



# COMUNE DI TURI

CITTA' METROPOLITANA DI BARI

## **REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI CUI ALL'ART. 110, COMMI 1 E 2, DEL D.LGS. N. 267/2000**

(Approvato con deliberazione di G.C. n. 53 del 10/10/2019  
ed entrato in vigore il 10/10/2019)

## INDICE

- Art. 1 - Principi e ambito di applicazione
- Art. 2 – Ambito di esclusione
- Art. 3 – Conferimento di incarichi con contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000
- Art. 4 – Conferimento di incarichi con contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000
- Art. 5 - Procedure per il conferimento di incarichi con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000
- Art. 6 - Norme di rinvio e finali

## **Art. 1 - Principi e ambito di applicazione**

1) Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 59, comma 5, dello Statuto comunale il presente regolamento, quale atto di espressione della piena autonomia organizzativa e funzionale del Comune di Turi, adottato nell'ambito dei principi generali dell'ordinamento, disciplina i presupposti, i limiti e le modalità per il conferimento:

a) di incarichi di responsabili dei servizi o degli uffici, di incarichi dirigenziali o di alta specializzazione, con contratto di lavoro a tempo determinato, per la copertura di posti vacanti della dotazione organica, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

b) di incarichi di dirigenti, di alte specializzazioni o di funzionari dell'area direttiva, al di fuori della dotazione organica, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000.

2) Il Comune di Turi, all'atto dell'entrata in vigore del presente regolamento, è ente privo di posti di qualifica dirigenziale nell'ambito della propria dotazione organica.

## **Art. 2 – Ambito di esclusione**

1) Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente regolamento le seguenti tipologie di incarichi:

a) gli incarichi di studio o di ricerca, nonché di consulenza;

b) gli incarichi professionali di lavoro autonomo di natura coordinata e continuativa, ovvero occasionale, conferiti ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 6-bis, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165;

c) le collaborazioni esterne e le convenzioni a termine previste dall'art. 110, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000;

d) gli incarichi di progettazione, di direzione dei lavori e di coordinamento della sicurezza, nonché gli incarichi per attività tecniche a queste assimilabili e gli incarichi aventi ad oggetto appalti di servizi per i quali l'Amministrazione è tenuta all'applicazione della specifica disciplina normativa stabilita dal D.Lgs. n. 50/2016;

e) gli incarichi in qualità di componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione;

f) gli incarichi di collaborazione presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000;

g) gli incarichi conferiti per l'attività di patrocinio legale dell'Ente e di notariato;

h) gli incarichi disciplinati puntualmente da specifiche leggi;

i) gli incarichi conferiti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'Ente e per assolvere specifici obblighi di legge, mancando in tale ipotesi qualsiasi facoltà discrezionale dell'Ente;

j) le forme di relazione tra Amministrazione e singole persone fisiche fondate su rapporti di volontariato individuale, regolati dalle leggi statali e regionali in materia, nonché da eventuali atti normativi attuativi.

**Art. 3 – Conferimento di incarichi con contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000**

1) Il Comune di Turi può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, per la copertura di posti vacanti, previsti nella dotazione organica, di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali, ove istituite, o di alta specializzazione, ove istituite. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato potrà trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2) Il conferimento di incarichi con contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo può essere disposto solo dopo che l'Ente dimostri che nei propri ruoli manchino o non siano disponibili le competenze professionali oggetto dei medesimi incarichi relativi alla posizione da ricoprire; restano comunque fermi i requisiti richiesti dalla legge e dai regolamenti di organizzazione interna dell'Ente per l'accesso alla posizione da ricoprire.

3) Il numero complessivo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti della dotazione organica dell'Ente e relativi a posizioni di responsabili dei servizi o degli uffici, a posizioni dirigenziali o di alta specializzazione, non può essere superare la percentuale massima stabilita dall'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, attualmente pari al 30%, dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima categoria giuridica (ossia della cat. D1 ) e, comunque per almeno una unità.

4) 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 una apposita procedura selettiva di cui al successivo art. 5, orientata ad individuare il possesso di una adeguata capacità manageriale in funzione dell'incarico da assegnare, previa verifica del possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso e, ove richiesto, dell'iscrizione a specifico albo professionale in base a quanto disposto dalla Tabella dei titoli di studio approvata con deliberazione di G.C. n. 50/2015 e dalle successive eventuali modifiche che dovessero essere apportate alla stessa, nonché dal regolamento comunale per la disciplina dei requisiti di accesso e delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale approvato con deliberazione di G.C. n. 111 del 02/09/2016.

5) I contratti di cui all'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, sono stipulati per un periodo che non può superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce. Fatto salvo quanto previsto ai commi 1 e 3 del citato art. 110, la durata del contratto non può essere, di norma, inferiore a tre anni, con possibilità di rinnovo fino alla scadenza del mandato sindacale, purché tale previsione sia indicata nell'avviso pubblico. Il provvedimento che dispone un contratto di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può rinnovare provvisoriamente i contratti cessati per un periodo non superiore a 180 giorni, per consentire l'eventuale svolgimento delle procedure di programmazione e di selezione previste dal medesimo art. 110. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco per qualsiasi causa diversa dalla scadenza naturale del mandato elettorale, i contratti stipulati restano validi fino alla loro naturale scadenza.

6) Il trattamento giuridico ed economico spettante al personale assunto ai sensi del presente articolo è quello stabilito, in relazione al posto della dotazione organica da coprire, oltre che

dalla legge, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali vigente al momento dell'attivazione della procedura, oppure, ove istituiti i posti di qualifica dirigenziale, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale del comparto regioni ed autonomie locali, ovvero, una volta sottoscritto in via definitiva, dal nuovo contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale delle Funzioni locali. Il trattamento economico tabellare annuo è corrispondente allo stipendiale tabellare annuo stabilito per l'accesso alla categoria D dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali. La retribuzione di posizione e di risultato saranno corrispondenti al valore economico riconosciuto dall'Ente in conformità al contratto collettivo nazionale di lavoro e collegato alla posizione che il soggetto incaricato è chiamato a ricoprire. Ai sensi dell'art. 110, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 è fatta salva la possibilità di riconoscere, con provvedimento motivato della Giunta, un'indennità "ad personam" commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, alla peculiarità del rapporto a termine ed alla relativa situazione di precarietà, nonché alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

7) L'incaricato è sottoposto ad un periodo di prova non superiore a tre mesi; il periodo di prova è pari ad un mese per ogni anno di durata dell'incarico, considerando anno intero frazione di anno superiore a sei mesi ed un giorno. L'incaricato è esonerato dall'espletamento del periodo di prova qualora lo abbia già superato in occasione di un precedente rapporto di lavoro instaurato con l'Ente in analoga posizione.

8) Ove il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, sia costituito con personale già dipendente della Pubblica Amministrazione, il lavoratore interessato è collocato, dall'Amministrazione di appartenenza, in aspettativa senza assegni con diritto alla conservazione del posto e riconoscimento dell'anzianità di servizio per la durata dell'incarico assegnato.

9) L'incaricato è tenuto ai medesimi doveri e responsabilità previsti per i Responsabili dei servizi o degli uffici assunti a tempo indeterminato ed osserva i medesimi divieti; egli svolge l'incarico con le responsabilità e le competenze tipiche della figura dirigenziale e nell'ambito delle attribuzioni definite dalla legge, dallo statuto comunale e dai regolamenti comunali, in relazione alla struttura cui è assegnato.

10) Nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o viene a trovarsi in situazione strutturalmente deficitaria, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo si intendono risolti di diritto ai sensi dell'art. 110, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

11) Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocati in caso di:

- a) immotivata inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento;
- b) mancato raggiungimento al termine di ciascun anno degli obiettivi assegnati dal Piano Esecutivo di Gestione;
- c) responsabilità particolarmente grave o reiterata;
- d) verificarsi di altri eventi disciplinati da legge, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal contratto individuale di lavoro.

12) In caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie dovrà essere dato preavviso scritto di due mesi e si osserveranno, in quanto applicabili, le norme contrattuali; l'inosservanza del preavviso comporta il pagamento di un'indennità sostitutiva equivalente

all'importo della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione o l'incaricato possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

13) I contratti si risolvono automaticamente alla loro scadenza, nonché secondo quanto stabilito dall'art. 110, comma 3, primo periodo, e comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, senza diritto a preavviso e senza necessità di comunicazioni tra le parti e senza possibilità di rinnovo tacito.

#### **Art. 4 – Conferimento di incarichi con contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000**

1) Al di fuori della dotazione organica, al fine di soddisfare particolari esigenze collegate al conseguimento di obiettivi istituzionali o alla realizzazione di programmi prioritari per l'Amministrazione oppure peculiari necessità organizzative, ove manchino specifiche o analoghe professionalità all'interno dell'Ente, possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, per il conferimento di incarichi dirigenziali, di alta specializzazione o di incarichi di funzionari dell'area direttiva, fermo restando i requisiti richiesti per la qualifica e la posizione da assumere. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato potrà trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2) I contratti di lavoro a tempo determinato extra dotazione organica di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva (almeno di categoria D1), di cui all'art. 110, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000, non possono superare complessivamente la percentuale, attualmente pari al 5%, della dotazione organica dell'Ente, arrotondando il risultato ottenuto all'unità superiore. Se l'Ente prevede la dirigenza nella propria dotazione organica la percentuale è calcolata sul totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva (almeno di categoria D1) e comunque per almeno una unità.

3) I contratti di cui all'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, sono stipulati per un periodo che non può superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce. Fatto salvo quanto previsto ai commi 2 e 3 del citato art. 110, la durata del contratto non può essere, di norma, inferiore a tre anni, con possibilità di rinnovo fino alla scadenza del mandato sindacale, purché tale previsione sia indicata nell'avviso pubblico. Il provvedimento che dispone un contratto di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni. Il Sindaco neo-eletto. Il provvedimento che dispone un contratto di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può rinnovare provvisoriamente i contratti cessati per un periodo non superiore a 180 giorni, per consentire l'eventuale svolgimento delle procedure di programmazione e di selezione previste dal medesimo art. 110. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco per qualsiasi causa diversa dalla scadenza naturale del mandato elettorale, i contratti stipulati restano validi fino alla loro naturale scadenza.

4) 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 un'adeguata esperienza professionale in funzione dell'incarico da assegnare, previa verifica del possesso dei titoli di studio (di cui alla tabella approvata con deliberazione G.C. n. 50/2015 e al regolamento comunale per la disciplina dei requisiti di

accesso e delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale approvato con deliberazione di G.C. n. 111 del 02/09/2016), ovvero, per particolari e specifiche posizioni, dei titoli di studio (diploma di laurea, vecchio ordinamento, o della laurea magistrale, nuovo ordinamento, o della laurea specialistica) diversi da quelli previsti dai predetti regolamenti comunali, nonché, ove richiesto e oltre al possesso dei predetti titoli di studio, della verifica del possesso di abilitazioni o iscrizioni ad albi secondo i specifici ordinamenti professionali, nonché di ulteriori titoli accademici (master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti).

5) Il trattamento giuridico ed economico spettante al personale assunto ai sensi del presente articolo è quello stabilito, in relazione al posto della dotazione organica da coprire, oltre che dalla legge, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali vigente al momento dell'attivazione della procedura, oppure, ove istituiti i posti di qualifica dirigenziale, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale del comparto regioni ed autonomie locali, ovvero, una volta sottoscritto in via definitiva, dal nuovo contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale delle Funzioni locali. Il trattamento economico tabellare annuo è corrispondente allo stipendiale tabellare annuo stabilito per l'accesso alla categoria D dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali. La retribuzione di posizione e di risultato saranno corrispondenti al valore economico riconosciuto dall'Ente in conformità al contratto collettivo nazionale di lavoro e collegato alla posizione che il soggetto incaricato è chiamato a ricoprire. Ai sensi dell'art. 110, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 è fatta salva la possibilità di riconoscere, con provvedimento motivato della Giunta, un'indennità "ad personam" commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, alla peculiarità del rapporto a termine ed alla relativa situazione di precarietà, nonché alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

6) L'incaricato è sottoposto ad un periodo di prova non superiore a sei mesi; il periodo di prova è pari ad un mese per ogni anno di durata dell'incarico, considerando anno intero frazione di anno superiore a sei mesi ed un giorno. L'incaricato è esonerato dall'espletamento del periodo di prova qualora lo abbia già superato in occasione di un precedente rapporto di lavoro instaurato con l'Ente in analoga posizione.

7) Ove il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, sia costituito con personale già dipendente della Pubblica Amministrazione, il lavoratore interessato è collocato, dall'Amministrazione di appartenenza, in aspettativa senza assegni con diritto alla conservazione del posto e riconoscimento dell'anzianità di servizio per la durata dell'incarico assegnato.

8) L'incaricato è tenuto ai medesimi doveri e responsabilità previsti per i Responsabili dei servizi o degli uffici assunti a tempo indeterminato ed osserva i medesimi divieti; egli svolge l'incarico con le responsabilità e le competenze tipiche della figura dirigenziale e nell'ambito delle attribuzioni definite dalla legge, dallo statuto comunale e dai regolamenti comunali, in relazione alla struttura cui è assegnato.

9) Nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o viene a trovarsi in situazione strutturalmente deficitaria, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo si intendono risolti di diritto ai sensi dell'art. 110, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

10) Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocati in caso di:

a) immotivata inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento;

- b) mancato raggiungimento al termine di ciascun anno degli obiettivi assegnati dal Piano Esecutivo di Gestione;
- c) responsabilità particolarmente grave o reiterata;
- d) verificarsi di altri eventi disciplinati da legge, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal contratto individuale di lavoro.

11) In caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie dovrà essere dato preavviso scritto di due mesi e si osserveranno, in quanto applicabili, le norme contrattuali; l'inosservanza del preavviso comporta il pagamento di un'indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione o l'incaricato possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

12) I contratti si risolvono automaticamente alla loro scadenza, nonché secondo quanto stabilito dall'art. 110, comma 3, primo periodo, e comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, senza diritto a preavviso e senza necessità di comunicazioni tra le parti e senza possibilità di rinnovo tacito.

#### **Art. 5 - Procedure per il conferimento di incarichi con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000**

1) Il Settore Affari Istituzionali – Ufficio Personale -, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta comunale con la deliberazione di approvazione della programmazione del fabbisogno del personale o con altra deliberazione di modifica ed integrazione della predetta programmazione o con quella prevista dal comma 6 del presente articolo, con apposita determinazione indice la selezione pubblica ed approva lo schema di avviso pubblico, nella forma di richiesta di manifestazione di interesse, e la domanda di partecipazione o di adesione; al fine di rendere conoscibile l'incarico da assegnare provvede poi, alla pubblicazione del medesimo avviso pubblico per venti giorni all'albo pretorio informatico dell'Ente oltre che nell'apposita sottosezione "Bandi di concorso" della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

2) La selezione pubblica non ha carattere vincolante per l'Amministrazione, la quale si riserva la più ampia autonomia discrezionale nella valutazione dei candidati per la verifica della congruenza delle professionalità possedute con le caratteristiche e le esigenze dell'Ente.

L'Ente si riserva comunque la facoltà insindacabile di: sospendere o revocare o annullare la procedura, o di prorogare la scadenza per la presentazione delle domande o di riaprire i termini in caso di necessità, nonché di non procedere all'affidamento dell'incarico, qualora dall'esame dei curricula dei candidati e/o dall'esito dei colloqui non si rilevino la professionalità, la preparazione e le competenze necessarie per l'assolvimento delle funzioni afferenti la posizione da ricoprire.

3) La selezione pubblica non dà luogo alla formazione di una graduatoria finale di merito recante i giudizi attribuiti ai concorrenti ammessi bensì è finalizzata ad accertare, tra coloro che hanno manifestato l'interesse a parteciparvi, quale sia il profilo professionale maggiormente rispondente alle esigenze di assegnazione dell'incarico mediante un giudizio comparativo tra "curricula" diversi.

4) Nell'avviso devono essere indicati:



- a) la tipologia e le caratteristiche dell'incarico che si intende conferire, nonché le principali attività assegnate e le competenze tecnico-specialistiche e gestionali richieste;
- b) la durata dell'incarico;
- c) i requisiti richiesti ed attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento, con riferimento sia al diploma di laurea specialistica, magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento, attinente al ruolo da ricoprire, nonché all'esperienza professionale;
- d) gli elementi essenziali, giuridici ed economici, del rapporto di lavoro;
- e) il termine, comunque non inferiore a 20 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, entro il quale deve essere inviata l'adesione all'avviso, corredata dal "curriculum vitae" del candidato e da una lettera di presentazione con esplicitate le motivazioni per le quali ci si propone per la posizione oggetto dell'avviso e che metta in risalto l'esperienza considerata maggiormente significativa ed attinente a quella proposta dalla medesima selezione;
- f) le modalità di invio dell'adesione e del "curriculum vitae";
- g) le modalità di gestione della sottoscrizione del contratto di lavoro e dell'assegnazione dell'incarico;
- h) ogni altra prescrizione ritenuta necessaria o utile ai fini della gestione della selezione.

5) Per l'ammissione alla selezione sono richiesti i seguenti requisiti:

a) per la copertura dei posti della dotazione organica (art. 110 comma 1), il possesso del Diploma di Laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea Magistrale (nuovo ordinamento) o della Laurea specialistica, nonché di eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi ove richiesto dagli specifici ordinamenti professionali, attinenti al profilo professionale oggetto dell'incarico, secondo quanto prescritto dalle Tabelle dei titoli di studio per l'accesso dall'esterno al Comune di Turi (approvate con deliberazioni di G.C. n. 50 dell'08/04/2015 e n. 111 del 02/09/2016); per particolari e specifiche posizioni, al di fuori della dotazione organica, il possesso del Diploma di Laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea Magistrale (nuovo ordinamento) o della Laurea specialistica, nonché di eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi ove richiesto dagli specifici ordinamenti professionali; per gli incarichi di alta specializzazione, oltre il possesso di uno dei diplomi di laurea di cui ai periodi precedenti, anche il possesso di ulteriori titoli accademici (master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti);

e, in aggiunta al requisito di cui al punto precedente uno dei suddetti requisiti in alternativa tra loro:

b1) un'esperienza acquisita per almeno un quinquennio, presso organismi ed enti pubblici o privati, ovvero aziende pubbliche o private, in funzioni dirigenziali o funzioni apicali corrispondenti e/o equiparate al posto o all'incarico messo a selezione (quest'ultime determinate in relazione all'area e alla categoria giuridica più elevata prevista dalla disciplina normativa del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di riferimento), funzioni assegnate con atto formale e rientranti nell'area di attività attinente all'incarico da assegnare e svolte;

b2) il possesso di una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni pubbliche, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza o in posizioni funzionali apicali corrispondenti e/o equiparate al posto o all'incarico messo a selezione (quest'ultime determinate in relazione all'area e alla categoria giuridica più elevata prevista dalla disciplina normativa del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di riferimento), funzioni assegnate con atto formale e rientranti nell'area di attività attinente al

posto o all'incarico da assegnare; (ad esempio, negli Enti locali in cui è prevista la dirigenza: il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato con decreto sindacale, oppure il conferimento di incarichi di posizione organizzativa con atto dirigenziale; negli Enti locali in cui è non è prevista la dirigenza: il conferimento di incarichi di posizione organizzativa con decreto sindacale; negli altri Enti pubblici, il conferimento di incarichi dirigenziali o di posizione organizzativa o di posizioni funzionali analoghe di responsabilità, ecc.)

b3) la provenienza dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

In ogni caso, ai fini del calcolo dell'esperienza quinquennale i periodi relativi alle esperienze di cui ai punti b1) e b2) possono essere cumulati purché non ci siano sovrapposizioni temporali.

6) Per gli incarichi a contratto di cui al comma 2 dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e di cui all'art. 4 del presente regolamento, con deliberazione di Giunta diretta ad individuare la posizione da ricoprire possono essere meglio precisati i requisiti stabiliti dal presente regolamento nonché definiti gli eventuali ulteriori requisiti da inserire nell'avviso pubblico.

7) Possono partecipare alla selezione coloro che:

a) hanno un'età non superiore al limite massimo dell'età pensionabile previsto dalla legge al momento della scadenza del bando;

b) hanno la cittadinanza italiana, ovvero hanno la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione Europea;

c) hanno il godimento dei diritti civili e politici;

d) hanno i requisiti generali per accedere all'impiego, sia pure a tempo determinato, con la Pubblica Amministrazione;

e) non sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001);

f) hanno l'idoneità psico-fisica allo svolgimento dell'attività lavorativa oggetto dell'incarico da assegnare; l'Amministrazione si riserva comunque la facoltà di esperire appositi accertamenti al momento dell'assunzione in servizio;

g) sono in posizione regolare nei confronti dell'obbligo di leva, per i cittadini italiani soggetti a tale obbligo;

h) non sono stati destituiti oppure dispensati o licenziati dall'impiego presso la Pubblica Amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento o per la produzione di documenti falsi o dichiarazioni false commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera, ai sensi dell'art. 55-quater del D.Lgs n. 165/2001;

i) non sono stati collocati in quiescenza a qualunque titolo;

j) non rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che non hanno rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che non hanno rivestito simili incarichi o cariche o che non hanno avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;

k) non hanno svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente il conferimento dell'incarico;

l) non si trovano, nei confronti del Comune di Turi, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

m) non hanno svolto, non episodicamente, attività professionale in favore o contro il Comune di Turi;

n) non hanno un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con il vertice politico-amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo;

o) non fanno parte di organi di amministrazione attiva o consultiva di organismi a cui partecipa finanziariamente il Comune di Turi o che dallo stesso ricevono contributi;

p) non si trovano in situazione di inconferibilità ed incompatibilità previste dalle vigenti leggi (ad es., D.Lgs. n. 39/2013).

8) Il "curriculum vitae", debitamente datato e sottoscritto dal candidato, dovrà, altresì, evidenziare, secondo quanto stabilito dai precedenti commi, le concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, i titoli di studio e culturali, eventuali specializzazioni professionali, culturali e scientifiche desumibili dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche ed ogni altro titolo rientrante nell'oggetto dell'incarico da assegnare. In particolare, il candidato dovrà indicare chiaramente, a pena di non valutazione:

per le esperienze professionali quinquennali: denominazione e sede legale delle Pubbliche Amministrazioni, degli organismi ed enti pubblici o privati, ovvero delle aziende pubbliche o private; data di inizio e fine del rapporto di lavoro, profilo professionale e qualifica/categoria giuridica di inquadramento, descrizione dell'oggetto del rapporto di lavoro, tipologia del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato; tipologia del rapporto di lavoro - tempo pieno o tempo parziale, in tal caso indicazione delle ore settimanali di lavoro; eventuali periodi di assenza dal lavoro non utili ai fini dell'anzianità di servizio, ecc.); indicazione esatta degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e/o di posizione organizzativa ed ogni altro dato che sia rilevante ai fini della valutazione; ai fini dell'ammissione, non saranno presi in considerazione, se costituenti uniche esperienze professionali, periodi attinenti ad incarichi di consulenze e collaborazioni, a qualunque titolo svolti;

per i titoli di studio, culturali e professionali: il tipo di diploma conseguito (laurea, specializzazione, dottorato di ricerca, master universitario, post-universitario, perfezionamento, ecc.), l'Università che lo ha rilasciato, la data di conseguimento, la votazione finale ed ogni altro dato che sia rilevante ai fini della valutazione; i titoli abilitativi professionali ed iscrizioni ad albi: ente, tipo di abilitazione, data ed anno di conseguimento, data di iscrizione; per le pubblicazioni (pertinenti all'oggetto dell'incarico da assegnare): titolo della rivista o del libro, editore e data di pubblicazione;

per gli altri titoli professionali: specificare ogni dato ed informazione ad essi collegati onde consentire all'Ente di poterne verificare la veridicità.

Ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 le dichiarazioni rese nella domanda di ammissione e nel "curriculum vitae", debitamente sottoscritte, hanno valore di autocertificazione; nel caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci si applicano le sanzioni previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000.

9) Dopo la scadenza del termine fissato dall'avviso pubblico, le domande pervenute vengono esaminate dal Responsabile del Settore Affari Istituzionali, che verifica la sussistenza dei requisiti soggettivi così come stabiliti dai precedenti commi, e previsti dall'avviso pubblico e forma la lista dei candidati da sottoporre alla valutazione del Sindaco.

10) Il Sindaco, esaminata la lista dei candidati, può convocare i predetti candidati per un colloquio di approfondimento. La valutazione dei curricula, unitamente all'eventuale effettuazione di appositi colloqui con i candidati, è tesa ad accertare il grado di aderenza delle conoscenze, delle capacità, delle esperienze e delle attitudini professionali possedute dal candidato in funzione della figura professionale ricercata e del posto da ricoprire e/o dell'incarico da assegnare. Al termine dei colloqui il Sindaco può riservarsi di non conferire alcun incarico.

11) Il Sindaco, conclusa l'eventuale fase dei colloqui e fatto salvo quanto stabilito dal comma precedente, può emettere il decreto di conferimento dell'incarico, a cui farà seguito l'adozione, a cura del Responsabile del Settore Affari Istituzionali – Ufficio Personale -, di apposita determinazione gestionale a contrarre, di approvazione dello schema del contratto individuale di lavoro e di assunzione dei relativi impegni di spesa, e conseguente stipula del contratto individuale di lavoro, sottoscritto, per l'Ente, dal predetto Responsabile di Settore

12) Gli incarichi decorrono dalla data di assunzione in servizio stabilita all'atto della stipula del contratto individuale di lavoro e possono essere prorogati o rinnovati, nel rispetto delle norme di legge e del presente regolamento, solo mediante provvedimento motivato del Sindaco, con esclusione di ogni forma tacita di rinnovo o proroga.

13) Il candidato individuato quale soggetto contraente verrà invitato per la stipula del contratto di lavoro sotto condizione dell'accertamento del possesso dei requisiti generali e speciali per l'ammissione all'impiego. Nel caso in cui il candidato, entro il termine perentorio stabilito dall'Amministrazione, non ottemperi agli adempimenti prescritti per l'assunzione in servizio, non si dà luogo alla stipula del relativo contratto individuale o, se questo è già stato condizionalmente stipulato, il medesimo viene considerato risolto, a meno che il contraente non chieda e ottenga, preventivamente, per giustificato e documentato motivo, una proroga al termine stabilito, la cui durata sarà fissata dall'Amministrazione.

14) È in facoltà dell'Amministrazione, comunque, di stipulare un nuovo contratto di lavoro con altro candidato partecipante alla selezione, in caso di risoluzione dell'originario rapporto per qualsiasi causa intervenuta, sulla base delle risultanze della medesima selezione e senza necessità di indizione di un nuovo avviso.

#### **Art. 6 – Norme di rinvio e finali**

1) In ogni caso trovano applicazione le ulteriori norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Funzioni locali, seppure non espressamente richiamate dal presente regolamento.

2) L'entrata in vigore di nuove norme di legge e/o di regolamento, nonché la stipulazione di contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali, oppure, ove istituiti i posti di qualifica dirigenziale, dei contratti collettivi nazionali di lavoro dell'area dirigenziale delle Funzioni locali, successivi al presente regolamento, che introducano una disciplina difforme o in contrasto con quanto definito nel presente regolamento, comporta la caducazione delle norme regolamentari incompatibili e l'automatica sostituzione con la diversa disciplina prevista dalla legge, da regolamento e da contratti collettivi di lavoro di comparto vigenti nel tempo.

3) Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta comunale di approvazione dello stesso.

4) Dall'entrata in vigore del presente regolamento è abrogato il *Regolamento per il conferimento degli incarichi con contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 110, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 267/2000*” approvato con deliberazione di G. C. n. 37 del 22/03/2018.