



CITTA' DI SAN DAMIANO D'ASTI

PROVINCIA DI ASTI

UNIONE DI COMUNI TERRE DI VINI E DI TARTUFI



REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI FRA QUALIFICHE/CATEGORIE/AREE DIVERSE

*(Articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
art. 15 e 13, comma 6 del CCNL del personale del comparto Funzioni
Locali periodo 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022)*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____

INDICE

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
Art. 2 – REQUISITI E TITOLI DI STUDIO PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA	3
Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA	4
Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....	7
Art. 5 – AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	8
Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI.....	9
Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....	10
Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE	10

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dal D.L.80/2021 conv. L. n. 113/2021), e nel rispetto della normativa vigente, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni verticali riservate al personale dei livelli a tempo indeterminato del Comune (progressioni “ordinarie” e “straordinarie” o in deroga).
2. Il presente regolamento disciplina pertanto le progressioni tra le aree (progressioni verticali) ai sensi dell'articolo 15 e dell'articolo 13 comma 6 del CCNL del personale del comparto funzioni locali periodo 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022.
3. Ai sensi dell'art 52 comma 1 bis del D.lgs 165/2001 e dell'art 15 del CCNL funzioni locali 2019-2021 il personale può effettuare progressioni tra le aree, in forma “ordinaria”, di cui al medesimo CCNL previa copertura di almeno il 50% delle posizioni disponibili tramite accesso dall'esterno e previa programmazione all'interno del piano dei fabbisogni del personale inserito nel PIAO.
4. Le progressioni “straordinarie”, o in deroga, tra le aree sono effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025; in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, non necessita la copertura del 50% dall'esterno, e sono regolate dall'art 13 del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022.
5. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 5.
6. Quanto di seguito riportato e riferito alle qualifiche/categorie si intende, se non esplicitamente indicato, comunque direttamente trasposto nella terminologia e riclassificazione automatica derivante dall'applicazione del nuovo CCNL 2019-2021.

Art. 2 – REQUISITI E TITOLI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle selezioni comparative, sono individuati dal successivo comma 2 e dovranno essere specificati negli avvisi di selezione.
2. Possono partecipare alle procedure per le selezioni comparative tra le aree, “ordinarie” e “straordinarie”/in deroga, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Valmacca al momento della presentazione della domanda, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere inquadrati nella area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione (o categoria in base all'inquadramento precedente all'entrata in vigore del CCNL 2019-2021);
 - b) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per l'area/categoria e il profilo per i quali è indetta la selezione (obbligatorio solo per le progressioni “ordinarie”);
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - d) avere maturato una anzianità di servizio minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. L'anzianità di servizio va considerata al 31/12 dell'anno antecedente a quello nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa;
 - e) avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio. Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 60% della valutazione massima. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa.
3. In particolare, i titoli per l'accesso alle progressioni verticali “ordinarie” tra le aree, di cui al comma precedente, sono i seguenti:

- a) Assolvimento dell'obbligo scolastico oltre a specifica qualificazione professionale per il personale inquadrato nell'area degli operatori che intende partecipare alla procedura per l'ingresso nell'area degli operatori esperti;
- b) Diploma quinquennale di scuola secondaria di secondo grado per il personale inquadrato nell'area degli operatori esperti che intende partecipare alle selezioni per il passaggio all'area degli istruttori;
- c) Diploma di laurea triennale o magistrale per il personale inquadrato nell'area degli istruttori che intende partecipare alla selezione per il passaggio all'area dei funzionari e della elevata qualificazione;

Per particolari profili in relazione alla specificità delle mansioni svolte ovvero al carattere tecnico professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo ulteriore rispetto a quelli sopra elencati. I titoli richiesti dovranno essere attinenti al profilo oggetto della procedura e saranno indicati nell'avviso di selezione.

4. Nel rispetto di quanto previsto al precedente comma 2, accedono alle progressioni verticali **“straordinarie”** o in deroga, i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda e inquadrati nell'area immediatamente inferiore.

Alla selezione potrà partecipare il personale inquadrato nell'area, o nella categoria in base all'inquadramento precedente, per un periodo di almeno tre anni (considerata al 31.12 dell'anno precedente all'indizione della domanda come sopra riportato) e presente presso l'ente al momento della scadenza della presentazione delle domande. Si tiene conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti.

Per partecipare alla selezione è necessaria, come ribadito, l'assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza della presentazione delle domande alla selezione.

Per il passaggio dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori sono necessari:

- a) 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

- b) 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

Per il passaggio dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione sono necessari:

- a) 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

- b) Diploma di scuola media secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La procedura per la selezione comparativa **“ordinaria”** tra aree intende valutare per ciascun candidato:
 - a) la **performance individuale** nel triennio precedente l'anno dell'attivazione della selezione,

- alle condizioni minime di cui al precedente articolo 2, comma 2 lett. e);
- b) l'eventuale possesso di **titoli o competenze professionali o di studio, ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
- c) l'eventuale numero e tipologia di **incarichi rivestiti**, in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati dal candidato sia all'interno che all'esterno dell'ente.
2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) del comma 1, è pari a 60 punti.
3. Il punteggio massimo riservato alla valutazione della performance individuale (punto a) comma 1), considerata come media delle valutazioni del triennio, è di 25 punti, ripartiti come segue:
- valutazione media oltre il 61% e sino al 70% della valutazione massima = punti 5;
 - valutazione media oltre il 71% e sino all'80% della valutazione massima = punti 10;
 - valutazione media oltre l'81% e sino al 90% della valutazione massima = punti 15;
 - valutazione media oltre il 91% e sino al 95% della valutazione massima = punti 20;
 - valutazione media oltre il 96% e sino al 100% della valutazione massima = punti 25.
4. Il punteggio massimo riservato alla valutazione di titoli o competenze professionali o di studio, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso, **(punto b) comma 1)** è di 25 punti così suddiviso:
- a) Titoli di studio ulteriori (massimo 10 punti):
- **per posizioni di CATEGORIA "D" /AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:**
 - Punti 1 per voto di laurea superiore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 85 a 94 su 110 (oppure da 77 a 85 su 100);
 - Punti 2 per voto di laurea superiore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 95 a 104 su 110 (oppure da 86 a 94 su 100);
 - Punti 3 per voto di laurea superiore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 105 a 108 su 110 (oppure da 95 a 98 su 100);
 - Punti 4 per voto di laurea superiore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 109 a 110 su 110 superiore (oppure da 99 a 100 su 100);
 - Punti 5 per voto di laurea superiore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, di 110 con lode (oppure 100 con lode);
 - Master universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004), attinente al profilo e al servizio di destinazione: Punti 5;
 - **per posizioni di CATEGORIA "C" /AREA DEGLI ISTRUTTORI:**
 - Punti 2 per voto di laurea (anche triennale) da 85 a 94 su 110;
 - Punti 4 per voto di laurea (anche triennale) da 95 a 104 su 110;
 - Punti 6 per voto di laurea (anche triennale) da 105 a 108 su 110;
 - Punti 8 per voto di laurea (anche triennale) da 109 a 110 su 110;
 - Punti 10 per voto di laurea (anche triennale) di 110 con lode.
- b) Competenze professionali (massimo 15 punti)
- Punti 1 per ogni anno di esercizio, anche in altro ente, e per un massimo di 10 anni, delle competenze connesse al profilo e al servizio di destinazione con valutazione della performance individuale annua non inferiore al 70% della valutazione massima.
L'annualità verrà considerata solo qualora sia stata conseguita la valutazione minima di cui al precedente punto e, pertanto, nessun punteggio verrà attribuito per le annualità nelle quali non sia stata raggiunta detta valutazione minima.
Non saranno considerati i periodi di lavoro superiori a 10 anni alla data del 31/12 antecedente all'attivazione della procedura comparativa.
 - Punti 5 nei casi in cui il candidato risulti iscritto o abbia conseguito l'idoneità all'iscrizione ad Albi professionali.
5. Ai fini della valutazione dei titoli o delle competenze professionali o di studio, di cui al precedente

- comma 4, saranno considerati solamente quelli in possesso del candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa.
6. I titoli o le competenze professionali o di studio, di cui al precedente comma 4, già valutati ai fini di una progressione verticale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
 7. Il punteggio massimo riservato alla valutazione degli incarichi rivestiti dal candidato (**punto c) comma 1**), aventi attinenza con il profilo e il servizio di destinazione, è di 10 punti. La valutazione degli incarichi è effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati:
 - a) incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli articoli 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.Lgs. n. 165/2001: punti 1 per ciascun incarico fino ad un massimo di punti 5;
 - b) prestazioni svolte, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della L. n. 311/2004, nella categoria immediatamente inferiore a quella della selezione comparativa: punti 1 per ciascun anno fino ad un massimo di punti 5. In caso di prestazione inferiore all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente. Non verranno considerate prestazioni inferiori ai 6 mesi, anche se non continuative.
 8. Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, di cui al precedente comma 7, saranno considerati solamente quelli resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 5 anni precedenti.
 9. Gli incarichi, di cui al precedente comma 7, già valutati ai fini di una progressione verticale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
 10. La procedura per la selezione comparativa "**straordinaria**", o in deroga, tra aree intende valutare per ciascun candidato:
 - **Esperienza** maturata nell'area di provenienza fino a un massimo di 40 punti:
2 punti per anno di servizio prestato in profilo attinente al posto, 1 punto per anno di servizio prestato in profilo non attinente, sino alla data del 31.12 dell'anno antecedente a quello dell'indizione della procedura; si calcola anche se maturata a tempo determinato e se maturata presso altri enti.
 - possesso di **ulteriori titoli** di studio fino ad un massimo di 20 punti:
- lauree aggiuntive 5 punti cad., master 5 punti cad., abilitazione professionale punti 5, dottorato di ricerca 10 punti;
 - **Competenze professionali** acquisite fino ad un massimo di 30 punti:
-Punti 2 per ogni anno di esercizio, anche in altro ente, e per un massimo di 10 anni, delle competenze connesse al profilo e al servizio di destinazione con valutazione della performance individuale annua non inferiore al 70% della valutazione massima.
L'analisi delle competenze specifiche può essere valutata dalla commissione anche mediante colloquio, eventualmente da prevedere nell'avviso da pubblicare.
L'annualità verrà considerata solo qualora sia stata conseguita la valutazione minima di cui al precedente punto e, pertanto, nessun punteggio verrà attribuito per le annualità nelle quali non sia stata raggiunta detta valutazione minima.
Non saranno considerati i periodi di lavoro superiori a 10 anni alla data del 31/12 antecedente all'attivazione della procedura comparativa.
-Percorsi formativi utili per il proprio contesto lavorativo: 1 punto per percorso effettuato sino ad un massimo di punti 10;

La performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo di **punti 10**, operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti (arrotondamento all'unità superiore od inferiore se maggiore o pari/minore di 0,5) nell'arco del triennio secondo la seguente tabella:

Valutazione	Punteggio
100	10
90-99	8
80-89	6
75-79	4
70-74	2
Fino a 69	0

11. Il **punteggio massimo complessivo**, dato dalla somma delle valutazioni di cui al comma 10, è pari a **100 punti**; i criteri di cui al comma 10 devono essere in possesso del candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa.
12. Le valutazioni per le selezioni di cui ai precedenti commi saranno effettuati dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 4.
13. La procedura della selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno della deliberazione di Giunta comunale di approvazione o modifica del Piano triennale del Fabbisogno del Personale o del Piano Integrato di attività ed organizzazione.
14. La selezione pertanto è preceduta da apposito avviso pubblicato sul sito internet istituzionale, per almeno 7 giorni, e diffuso a cura dell'ufficio personale o dal responsabile di riferimento tramite il gestionale o comunicazione via mail.
15. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Della revoca è data comunicazione ai concorrenti.
16. L'avviso di selezione è approvato dal Responsabile del servizio personale o responsabile di riferimento. Trascorso il termine per la presentazione delle candidature, il Responsabile di riferimento provvederà all'istruttoria avvalendosi dell'ufficio personale e terminata l'istruttoria approverà la graduatoria con proprio provvedimento.

Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente e individuato nel Responsabile del Settore presso il quale è prevista la progressione verticale e nel Segretario Comunale in caso di progressione verticale per posizione "D" /**AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile del Servizio Personale di cui al comma 1.
3. I componenti della commissione possono essere individuati tra i dipendenti del Comune di

categoria giuridica almeno pari a quella oggetto della procedura.

4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto della procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
5. Nel caso fra i dipendenti del Comune non via siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconfiribilità e/o per altre cause di cui ai successivi commi 11 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 5 e 6, cui va riconosciuto, se dovuto in base alla normativa vigente, il relativo compenso.
6. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi (art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001).
7. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
8. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, all'ufficio del Personale, tutta la documentazione inerente alle attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
9. 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 o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
10. 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.
11. I commi 9 e 10 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari.
12. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs.n. 165/2001.
13. 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 ai commi 10 e 11 del presente articolo.
14. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
15. Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. Sull'istanza di ricasazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di ricasazione si intende accolta.
16. 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.

Art. 5 – AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile di riferimento.
2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.

3. L'avviso, in particolare, deve indicare:
 - la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo delle posizioni per le quali viene effettuata la selezione, nonché una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
 - i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
 - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;
 - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs n. 196/2003 così come modificato ed integrato dal GDPR 2016/679;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
 - le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti;
 - il richiamo al D.P.R. n. 184/2006 e alla normativa di legge e regolamentare che consentono ai concorrenti di esercitare il diritto di accesso agli atti della selezione dopo l'adozione del provvedimento di approvazione degli stessi e della graduatoria di merito.
4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", per un periodo minimo di 7 giorni.
5. Una copia dell'avviso di selezione deve essere esposta all'entrata principale in prossimità della zona ove il personale dipendente effettua la propria timbratura per la presenza.
6. Copia dell'avviso di selezione deve essere tenuta, presso l'ufficio personale, a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda.
7. Ad avvenuta approvazione dell'avviso, una copia dello stesso deve essere trasmessa a tutte le OO.SS. Territoriali e alle R.S.U.
8. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
9. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
10. Il Responsabile di riferimento può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura dell'ufficio personale o del responsabile di riferimento/presidente di commissione del Comune mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. Dell'avvio del procedimento è data comunicazione mediante pubblicazione di avviso all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", riportante l'ufficio incaricato dell'istruttoria, il nominativo del responsabile dell'istruttoria e il termine previsto per la sua conclusione.
3. Completata l'istruttoria, l'ufficio personale (qualora non avesse provveduto direttamente il

responsabile) predispone distinti elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione e sottopone la relativa proposta e la relativa documentazione all'esame e determinazione del Responsabile del servizio che ha indetto la selezione.

4. A seguito delle definitive determinazioni del Responsabile del servizio di cui al comma 3, l'Ufficio istruttore comunica, nel rispetto delle disposizioni sulla privacy:
 - a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi;
 - b) l'ammissione al concorso agli altri candidati indicando anche il nominativo dei componenti della commissione giudicatrice.

Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.
2. A parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso il Comune e, a parità di anzianità, il candidato di più elevata età anagrafica.
3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile del servizio di riferimento entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.
4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per le posizioni messe a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta del Comune che lo approva, fatta salva l'eventuale dichiarazione di immediata eseguibilità della delibera stessa. Per quanto non previsto, si rinvia, in quanto applicabili, alle vigenti norme legislative, regolamentari e contrattuali nazionali.
