qualora il periodo di prova previsto dal relativo contratto collettivo sia decorso senza che il rapporto sia stato risolto in seguito a valutazione negativa.

Art. 12 - Assegnazione al posto - Trasferimenti

1. Il dipendente è adibito alle mansioni proprie della figura professionale della categoria/livello di appartenenza, nelle quali rientra lo svolgimento di compiti complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi di lavoro.

2. Il personale dipendente può essere soggetto a trasferimenti nei vari settori dell'attività dell'Amministrazione o su domanda o per esigenze di servizio o a seguito di modificazioni anche parziali dell'ordinamento dei servizi, purché in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno al posto.

3. Il trasferimento è disposto dal Segretario comunale.

Art. 13 - Attribuzione temporanea di mansioni superiori

1. Il dipendente può essere adibito a svolgere compiti specifici non prevalenti della categoria o del livello immediatamente superiore ovvero occasionalmente a compiti o mansioni immediatamente inferiori, senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico. Non costituisce assegnazione alle mansioni superiori l'attribuzione di soltanto alcuni dei compiti propri delle mansioni stesse, purché si tratti di compiti specifici non prevalenti.
2. Al di fuori dei casi di cui ai commi precedenti, il dipendente può essere adibito a mansioni inerenti alla categoria/livello immediatamente superiori nel rispetto della normativa regionale in materia.
3. La temporanea assegnazione di mansioni superiori viene disposta sulla base di criteri di merito, professionalità, attitudine ed esperienza.
4. In deroga all'art. 2103 del codice civile l'esercizio di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

Art. 14- Comando presso altri Enti

1. I dipendenti di ruolo, dopo aver conseguito la stabilità, possono essere comandati, in via eccezionale e sentiti i medesimi, a prestare servizio presso altri Enti, qualora non vi ostino esigenze di servizio.
2. Il comando ha sempre durata predeterminata e può essere revocato, in qualunque momento, salvo diverse disposizioni di legge.
3. Il personale in posizione di comando conserva tutti i diritti di natura normativa ed economica riconosciuti al personale in servizio presso il Comune.
4. Alla retribuzione del personale comandato provvede l'Amministrazione di appartenenza, salvo il recupero di quanto corrisposto, oltre gli oneri riflessi, a carico dell'Ente pubblico presso il quale il personale medesimo è stato comandato.

Art. 15 - Assunzione di personale in posizione di comando

1. Possono, per esigenze di istituto, essere assunti temporaneamente nella posizione di comando, dipendenti di altri Enti, con l'assunzione della relativa spesa a carico del bilancio comunale.
2. Il personale comandato può essere adibito anche a mansioni diverse da quelle svolte presso l'Ente di provenienza purché in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno al posto in questione e purché le stesse siano riconducibili, per categoria, livello e trattamento economico, a quelle svolte presso l'Ente di appartenenza.

Art. 16 - Anzianità nella figura professionale

1. L'anzianità di servizio è determinata dalla data di effettiva assunzione in servizio.
2. A parità di data di effettiva assunzione in servizio vale l'ordine di classificazione nella graduatoria del concorso o della procedura di selezione.
3. L'anzianità della figura professionale è determinata:
 - dalla data di decorrenza della nomina;
 - a parità di tale data, dall'ordine di classificazione nella graduatoria del concorso della procedura di selezione;
 - in caso di parità di decorrenza della nomina e di graduatoria valgono le date del concorso precedente, risalendo via via, ove necessario, fino al concorso di assunzione in servizio.

4. Nel computo dell'anzianità sono dedotti i periodi previsti nei contratti collettivi, nonché i periodi di sospensione disciplinare dal servizio con privazione dello stipendio.

Art. 17 - Stato matricolare - fascicolo personale – foglio previdenziale

1. Per ogni dipendente è tenuto un fascicolo personale, uno stato matricolare ed un foglio previdenziale.

2. Il fascicolo personale deve contenere, debitamente registrati e classificati, tutti i documenti che possono interessare lo stato giuridico ed il trattamento economico nonché la posizione previdenziale del dipendente.

3. Nello stato matricolare devono essere indicati i servizi di ruolo e non di ruolo eventualmente prestati in precedenza presso altre Amministrazioni, i provvedimenti relativi alla costituzione del rapporto di lavoro, allo stato giuridico, al trattamento economico e previdenziale, nonché lo stato di famiglia con le relative variazioni che il dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione.

4. Il dipendente può chiedere per iscritto al Segretario comunale di prendere visione del proprio stato matricolare del fascicolo personale e del foglio previdenziale.

5. L'Amministrazione deve fornire al dipendente copia di tutti i provvedimenti relativi alla sua posizione giuridica ed economica. L'accesso al fascicolo personale del dipendente è regolato dalle norme fissate dal codice in materia di protezione dei dati personali.

Art. 18 - Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale su domanda

1. Gli effetti della trasformazione definitiva del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale decorrono di regola dal 1° gennaio successivo alla data di accoglimento della richiesta.

2. Le domande di cui al precedente comma devono essere presentate, di regola, entro il 30 settembre di ciascun anno.

3. Le domande per le trasformazioni temporanee del rapporto di impiego sono presentate, di norma, entro il 15 del mese e in caso di accoglimento la trasformazione decorre dal 1° giorno del mese successivo.

4. Per quanto non previsto si applicano le norme contrattuali.

Art. 19 - Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'amministrazione comunale promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione di tutti i dipendenti nell'interesse del servizio.

2. L'attività di formazione, organizzata secondo i principi e la disciplina previsti dai contratti collettivi vigenti, è programmata dai Responsabili dei servizi di concerto con il Segretario comunale.

TITOLO IV

DOVERI DEL PERSONALE

Art. 20 - Disposizioni generali

1. Fatto salvo quanto previsto dal codice di comportamento, il presente titolo disciplina specifici doveri posti a carico del dipendente comunale.

Art. 21 - Obblighi in materia di Amministrazione Trasparente

1. Al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione imposti dalle vigenti disposizioni in materia di amministrazione trasparente, i Responsabili dei Servizi/Uffici garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni, rendendo tempestivamente disponibili i dati e i documenti in loro possesso.

2. In relazione alla loro gravità, l'inadempimento o l'adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione, accertato dal Responsabile della trasparenza, può essere sanzionato in sede disciplinare, fatte salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.

Art. 22 - Obblighi di Vigilanza e di trasmissione-comunicazione dei dati

1. Al fine di garantire livelli ottimali di gestione, i Responsabili dei Servizi/Uffici assicurano il controllo e la vigilanza dei servizi affidati in gestione a terzi anche attraverso la corretta gestione e monitoraggio dei contratti di affidamento.

inché questo possa provvedere alla ulteriore sigillatura.bilancio, il Responsabile del Servizio finanziario, in collaborazione con l'organo di Revisione contabile ed il Segretario comunale e di concerto con gli organi politici, assicura la vigilanza ed il controllo finanziario e patrimoniale delle società partecipate dal Comune.

3. In relazione alle materie e ai dati di propria competenza ed attraverso il personale assegnato, i Responsabili dei Servizi/Uffici assicurano l'adempimento degli obblighi di trasmissione dei dati, previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 23 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio.

2. L'articolazione dell'orario di servizio nonché l'orario di apertura al pubblico sono stabiliti con provvedimento dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che tiene conto dell'esigenza di armonizzare l'orario di servizio con quello delle altre amministrazioni pubbliche e del lavoro privato e con la domanda dell'utenza.

3. Nei giorni di sabato, nelle domeniche, nei giorni dichiarati festivi dalla legge, nonché nel giorno del Santo Patrono, gli Uffici rimangono chiusi, salvo che, per esigenze di particolari servizi, l'orario non sia diversamente ripartito.

4. Per quanto non specificatamente previsto dal presente articolo trovano applicazione le norme contrattuali

Art. 24 - Lavoro straordinario

1. I dipendenti sono tenuti alla prestazione di lavoro straordinario nei limiti e con le modalità previste dai contratti collettivi nel tempo vigenti. La liquidazione del lavoro straordinario è ammessa solo entro i limiti dell'autorizzazione preventiva.

2. In deroga a quanto disposto al comma precedente, il personale operaio è disponibile in ogni momento per il servizio di spalatura e sgombero della neve e per gli interventi di emergenza conseguenti ad eventi eccezionali, come da appositi provvedimenti.

Art. 25 - Permessi e recuperi

1. Il dipendente, qualora si trovi nella necessità di assentarsi dal servizio, è tenuto a comunicarlo tempestivamente per ottenere la preventiva autorizzazione.

Art. 26 - Giustificazione dell'assenza

1. Il dipendente che non possa recarsi in ufficio o comunque prestare il proprio servizio per malattia o per altro giustificato motivo deve darne avviso agli uffici comunali, servizio personale, entro due ore di assenza, al proprio diretto superiore, indicandone le cause per le conseguenti comunicazioni all'Amministrazione e per gli eventuali controlli che questa volesse disporre.

2. Il Segretario comunale può fare verificare l'entità e la presumibile durata della malattia tramite i servizi sanitari competenti. Se la verifica riguarda il Segretario comunale, è disposta dal Sindaco.

3. Al fine di garantire la riservatezza della diagnosi la certificazione sarà portata a conoscenza dell'Amministrazione nella parte in cui è contenuta la sola prognosi.

4. Qualora la malattia non sia riconosciuta o gli accertamenti non abbiano potuto aver luogo per fatto imputabile al dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

5. Analogamente è considerata ingiustificata l'assenza, non dipendente da malattia, nel caso in cui il motivo risulti infondato.

Art. 27 - Infortunio sul lavoro

1. Il dipendente colpito in servizio da infortunio ha l'obbligo di comunicare tempestivamente l'incidente agli uffici comunali, servizio personale, per i necessari accertamenti e per la prescritta denuncia. Analogamente, il Segretario comunale ha l'obbligo di comunicare gli infortuni in servizio al Sindaco.

Art. 28 - Doveri verso i superiori

1. Il dipendente deve eseguire gli ordini che gli sono impartiti dal diretto superiore relativamente alle proprie funzioni o mansioni.

2. Quando, nell'esercizio delle sue funzioni, il dipendente rilevi difficoltà od inconvenienti derivanti dalle disposizioni impartite dal superiore per l'organizzazione e lo svolgimento del servizio deve riferirne per via gerarchica, formulando le proposte a suo avviso opportune per rimuovere tali difficoltà e tali inconvenienti.

Art. 29 - Limiti al dovere verso il superiore

1. Il dipendente al quale venga impartito dal proprio superiore un ordine che egli ritenga palesemente illegittimo o estraneo agli interessi dell'Amministrazione deve farlo presente al superiore stesso dimostrandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine del superiore quando l'atto sia vietato dalla legge penale.

Art. 30 - Collaborazione fra dipendenti

1. I dipendenti sono tenuti a collaborare fra loro e a sostituirsi vicendevolmente secondo le direttive ricevute, per assicurare la pronta sollecita esecuzione del lavoro anche nel caso di brevi assenze.

2. Le sostituzioni in corrispondenza di assenze per congedo ordinario non danno diritto a compenso.

Art. 31 - Reperibilità

1. La Giunta comunale, per particolari esigenze di istituto, può predeterminare le aree di pronto intervento per le quali si renda necessario il servizio di pronta reperibilità.
2. In caso di chiamata durante il turno di reperibilità, l'interessato dovrà, di norma, raggiungere il posto di lavoro nel tempo massimo di 15 minuti, oltre al tempo medio di percorrenza tra residenza e luogo di lavoro.

Art. 32 - Autorizzazione a maneggio di denaro e di valori

1. Il dipendente incaricato del maneggio di denaro o di altri valori deve essere munito di specifica autorizzazione da parte del Sindaco o, su delega di questi, del responsabile del Servizio finanziario.

TITOLO V

DIVIETI, INCOMPATIBILITÀ - CONFLITTO DI INTERESSI

CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

Art. 33 - Divieti

1. Sono vietati gli incarichi che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità pertanto ai dipendenti comunali non è consentito l'esercizio del commercio, dell'industria e della professione o l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di impiego alle dipendenze di privati o di enti pubblici o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, fatte salve le nomine disposte dall'amministrazione comunale. L'incarico presenta i caratteri della professionalità laddove si svolga con i caratteri della abitudine, sistematicità/non occasionalità e continuità, senza necessariamente comportare che tale attività sia svolta in modo permanente ed esclusivo. Ferma restando la disciplina delle incompatibilità prevista da quest'articolo, non è preclusa l'iscrizione dei dipendenti ad albi professionali o registri pubblici secondo quanto previsto dagli ordinamenti professionali.

2. Sono vietati gli incarichi che possano dar luogo a conflitto di interesse e cioè quando presentano le seguenti caratteristiche:

a) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;

b) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per l'amministrazione, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;

c) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;

d) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;

e) gli incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;

f) gli incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumeto all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;

g) gli incarichi e le attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal d.lgs. n. 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti;

h) gli incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse;

i) in generale, tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

3. La valutazione operata dall'amministrazione circa la situazione di conflitto di interessi va svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo. La valutazione deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013.

4. Sono preclusi a tutti i dipendenti, a prescindere dalla consistenza dell'orario di lavoro, gli incarichi che presentano le seguenti caratteristiche:

a) gli incarichi, ivi compresi quelli rientranti nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione, che interferiscono con l'attività ordinaria svolta dal dipendente pubblico in relazione al tempo, alla durata, all'impegno richiestogli, tenendo presenti gli istituti del rapporto di impiego o di lavoro concretamente fruibili per lo svolgimento dell'attività; la valutazione va svolta

considerando la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la posizione nell'ambito dell'amministrazione, le funzioni attribuite e l'orario di lavoro;

b) gli incarichi che si svolgono durante l'orario di ufficio o che possono far presumere un impegno o una disponibilità in ragione dell'incarico assunto anche durante l'orario di servizio, salvo che il dipendente fruisca di permessi, ferie o altri istituti di astensione dal rapporto di lavoro o di impiego;

c) gli incarichi che, aggiunti a quelli già conferiti o autorizzati, evidenziano il pericolo di compromissione dell'attività di servizio;

d) gli incarichi che si svolgono utilizzando mezzi, beni ed attrezzature di proprietà dell'amministrazione e di cui il dipendente dispone per ragioni di ufficio o che si svolgono nei locali dell'ufficio, salvo che l'utilizzo non sia espressamente autorizzato dalle norme o richiesto dalla natura dell'incarico conferito d'ufficio dall'amministrazione;

e) gli incarichi a favore di dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale, salve le deroghe autorizzate dalla legge e dal presente Regolamento;

f) comunque, tutti gli incarichi per i quali, essendo necessaria l'autorizzazione, questa non è stata rilasciata.

5. Non è consentito conferire incarichi a personale collocato in pensione di anzianità nel quinquennio successivo alla cessazione dal servizio, salvo incarichi nel periodo immediatamente successivo alla cessazione del rapporto, di durata complessiva non superiore a sei mesi, per indifferibili esigenze di servizio al personale cessato che ha già svolto la medesima attività, qualora tale competenza non sia immediatamente reperibile né all'interno né all'esterno dell'amministrazione.

Art. 34- Attività libere

1. Ai dipendenti comunali è consentito, senza alcuna autorizzazione e/o comunicazione, svolgere al

di fuori dell'orario di lavoro le seguenti attività:

a) attività svolte a titolo gratuito per le quali non è corrisposto alcun compenso ma solo il rimborso delle spese documentate;

b) partecipazione a società, aventi anche fini di lucro, a titolo di semplice socio "socio passivo" senza alcun coinvolgimento nella amministrazione della società;

c) l'assunzione di cariche in associazioni e comitati per le quali non è corrisposto alcun compenso ma solo il rimborso delle spese documentate;

d) collaborazione a giornali, riviste e altri mezzi di informazione per le quali non è corrisposto alcun compenso;

e) attività artistica nel campo della letteratura, della musica, del teatro, della cinematografia, della scultura e della pittura che costituisca esercizio del diritto d'autore;

f) attività sportive;

g) attività agricola.

Art. 35 - Incarichi e attività compatibili

1. Sono escluse dal divieto di cui al comma 1 dell'art. 33, ferma restando la necessità dell'autorizzazione dell'Amministrazione comunale, i seguenti incarichi ed attività, svolti al di fuori dell'orario di lavoro:

a) incarichi retribuiti in associazioni, comitati, enti senza scopo di lucro, nonché presso altre amministrazioni locali, consorziali, intercomunali o comunitarie;

b) assunzione di cariche in società, aziende, imprese a cui partecipa il Comune;

c) assunzione di cariche in enti o altri soggetti giuridici a cui partecipa il Comune e/o società a partecipazione comunale;

- d) assunzione di cariche sociali in società cooperative;
 - e) collaborazione con organismi o società cui partecipano i Comuni o loro associazioni;
 - f) collaborazione retribuita a giornali, riviste e altri mezzi di informazione;
 - g) attività di amministratore del condominio di appartenenza;
 - h) prestazioni occasionali e saltuarie rese a favore di soggetti privati o pubblici.
2. I compensi percepiti complessivamente per gli incarichi e le attività autorizzati ai sensi del comma 1, non possono superare annualmente l'importo lordo di euro 20.000,00. Il dipendente dichiara nella richiesta di autorizzazione il rispetto del suddetto limite.

Art. 36 - Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con orario non superiore al 50 per cento dell'orario a tempo pieno, tenuto conto dei divieti di cui sopra, può essere autorizzato dall'Amministrazione comunale, con le modalità di cui all'art. 37, all'esercizio di prestazioni di lavoro autonomo o subordinato, sempreché l'ente non offra, entro un congruo termine, un impiego a tempo pieno. Per quanto non previsto trovano applicazione le norme statali in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi.

Art. 37 - Autorizzazioni

1. Le autorizzazioni all'espletamento delle attività extra istituzionali compatibili sono rilasciate per il Segretario dal Sindaco; per il restante personale dal Segretario comunale.
2. Nella domanda di autorizzazione il dipendente deve indicare il soggetto conferente l'incarico, la natura, i contenuti, il luogo di svolgimento, la durata dell'incarico e i proventi che derivano dallo svolgimento dell'attività, allegando copia della richiesta del soggetto conferente l'incarico ed il parere del Responsabile del servizio di appartenenza.
3. Il Sindaco ed il Segretario comunale si pronunciano sulla domanda di autorizzazione entro 20 giorni dalla presentazione.
4. Il dipendente deve comunicare tempestivamente e per iscritto all'Amministrazione comunale eventuali variazioni intervenute successivamente.

Art. 38 - Dipendenti in aspettativa per cariche elettive o sindacali

1. Il Dipendente collocato in aspettativa per cariche elettive o sindacali o in posizione di distacco sindacale è esonerato dall'obbligo di chiedere le autorizzazioni prescritte qualora le attività svolte siano connesse all'esercizio del proprio mandato.

Art. 39 - Dipendenti in posizione di comando o distacco

1. I dipendenti in posizione di comando o distacco presso altri enti devono chiedere l'autorizzazione alla Amministrazione comunale di appartenenza.
2. L'Amministrazione comunale si pronuncia sulla domanda di autorizzazione entro 60 giorni d'intesa con l'Amministrazione presso cui il dipendente è comandato o distaccato.

Art. 40 - Sanzioni

1. Il dipendente che svolge attività vietate ovvero svolge attività extra istituzionali senza aver chiesto l'autorizzazione prescritta o in violazione dei relativi limiti viene diffidato dal Segretario a cessare la situazione di incompatibilità. Nel caso in cui la violazione sia commessa dal Segretario la diffida compete al Sindaco.
2. Decorso il termine stabilito nella diffida, che non può essere inferiore a 15 giorni, senza che l'incompatibilità sia cessata, il dipendente decade dall'impiego.
3. Ferma restando la responsabilità disciplinare, il dipendente che ottempera alla diffida:

- nel caso in cui abbia svolto attività vietata, deve versare i proventi derivanti dallo svolgimento dell'attività nel conto dell'entrata del bilancio del Comune ad incremento del fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi; Nel caso in cui il dipendente non provveda al versamento l'Amministrazione procederà al recupero coattivo di tali somme mediante trattenute mensili sullo stipendio nei limiti previsti dalla normativa vigente;
- in ogni caso non può, nel triennio successivo, essere autorizzato a svolgere attività extra istituzionali.

Art. 41 - Incarichi conferiti a dipendenti di altri enti pubblici

1. L'Amministrazione comunale prima di conferire un incarico retribuito a dipendenti di altri enti pubblici deve acquisire l'autorizzazione dell'Amministrazione cui appartiene il dipendente medesimo.
2. In relazione al conferimento di detto incarico in ragione d'anno, l'Amministrazione comunale è tenuta a comunicare a quella di appartenenza del dipendente sia i compensi corrisposti sia i successivi aggiornamenti inerenti all'espletamento dell'incarico.
3. Il conferimento di tale incarico senza la prescritta autorizzazione è nullo di diritto.
4. L'Amministrazione comunale non può in nessun caso avvalersi delle prestazioni professionali rese da dipendenti pubblici a tempo parziale che a norma della vigente normativa sono iscritti negli appositi albi per l'esercizio della corrispondente attività di libero professionista ad eccezione di attività professionali concernenti incarichi di progettazione e direzione lavori secondo criteri e modalità previste per i dipendenti statali.

TITOLO VI

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari, eccettuati quelli verbali, sono adottati dal Segretario comunale. I provvedimenti disciplinari verbali sono adottati dal Responsabile del Servizio a cui il dipendente è assegnato. La sanzione del richiamo verbale viene comunicata al

dipendente sanzionato e al Segretario comunale affinché provveda all'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

2. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è disciplinato dai contratti collettivi di lavoro.

3. I Responsabili dei Servizi, nel rispetto dei termini stabiliti dai contratti collettivi di lavoro, segnalano il fatto da contestare al Segretario comunale unitamente ad una relazione istruttoria indicante le circostanze e/o documenti a supporto della segnalazione e la data di acquisizione della conoscenza dei fatti da contestare.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CONCERNENTI IL PERSONALE OPERAIO ED AUSILIARIO

Art. 43 - Esecuzione lavori - trasferimento ad altri servizi

1. Nell'esecuzione dei lavori gli operai e gli addetti ai servizi ausiliari devono attenersi alle buone regole d'arte e alle istruzioni ricevute, ponendo ogni impegno per ottenere la perfetta, sollecita ed economica produzione.

2. Quando ragioni di servizio lo richiedano, è in facoltà dell'Amministrazione impiegare gli operai e gli addetti ai servizi ausiliari in lavori affini a quelli della loro figura professionale.

Art. 44 - Conservazione del macchinario e degli utensili

1. Gli operai e gli addetti ai servizi ausiliari sono responsabili della conservazione e del buon governo del macchinario, degli utensili, degli attrezzi e di quanto altro ricevono in consegna e devono restituire il tutto, a lavoro ultimato o all'atto della cessazione del servizio, in buono stato di

uso e senza modificazioni che non siano state preventivamente autorizzate.

2. Sono altresì tenuti a rispondere di qualsiasi alterazione o perdita, nonché dei danni loro imputabili per dolo o colpa grave.

3. Non possono adoperare, senza autorizzazione, neppure per lavori che debbano eseguire, macchinari che non siano stati ad essi assegnati o posti regolarmente a loro disposizione.

4. L'Amministrazione non risponde di incidenti che potessero derivare dall'uso arbitrario delle macchine e degli utensili di lavoro. Nessun arnese, materiale od oggetto, ancorché di tenue valore, può essere portato fuori dal cantiere, magazzino o altro locale dell'amministrazione comunale senza incarico o autorizzazione.

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI PARTICOLARI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ

Art. 45 - Responsabilità verso l'amministrazione e verso i terzi

1. Il dipendente comunale è personalmente responsabile verso l'amministrazione e verso i terzi dell'adempimento degli obblighi di servizio e del regolare assolvimento delle mansioni

affidate, secondo le leggi civili, penali ed amministrative. Il dipendente risponde del danno anche nel caso in cui abbia agito per delega del superiore.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 28, se il danno derivato all'Amministrazione o a terzi è causato dall'azione del dipendente che ha agito per un ordine che era tenuto ad eseguire, egli va esente da responsabilità e del danno risponde il superiore che lo ha impartito.

Art. 46 - Obbligo della denuncia

1. Il Segretario comunale e i responsabili di servizio che vengano a conoscenza, direttamente o in seguito a rapporto cui sono tenuti tutti i dipendenti assegnati alla struttura, di fatti che diano luogo a responsabilità civile o amministrativa debbono farne denuncia all'Amministrazione, indicando tutti gli elementi raccolti per l'accertamento e la determinazione dei danni.

2. L'omessa denuncia dei fatti da cui è derivato un danno all'amministrazione espone il dipendente a responsabilità amministrativa se l'omissione è dovuta a dolo o colpa grave.

Art. 47 - Assunzione oneri a carico del bilancio comunale

1. In conformità a quanto previsto dalla legge regionale e dai contratti collettivi di lavoro, l'Amministrazione comunale provvede ad assicurare tutti i dipendenti, ad esclusione delle ipotesi di dolo e colpa grave, contro i rischi derivanti dall'espletamento delle proprie mansioni ed incarichi, compresi quelli relativi alla funzione di datore di lavoro in base alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. La copertura assicurativa è estesa alle eventuali conseguenze derivanti da azioni promosse da terzi.

3. In assenza di copertura assicurativa o quando la stessa non copra i rischi che hanno dato luogo alla richiesta di risarcimento danni, l'amministrazione comunale è tenuta ad assumere a proprio carico gli oneri derivanti da risarcimento danni a terzi in assenza di comportamenti connotati da dolo o colpa grave.

4. L'amministrazione comunale assume a proprio carico gli oneri per l'assistenza legale in ogni stato e grado del giudizio nel rispetto dei limiti definiti dalla legislazione regionale.

5. Nel caso di comminazione di sanzioni amministrative per violazioni di norme tributarie, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro o per altri fatti connessi alle mansioni svolte, commesse senza dolo o colpa grave, l'Amministrazione comunale assume a proprio carico il debito dell'autore della violazione o procede a risarcirlo di quanto direttamente addebitatogli.

TITOLO IX

MESSO NOTIFICATORE

Art 48 – Notifica degli atti

1. Le notificazioni degli atti del Comune o, su richiesta degli interessati aventi diritto, di altri atti, sono eseguite da soggetti incaricati con formale provvedimento del Sindaco.

2. Gli incaricati di cui al precedente comma, nello svolgimento delle relative mansioni, rivestono la qualifica di pubblico ufficiale e provvedono, secondo le norme di procedura civile, o delle particolari disposizioni previste dalla disciplina vigente, alla notificazione degli atti propri del comune e di altri enti pubblici che ne facciano richiesta

DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIA

TABELLA A

CATEGORIA	POSTI
SEGRETARIO COMUNALE	1 (uno)

DIRIGENTI	0 (zero)
A	0 (zero)
B	5 (quattro)
C	7 (sette)
D	0 (zero)

TOTALE POSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA: 13 (TREDICI) DI CUI UN SEGRETARIO E NESSUN DIRIGENTE

Nota: La distinzione dei posti tra tempo parziale e tempo pieno sarà attuata con delibera di Giunta.

NORME RELATIVE ALL'ACCESSO ALLE SINGOLE FIGURE PROFESSIONALI

TABELLA B

Cat.	Livello	Metodo d'accesso	Requisiti Culturali e di esperienza professionale	Altri requisiti
------	---------	------------------	---	-----------------

A	UNICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concorso pubblico 2. Prova Selettiva 3. Ricorso al collocamento 4. Mobilità 5. Inquadramento personale in comando 	Assolvimento dell'obbligo scolastico	da valutare da parte della Giunta caso per caso in funzione della professionalità richiesta per il posto da ricoprire (es: patente di guida)
Cat.	Livello	Metodo d'accesso	Requisiti Culturali e di esperienza professionale	Altri requisiti
B	BASE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concorso per esami o per titoli ed esami 2. Mobilità 3. Inquadramento personale in comando 4. Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge) 	<p>Diploma di scuola media inferiore ed eventuale attestato di qualificazione professionale o esperienza professionale sia presso datori pubblici che privati</p> <p>Assolvimento dell'obbligo scolastico e 5 anni di anzianità nella categoria A</p>	da valutare da parte della Giunta caso per caso in funzione della professionalità richiesta per il posto da ricoprire (es: patente di guida anche per mezzi particolari)
Cat.	Livello	Metodo d'accesso	Requisiti Culturali e di esperienza professionale	Altri requisiti
B	EVOLUTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concorso per esami o per titoli ed esami 2. Mobilità 3. Inquadramento personale in comando. 4. Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge) 	<p>Diploma di scuola media inferiore, unitamente a:</p> <p>a) attestati di qualificazione professionale o corsi di formazione specialistici di durata almeno biennale inerenti la figura professionale di riferimento,</p> <p>oppure</p> <p>b) esperienza professionale almeno biennale nelle mansioni della figura professionale di riferimento,</p> <p>oppure</p> <p>c) in alternativa ai punti a) e b), diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale</p> <p>Diploma di scuola media inferiore, e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello B base (vedi nota 1)</p>	da valutare da parte della Giunta caso per caso in funzione della professionalità richiesta per il posto da ricoprire (es: patente di guida anche per mezzi particolari)
Cat.	Livello	Metodo d'accesso	Requisiti Culturali e di esperienza professionale	Altri requisiti
C	BASE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concorso per esami o per titoli ed esami 2. Mobilità 3. Inquadramento personale in comando 4. Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge) 	<p>Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale</p> <p>Attestato di qualificazione professionale o corsi di formazione specialistici di durata almeno biennale e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello evoluto della categoria B.</p>	da valutare da parte della Giunta caso per caso in funzione della professionalità richiesta per il posto da ricoprire (es: patente di guida anche per mezzi particolari)

Cat.	Livello	Metodo d'accesso	Requisiti Culturali e di esperienza professionale	Altri requisiti
C	EVOLUTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concorso per esami o per titoli ed esami 2. Mobilità 3. Inquadramento personale in comando. 4. Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge) 	<p>Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale e abilitazione professionale o 5 anni di esperienza professionale maturata sia presso datori pubblici che privati</p> <p>Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale/maturità e 5 anni di esperienza lavorativa nella categoria C base. (vedi nota 1 e 2)</p>	da valutare da parte della Giunta caso per caso in funzione della professionalità richiesta per il posto da ricoprire (es: patente di guida)
Cat.	Livello	Metodo d'accesso	Requisiti Culturali e di esperienza professionale	Altri requisiti
D	BASE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concorso per esami o per titoli ed esami 2. Mobilità 3. Inquadramento personale in comando 4. Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge) 	<p>Diploma di laurea di durata almeno triennale ed eventuale relativa abilitazione professionale ovvero frequenza a corsi di specializzazione o esperienza professionale specifica;</p> <p>Per specifiche professionalità potrà essere richiesto dal bando di concorso il diploma di laurea di durata almeno quadriennale o la laurea specialistica e l'eventuale relativa abilitazione</p> <p>Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello evoluto della categoria C.</p>	da valutare da parte della Giunta caso per caso in funzione della professionalità richiesta per il posto da ricoprire (es: patente di guida)
Cat.	Livello	Metodo d'accesso	Requisiti Culturali e di esperienza professionale	Altri requisiti
D	EVOLUTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concorso per esami o per titoli ed esami 2. Mobilità 3. Inquadramento personale in comando 4. Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge) 	<p>Diploma di laurea di durata almeno quadriennale o laurea specialistica e 5 anni di esperienza professionale maturata sia presso datori pubblici che privati;</p> <p>Diploma di laurea di durata triennale e 8 anni di esperienza lavorativa nel livello base della categoria D (vedi nota 3)</p> <p>Diploma di laurea di durata almeno quadriennale o laurea specialistica e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello base della categoria D.</p> <p>Eventuale abilitazione.</p>	da valutare da parte della Giunta caso per caso in funzione della professionalità richiesta per il posto da ricoprire (es: patente di guida)

Nota: nei limiti previsti dall'art. 10 del DPGR 3/L – 99 non devono essere ricomprese le selezioni interne previste dal nuovo ordinamento del personale (art. 7 – NOP 08.03.00) per la progressione verticale dal livello base al livello evoluto della categoria.

Note:

1. L'articolo 16, comma 4, dell'ordinamento professionale sottoscritto il 20.04.2007, prevede che per l'accesso alle figure professionali per le quali è previsto l'accesso direttamente al livello evoluto della categoria, la progressione verticale possa avvenire anche dalla categoria A o dal livello evoluto della categoria inferiore, purché in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
2. L'articolo 15, comma 2, dell'ordinamento professionale sottoscritto il 20.04.2007, prevede che, sino al 31.12.2009 e fatti salvi i requisiti di esperienza lavorativa, si prescinda dal possesso del titolo di studio per le progressioni all'interno della categoria C;
3. L'articolo 15, comma 2, dell'ordinamento professionale sottoscritto il 20.04.2007, prevede che i dipendenti con laurea triennale possano accedere alla progressione verticale dal livello base all'evoluto della categoria D solamente avendo maturato almeno 8 anni di esperienza lavorativa nel livello base della categoria D
4. I titoli specifici per l'accesso alla figura professionale richiesta sono stabiliti direttamente dal bando di concorso approvato con deliberazione di Giunta.

