

<b>COMUNE DI CANEGRATE</b> PROVINCIA DI MILANO  CODICE 10934	NUMERO  234	DATA  06-12-2024
OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI		

**COPIA**

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'ANNO **DUEMILAVENTIQUATTRO** ADDÌ **SEI** DEL MESE DI **DICEMBRE** ALLE ORE **17:30** NELLA SALA DELLE ADUNANZE, PREVIA L'OSSERVANZA DI TUTTE LE FORMALITA' PRESCRITTE DALLA VIGENTE NORMATIVA, VENNERO OGGI CONVOCATI A SEDUTA I COMPONENTI LA GIUNTA COMUNALE.

ALL'APPELLO RISULTANO:

COMPONENTE	P.	A.G.	A.I.	COMPONENTE	P.	A.G.	A.I.
MODICA MATTEO	X			ZAMBON EDOARDO		X	
SPIRITO DAVIDE	X			TOMIO MAURIZIO MARIA	X		
LURAGO SARA	X			MERAVIGLIA FRANCA		X	

TOTALE PRESENTI

4

TOTALE ASSENTI 2

ASSISTE IL SEGRETARIO GENERALE DOT.T.SSA TERESA LA SCALA

ESSENDO LEGALE IL NUMERO DEGLI INTERVENUTI, IL SINDACO MATTEO MODICA ASSUME LA PRESIDENZA E DICHIARA APERTA LA SEDUTA, PER LA TRATTAZIONE DELL'OGGETTO SOPRA INDICATO.



**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, dispone che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. N.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 Dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella "C" di Corrispondenza del medesimo CCNL;

RICHIAMATO inoltre l'art. 15 comma 1 del CCNL 16/11/2022 "Progressioni tra le aree" nella parte in cui dispone che *"Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:*

- *sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
- *sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;*
- *sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;*
- *sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti."*

RILEVATO che al fine di attivare le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022, ai sensi del comma 7 del medesimo art. 13, le Amministrazioni devono definire, previo confronto con i soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) Titolo di studio;
- c) Competenze professionali, quali a titolo esemplificativo le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi e le abilitazioni professionali;

VISTA la proposta di Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera "in deroga" ai sensi del citato art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. N.165/2001 e dell'art.13, commi 6-7-8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale e ritenuto di approvarla;



## DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 234 DEL 6/12/2024

ATTESO CHE nel merito del regolamento si è svolto il confronto con le rappresentanze sindacali nell'ambito della contrattazione decentrata anno 2024 sottoscritta in data 02.10.2024;

RICHIAMATO il vigente "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi";

VISTA la seguente normativa:

- a) il D.Lgs. N. 165/2001 ed in particolare l'art. 52, comma 1-bis;
- b) il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;
- c) i contratti collettivi nazionali di lavoro per il Comparto Funzioni Locali e in particolare l'art.13, commi 6 e 7 del CCNL Funzioni Locali periodo 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022;
- d) lo Statuto Comunale vigente;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000, n° 267 recante "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali", e successive modificazioni e integrazioni;

ACQUISITI sulla proposta di Deliberazione, il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale/Responsabile del Servizio Personale, in ordine alla regolarità tecnica- amministrativa, e dal Responsabile del Servizio Finanziario, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo N. 267/2000;

Con votazione unanime espressa nei modi e nei termini di legge;

### DELIBERA

DI APPROVARE, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il "Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree nel regime transitorio ex art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 e a regime" ai sensi dell'art.13, commi 6 – 7 - 8 e art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022", nel testo allegato alla presente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

DI PUBBLICARE il presente Regolamento Comunale all'Albo Pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 32 della legge N. 69/2009 e al D. Lgs. N. 33/2013.

DI PRENDERE ATTO che sul presente documento sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni;



## DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 234 DEL 6/12/2024

Delibera, altresì, con apposita votazione unanime e palese, stante la necessità di porre in essere le attività conseguenti all'approvazione del presente atto, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/000.

Allegati:

- Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree nel regime transitorio ex art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 e a regime





# COMUNE DI CANEGRATE

Città Metropolitana di Milano

**Parere preventivo art. 49 e art. 147 bis comma 1 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267**

Allegato alla deliberazione n. 234 assunta in data - 6 DIC. 2024



GIUNTA COMUNALE



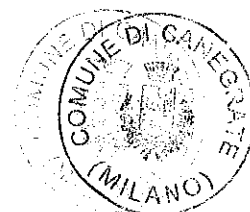
CONSIGLIO COMUNALE

**Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI.**

In relazione al presente atto si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.



IL SEGRETARIO GENERALE  
(D.ssa Teresa La Scala)



# Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree nel regime transitorio ex art 13 comma 6 del CCNL16.11.2022 e a regime

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Circular stamp: COMUNE DI CANEGRI (MILANO)]*

## Indice

Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione	pag. 3
Art. 2 Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa	pag. 3
Art. 3 Parametri di valutazione e relativi punteggi per la procedura comparativa	pag. 4
Art. 4 Commissione esaminatrice della selezione comparativa	pag. 8
Art. 5 Bando della selezione comparativa	pag. 9
Art. 6 Ammissione od esclusione dei candidati	pag. 9
Art. 7 Graduatoria della selezione comparativa	pag. 10
Art. 8 Progressioni tra le aree a regime	pag. 10
Art. 9 Disposizioni di rinvio	pag. 10
Art.10 Entrata in vigore	pag. 10



## Art.1

### Oggetto e ambito di applicazione.

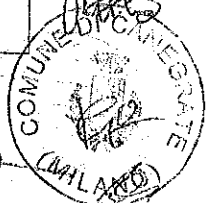
1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001, definisce i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche tra le aree nel periodo transitorio di cui all'art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella "Tabella C" del successivo art. 2. Le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria fino al 31/12/2025 sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltre che dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. L'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per la procedura a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.
2. Decorso il termine del 31 dicembre 2025 le progressioni tra le aree avverranno nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali ex art. 15 CCNL 16.11.2022.
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione dei bandi per l'effettuazione delle progressioni economiche tra le aree nel periodo transitorio ex art 13 c. 6 del CCNL 16.11.2022 e a regime.
4. Ai fini della definizione del presente regolamento, l'amministrazione ha attivato l'istituto del confronto di cui all'art. 5 del CCNL 16.11.2022, come da verbale n. 5 del 08.05.2024.

## Art.2

### Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa.

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alla procedura transitoria sono stabiliti nella sottoriportata "TABELLA C", Tabella di corrispondenza allegata al CCNL 16.11.2022 e sono i seguenti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure





	Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure Diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

2. I requisiti per partecipare alla procedura a regime sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001.
3. Non potrà partecipare alla selezione il personale interessato da provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo triennio.

### Art.3

#### Parametri di valutazione e relativi punteggi per la procedura comparativa.

1. Le procedure valutative per le procedure transitorie sono basate sui seguenti parametri:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX /100
Esperienza maturata nell'area e nel profilo professionale di provenienza, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato	60
Titolo di studio posseduto	20
Competenze professionali acquisite	20

2. I singoli elementi di valutazione sono declinati come segue:

#### Esperienza maturata nell'Area e nel profilo professionale di provenienza – max 60 punti

Il punteggio è articolato in base agli anni di esperienza maturata nell'Area e nel profilo professionale di provenienza, al netto del periodo utilizzato ai fini dell'accesso alla procedura di progressione indicato in tabella C: 2 punti per anno intero (con arrotondamento nel caso di 6 mesi e un giorno) per un massimo di 60 punti.



Nel caso di candidato/a che abbia maturato la propria esperienza nell'Area, ma non nel profilo professionale di provenienza, al netto del periodo utilizzato ai fini dell'accesso alla procedura di progressione di cui alla tabella C, si attribuiscono 0,4 punti per anno intero (con arrotondamento nel caso di 6 mesi e un giorno) per un massimo di 10 punti.

### **Titolo di studio posseduto – max 20 punti**

In relazione al presente item valutativo occorre tener conto del titolo di studio che viene richiesto per l'accesso alla procedura comparativa, secondo le previsioni della tabella C di corrispondenza, il quale, trattandosi di titolo di accesso, non può essere valorizzato nell'ambito del sistema di attribuzione di punteggi aggiuntivi. Ai fini del titolo di accesso in ciascuna area si precisa che sarà valutato il titolo di studio più elevato in possesso del candidato indicato nella tabella C.

I titoli valutabili a tal riguardo, pertanto, non potranno che essere quelli ulteriori rispetto al titolo di accesso per l'ammissione al procedimento comparativo, ai sensi delle previsioni della tabella di corrispondenza.

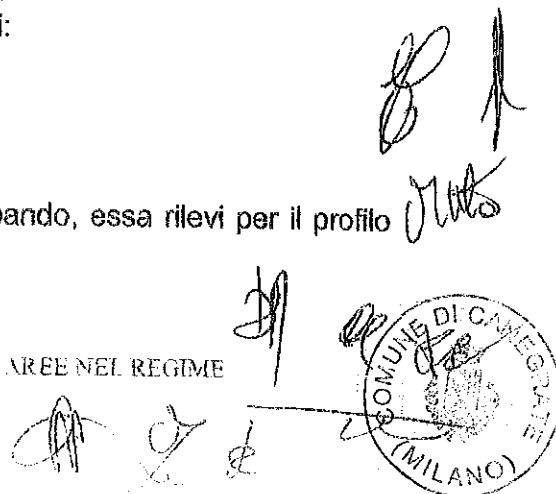
Laurea specialistica	18
Laurea triennale	14
Diploma	10
Diploma professionale (quadriennale)	08
Diploma scuola media	06
Post laurea	02
Post diploma, Attestati di qualifica professionale (tra cui ECDL/EIPASS)	02

Il punteggio post laurea e post diploma si somma rispettivamente alla laurea ed al diploma. In entrambi i casi, così come per gli attestati di qualifica professionale, si considera il punteggio massimo di due punti.

### **Competenze professionali acquisite – max 20 punti**

Il parametro di valutazione relativo alle competenze acquisite è articolato su alcuni elementi di maturazione delle competenze:

- Competenze acquisite attraverso percorsi formativi (no obbligatori ad es. sicurezza, anticorruzione, etc.) negli ultimi 5 anni con certificato finale rilasciato da soggetti pubblici e/o privati. Attribuzione fino ad un massimo di 5 punti con la seguente graduazione: 1 punto per ogni corso con valutazione finale e 0,5 punti per ogni corso senza valutazione finale.
- Competenze professionali riconosciute attraverso gli esiti della valutazione sui comportamenti organizzativi: valore medio negli ultimi 3 anni. Attribuzione fino a 10 punti secondo i parametri sotto riportati:
  - Da 90 a 100 10 punti
  - Da 80 a 89,99 8 punti
  - Da 70 a 79,99 5 punti
- Abilitazione all'esercizio professionale laddove, secondo il bando, essa rilevi per il profilo ricercato: punti 5.



3. In caso di parità di punteggio complessivo, la precedenza in graduatoria sarà data:
  - In prima istanza a chi ha maggior punteggio nelle competenze professionali;
  - In seconda istanza a chi presenta maggiore anzianità complessiva di servizio nell'ente;
  - In terza istanza a chi ha maggior punteggio nella esperienza professionale;
  - In caso di ulteriore parità la maggiore anzianità anagrafica
4. Nella procedura a regime, ai sensi dell'art. 5, comma 1- bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente disciplina le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata sui seguenti 'parametri:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX/100
Valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio	30
Titoli o competenze professionali	40
Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno	20
Numero e tipologia degli incarichi rivestiti che oggettivamente dimostrino la maggior professionalità acquisita pertinente all'area messa a concorso	10

5. I singoli elementi di valutazione delle procedure a regime sono declinati come segue:

- **Valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio:**

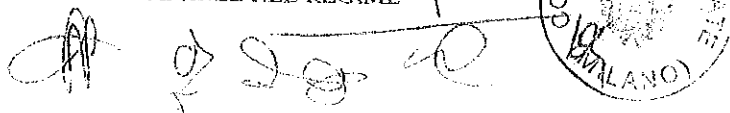
Attribuzione fino a 30 punti secondo i parametri sotto riportati:

- Da 90 a 100                                      30 punti
- Da 80 a 89,99                                    20 punti
- Da 70 a 79,99                                    15 punti

- **Titoli o competenze professionali (intese come esperienza maturata nell'area e nel profilo professionale di provenienza):**

Attribuzione fino a 40 punti secondo i parametri sottoriportati:

- Competenze acquisite attraverso percorsi formativi (no obbligatori ad es. sicurezza, anticorruzione, etc.) negli ultimi 5 anni con certificato finale rilasciato da soggetti pubblici e/o privati. Attribuzione fino ad un massimo di 5 punti con la seguente graduazione: 1 punto per ogni corso con valutazione finale e 0,5 punti per ogni corso senza valutazione finale.
- L'esperienza maturata nell'Area e nel profilo professionale di provenienza: 2 punti per anno intero (con arrotondamento nel caso di 6 mesi e un giorno) per un massimo di 35 punti.



Nel caso di candidato/a che abbia maturato la propria esperienza nell'Area, ma non nel profilo professionale di provenienza, si attribuiscono 0,4 punti per anno intero (con arrotondamento nel caso di 6 mesi e un giorno) per un massimo di 10 punti.

**Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno:**

Attribuzione fino ad un **massimo di 20 punti** secondo i parametri sottoriportati:

In relazione al presente item valutativo occorre tener conto del titolo di studio che viene richiesto per l'accesso alla procedura comparativa, il quale, trattandosi di titolo di accesso, non può essere valorizzato nell'ambito del sistema di attribuzione di punteggi aggiuntivi. I titoli valutabili a tal riguardo, pertanto, non potranno che essere quelli ulteriori rispetto al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno, come di seguito declinati:

Laurea specialistica	18
Laurea triennale	14
Diploma	10
Diploma professionale (quadriennale)	08
Diploma scuola media	06
Post laurea	02
Post diploma, Attestati di qualifica professionale (tra cui ECDL/EIPASS)	02

Il punteggio post laurea e post diploma si somma rispettivamente alla laurea ed al diploma. In entrambi i casi, così come per gli attestati di qualifica professionale, si considera il punteggio massimo di due punti.

**Numero e tipologia degli incarichi rivestiti che oggettivamente dimostrino la maggior professionalità acquisita pertinente all'area messa a concorso**

Attribuzione fino ad un **massimo di 10 punti** secondo i parametri sottoriportati:

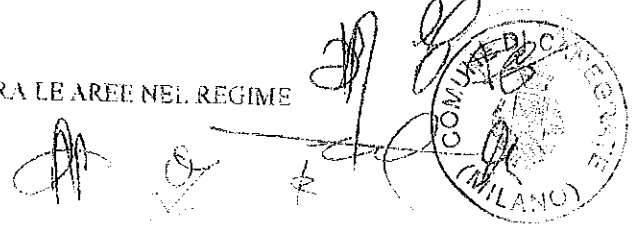
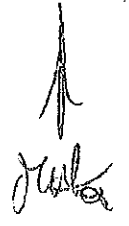
**Punti 2 per ogni incarico rivestito.**

6. Nella procedura a regime, in caso di parità di punteggio complessivo, la precedenza in graduatoria sarà data:
- In prima istanza a chi ha maggior punteggio nelle competenze professionali;
  - In seconda istanza a chi presenta maggiore anzianità complessiva di servizio nell'ente;
  - In terza istanza a chi ha maggior punteggio nella esperienza professionale;
  - In caso di ulteriore parità la maggiore anzianità anagrafica

**Art.4**

**Commissione esaminatrice della selezione comparativa.**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta dal Segretario Comunale che la presiede, dal Responsabile del Servizio Risorse Umane, da un altro Responsabile di Area, nel rispetto dell'osservanza della parità di genere e da un segretario.
2. I componenti della Commissione sono nominati con determinazione del Responsabile del Servizio risorse umane.



3. Il segretario della Commissione è un dipendente del Comune appartenente ad un'Area non inferiore a quella di Istruttore.
4. La commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
5. La commissione provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e vengono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento ad esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.
6. Al termine dei lavori la Commissione esaminatrice deve trasmettere al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
7. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali.
8. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
9. I commi 7 e 8 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari
10. Trova applicazione nei confronti dei componenti della commissione l'art.35 bis del D.lgs. n. 165/2001.
11. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della Commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate nei commi 7 e 8 del presente articolo.
12. La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
13. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria, ma sopravvenuta.
14. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice.

## Art.5

### Bando della selezione comparativa.

1. Il responsabile del Servizio Risorse Umane approva con propria determinazione apposito "Bando di selezione". Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta nello specifico "Bando di selezione".
2. Il bando deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.



3. In particolare, deve indicare:
  - a) l'Area contrattuale, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo del posto per il quale viene effettuata la selezione;
  - b) i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
  - c) il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ex art 27 del D.Lgs.198/2006 e dell'art. 57 del D.Lgs.165/2001;
  - d) informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679;
  - e) il termine di presentazione della domanda di ammissione al protocollo dell'Ente;
  - f) l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale.
4. Il bando deve essere pubblicato all'Albo Pretorio informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione trasparente nella sezione "bandi di concorso" da un minimo di 15 ad un massimo di 30 giorni.
5. I termini per la presentazione della domanda decorrono dalla data di pubblicazione del bando di selezione all'Albo Pretorio informatico di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso si intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
6. Al bando deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
7. Per motivate esigenze il Responsabile del Servizio Risorse Umane, con apposita propria determinazione, può riservarsi di modificare o prorogare i termini o di revocare il bando.

#### **Art.6**

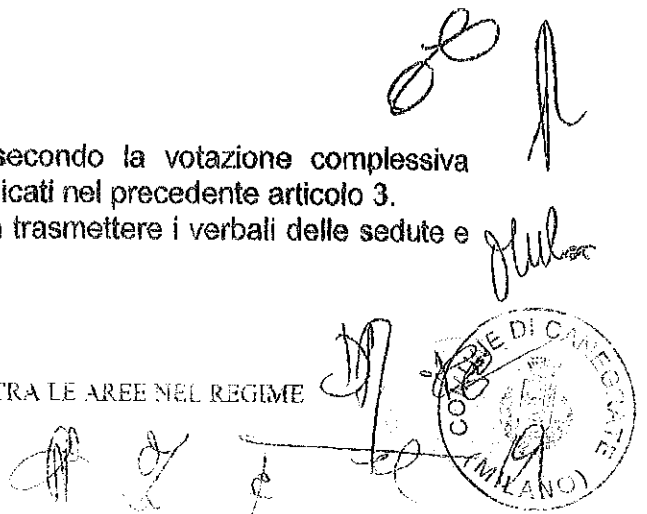
##### **Ammissione o esclusione dei candidati.**

1. Scaduto il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, il Servizio Risorse Umane provvede alla verifica delle stesse circa il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dal bando ai fini della loro ammissibilità.
2. A seguito delle verifiche di cui al precedente comma 1, il Responsabile del Servizio Risorse Umane comunica:
  - a) l'esclusione dalla selezione ai concorrenti non ammessi, indicandone i motivi mediante comunicazione personale;
  - b) l'ammissione alla selezione agli altri candidati, mediante pubblicazione dell'avviso all'albo Pretorio dell'Ente e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso".
3. Contestualmente il Servizio Risorse Umane trasmette gli atti alla Commissione giudicatrice ai fini della valutazione.

#### **Art.7**

##### **Graduatoria della selezione comparativa.**

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, secondo i parametri indicati nel precedente articolo 3.
2. Al termine della selezione, la commissione provvede a trasmettere i verbali delle sedute e la graduatoria di merito al Servizio Risorse Umane.



3. La graduatoria finale è redatta e approvata con determinazione del responsabile del Servizio Risorse Umane.
4. La graduatoria finale ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per il posto messo a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 comma 5 del presente Regolamento.

#### **Art. 8**

##### **Progressioni tra le aree a regime.**

1. Le progressioni tra le aree a regime, ovvero le progressioni tra le aree effettuate decorso il termine del 31 dicembre 2025, avverranno secondo la disciplina stabilita dall'art. 15 del CCNL 16.11.2022, fatta salva una riservata di almeno il 50% delle posizioni disponibile destinata all'accesso dall'esterno.

#### **Art. 9**

##### **Disposizioni di rinvio.**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune nonché alla disciplina di legge vigente.

#### **Art.10**

##### **Entrata in vigore.**

1. Il presente Regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.



Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO  
F.to Matteo Modica

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr.ssa Teresa La Scala

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art.124 del D. Lgs. n.267/2000 viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune il giorno 24 DIC. 2024 e vi rimarrà per la durata di quindici giorni consecutivi.

Li, 24 DIC. 2024

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr.ssa Teresa La Scala

### AUTENTICAZIONE

La presente copia è conforme all'originale, per uso amministrativo, ai sensi del D.P.R. 28.12.2000 n.445, art.18, composta di n. 16 fogli.

Li 24 DIC. 2024



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dr.ssa Teresa La Scala)

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che il presente atto è stato pubblicato nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed E' DIVENTATO ESECUTIVO in data \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18/8/2000 n. 267.

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr.ssa Teresa La Scala