

- ART. 1 - Ambito di applicazione.
- ART. 2 - Presupposti e requisiti per il conferimento degli incarichi.
- ART. 3 - Programmazione dei fabbisogni.
- ART. 4 - Criteri e modalità di affidamento.
- ART. 5 - Procedura comparativa.
- ART. 6 - Conferimento di incarichi senza esperimento di procedura comparativa.
- ART. 7 - Stipula del contratto, controlli e verifiche funzionali.
- ART. 8 - Pubblicizzazione dell'affidamento di incarichi.
- ART. 9 - Limite massimo di spesa annuo per incarichi e consulenze.

**INDICE**

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI  
INCARICHI DI COLLABORAZIONE A ESPERTI ESTERNI CON  
CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO**



COMUNITÀ MONTANA MEDIA VALLE DEL SERCHIO  
Borgo a Mozzano (LU)



*Approvato n. 1 dalla delibera commissione  
n. 45/2008*

F  
r



h  
r

ART. 1  
Ambito di applicazione

1) Fermo restando il principio generale in forza del quale la Comunità Montana provvede alla attuazione dei propri compiti con la propria organizzazione ed il proprio personale dipendente, il presente regolamento, in esecuzione dell'art. 3, comma 56 della L. n. 244/2007 come sostituito dal comma 3 dell'art. 46 del D.L. n. 112/2008 convertito in Legge 06/08/2008, n. 133 disciplina, in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni vigenti, i limiti, criteri e le modalità per il conferimento di incarichi di collaborazione, di studio o di ricerca, ovvero di consulenze a soggetti estranei all'Amministrazione.

2) Agli effetti del presente articolo, per incarichi di studio, ricerca e consulenze si intendono:

- a) incarichi di studio, cioè incarichi consistenti nello svolgimento di un'attività di studio o soluzione di questioni nell'interesse dell'Amministrazione che si concluda con la consegna di una relazione scritta finale di illustrazione dei risultati, contenente le soluzioni proposte, ovvero schemi di atti amministrativi o normativi;
- b) incarichi di ricerca, cioè incarichi nei quali lo svolgimento delle prestazioni presuppone la preventiva definizione da parte dell'Amministrazione di un programma, nel quale sono specificati in modo articolato materie ed obiettivi che costituiranno oggetto dell'attività di approfondimento dell'incarico;
- c) incarichi per consulenze, consistenti in prestazioni professionali di esperti finalizzate a rendere per iscritto pareri, valutazioni, espressioni di giudizi in materie specifiche.

3) Restano esclusi dal presente regolamento:

- gli incarichi professionali di progettazione e di direzione lavori, collaudi e prestazioni accessorie in quanto disciplinati dal D. Lgs. n. 163/06 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture";
- gli incarichi aventi ad oggetto prestazioni di servizi di redazione di strumenti urbanistici generali o particolareggiati e di pianificazione;
- gli incarichi di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e succ. m. e i.;
- gli incarichi per l'attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D.lgs. n. 81/08;
- gli incarichi attuativi della normativa in materia di prevenzione incendio a norma della L. 818/84 e succ. m. ed i.;
- le rilevazioni previste per legge (in materia ambientale, inquinamento acustici, acqua, elettrosmog, rifiuti, etc.)
- gli incarichi di attuazione della normativa in materia di accertamenti tecnici relativi a locali di pubblico spettacolo, di cui al D.P.R. 293/02 e succ. m. ed i.;
- gli incarichi conferiti ad esperti esterni o interni in qualità di componenti di commissioni di gara e/o di concorso, gli incarichi per la rappresentanza in giudizio e il patrocinio dell'Amministrazione, nonché gli incarichi inerenti attività notarili, per i quali si applicano le specifiche normative anche interne ad esse;
- gli incarichi relativi ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, nonché dei componenti del sistema di monitoraggio degli investimenti pubblici;



1. Il Responsabile di Area interessato effettua la valutazione avvalendosi, ove ritenuto utile ed opportuno, di apposita commissione da lui presieduta, composta da altri due esperti, di cui uno con funzioni di segretario verbalizzante, e da lui nominata scaduto il termine per la presentazione delle manifestazioni di interesse all'incarico. L'attività prestata dalla commissione di valutazione, rientrando nei compiti istituzionali dei suoi componenti, è a titolo gratuito per il personale dipendente dell'Ente.
2. La valutazione è effettuata comparando gli elementi curriculari e, ove ritenuto utile ed opportuno, le proposte economiche. L'avviso potrà prevedere anche un colloquio finalizzato a valutare le capacità, le caratteristiche della personalità e l'attitudine a svolgere il particolare tipo di incarico. In tal caso la valutazione dei curricula secondo i criteri dell'avviso di selezione precede il colloquio.
3. L'avviso dovrà prevedere, con riferimento ad un punteggio massimo di 100, il valore numerico attribuito alla valutazione del curriculum, all'offerta economica ed al colloquio.
4. Il Responsabile di Area o, eventualmente la commissione, elabora per ciascun curriculum pervenuto, un giudizio sintetico che si traduce in un punteggio. Il Responsabile di Area o la commissione individua nel soggetto che consegue il punteggio complessivamente più elevato quello cui conferire l'incarico.

#### **Procedura comparativa**

#### **ART. 5**

1. L'avviso di selezione è pubblicato, per giorni 10 consecutivi, all'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale, fatta salva la facoltà, in relazione alla particolare natura della professionalità richiesta, di ricorrere ad ulteriori canali di pubblicità.
2. Ferma restando la necessità che sia proporzionato all'attività da svolgere nonché alle utilità conseguite dall'Ente, il corrispettivo della prestazione è stabilito in funzione dell'attività oggetto dell'incarico, della quantità e qualità dell'attività, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, facendo anche riferimento ai valori remunerativi di mercato, ai compensi per incarichi con oneri a carico UE o, in assenza di questi, ai compensi corrisposti dall'Ente per prestazioni riconducibili a quelle oggetto del contratto, tenendo conto anche degli oneri previdenziali e assicurativi a carico della Comunità Montana.
3. c) contestualmente approvare un avviso di selezione che dovrà indicare: l'oggetto e la durata della prestazione richiesta, il tipo di rapporto, il corrispettivo proposto, il luogo dell'incarico e le modalità di realizzazione del medesimo, l'indicazione della struttura di riferimento e il responsabile del procedimento, i titoli, i requisiti professionali e le esperienze richiesti, le modalità ed i termini per la presentazione delle manifestazioni di interesse, nonché i criteri e le modalità della comparazione.



5. In linea generale, fatta salva la facoltà per il Responsabile di Area di definire ulteriori criteri di selezione specifici in relazione alla peculiarità dell'incarico per la comparazione delle proposte, i criteri di valutazione e la corrispondente graduazione dei punteggi dovranno fare riferimento:

- a) alla qualificazione professionale desunta dalle abilità ed esperienze professionali maturate in attività afferenti o similari rispetto a quelle dell'incarico da affidare e dal grado di conoscenza delle normative di settore, come emergenti dal curriculum;
- b) alle caratteristiche qualitative e metodologiche dell'offerta, desunte dall'illustrazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico;
- c) alla riduzione sui tempi di realizzazione delle attività;
- d) al ribasso del compenso professionale offerto rispetto a quello eventualmente preso come base di riferimento dall'Ente.
- e) Ulteriori elementi legati alla specificità dell'Ente.

6. Al fine di evitare l'affidamento di incarichi sulla base di offerte economiche anormalmente basse dovranno essere sottoposte a valutazione di congruità quelle che, in base ad elementi specifici, appaiano anomale. In tal caso occorre richiedere per iscritto le giustificazioni ritenute pertinenti in merito a tutti o a parte degli elementi costitutivi dell'offerta medesima, assegnando un termine non inferiore a tre giorni per la loro presentazione, anche per fax o per le vie brevi. Quindi, la conclusione della procedura di scelta dell'incarico dovrà tenere conto delle giustificazioni fornite.

#### ART. 6

#### Conferimento di incarichi senza esperimento di procedura comparativa

1. Fermo restando quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5, la Comunità Montana può conferire incarichi di collaborazione in via diretta, senza esperimento di procedure comparative, comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento ed economicità, quando ricorrono i seguenti presupposti:

- a) sia andata deserta o sia stata infruttuosa la selezione di cui al precedente art. 5;
- b) per attività comportanti tecnica, prestazioni di natura artistica o culturale non comparabili, ovvero prestazioni strettamente connesse all'abilità del prestatore d'opera o a sue particolari qualificazioni, interpretazioni o elaborazioni;
- c) in casi di particolare urgenza, adeguatamente documentati e motivati, quando le scadenze temporali ravvicinate e le condizioni per la realizzazione dei programmi di attività, degli obiettivi e dei progetti specifici e determinati dall'ente, che richiedono l'esecuzione di prestazioni professionali particolarmente qualificate in tempi ristretti, non consentano l'utile e tempestivo esperimento di procedure comparative di selezione;
- d) nei casi di affidamento di incarichi di importo, al lordo di contributi ed imposte, pari o inferiore al modico importo di 5000,00 Euro, motivandone i presupposti.





**ART. 7**  
**Stipula del contratto, controlli e verifiche funzionali**

1. Il responsabile di Area interessato, con propria determinazione, approva le risultanze della procedura comparativa e lo schema di contratto che deve essere stipulato per iscritto e deve contenere gli elementi richiesti dalla legge e dai regolamenti comunali. Il Responsabile è, altresì, competente ad effettuare tutti gli adempimenti di legge con riferimento all'instaurazione del rapporto.

2. La Comunità Montana e il collaboratore curano, per i rispettivi ambiti d'obbligo, gli adempimenti previdenziali assicurativi e professionali inerenti la formalizzazione del rapporto.

3. Il Responsabile di Area competente verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a stati di avanzamento e ne accerta, altresì, il buon esito, mediante riscontro delle attività svolte dall'incaricato e dei risultati, anche intermedi, ottenuti.

4. Qualora i risultati delle prestazioni fornite risultino non soddisfacenti, il Responsabile può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, ovvero, sulla base della esatta quantificazione delle attività prestate, può proporre la liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

**ART. 8**  
**Pubblicizzazione dell'affidamento di incarichi**

1. La Comunità Montana rende noti gli incarichi conferiti:

- a) si sensi dell'art. 53, comma 14, del D.Lgs. n. 165/2001, mediante la comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica, a cura dell'Ufficio Personale, dell'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, per l'Anagrafe delle prestazioni;

- b) ai sensi del combinato disposto dell'art. 53, comma 14, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 3, comma 18 e 54, della L. n. 244/2007, la pubblicazione, nella sezione dedicata del sito web istituzionale, a cura dell'Ufficio CED, degli estremi dei provvedimenti dirigenziali di affidamento degli incarichi completi dei riferimenti identificativi del collaboratore, dell'oggetto dell'incarico, del compenso e della durata. I dati come sopra pubblicati saranno disponibili sul sito web per tutta la durata dell'incarico e, comunque, per tutto l'anno solare in cui l'atto dirigenziale è stato adottato.

**ART. 9**  
**Limite massimo di spesa annuo per incarichi e consulenze**

1. Il limite massimo della spesa annua per gli incarichi e consulenze di cui al presente regolamento viene fissato nel bilancio preventivo e non potrà superare il 2% della spese sostenuta per il personale dipendente.

