



REGIONE SICILIANA
COMUNE DI MONTALLEGRO
(Provincia di Agrigento)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. <u>100</u> del registro data <u>21/12/2020</u>	OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI ALL'ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS. 25/05/2017, N. 75. APPROVAZIONE.
---	--

L'anno duemilaventi il giorno 30 del mese di dicembre, dalle ore 13.00 e ss., nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata ai sensi di legge,

LA GIUNTA MUNICIPALE

si è riunita con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
Caterina Scalia	Sindaco	F-70	
Schembri Volpe Francesco	Vice Sindaco	F-70	
Gagliano Caterina	Assessore	F-70	

Partecipa il Segretario comunale Dott. Vincenzo Chiarenza.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco Caterina Scalia, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

PROPOSTA DI ATTO DELIBERATIVO
DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELLA G.M.
IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari";
- l'articolo 48, comma 3, del citato provvedimento stabilisce che: "E, altresì, di competenza della giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio";

VISTI i principi dettati in materia di organizzazione dagli articoli 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

PREMESSO CHE:

- Con l'entrata in vigore dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Decreto Madia), è stata nuovamente prevista la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, come avveniva nel regime normativo antecedente al 2009, con lo scopo di valorizzare e premiare le professionalità interne dei dipendenti della P.A., pur imponendo diversi vincoli oggettivi, finanziari e soggettivi (titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno, tetto percentuale dei posti previsti come nuove assunzioni nei piani dei fabbisogni, erosione della capacità assunzionale, riduzione della riserva dei posti destinabili nei concorsi pubblici al personale interno ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001), nella considerazione che la norma in parola presenta carattere derogatorio rispetto al principio generale di accesso alla pubblica amministrazione mediante concorso pubblico;
- La predetta norma, nel testo in vigore dal 1 marzo 2020, per effetto della modifica apportata dall'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha esteso detta possibilità al triennio 2020-2022 ed aumentato al 30% il tetto dei posti innanzi specificato, che è in facoltà dell'amministrazione destinare alla copertura mediante progressioni verticali riservate al personale di ruolo in possesso dei necessari requisiti;
- Con propria precedente deliberazione n. 72 del 24.10.2018, successivamente riconfermata con la deliberazione di G.M. n. 117 del 29.12.2018, si è proceduto ad approvare il piano triennale delle assunzioni di personale 2020-2022 con contestuale rideterminazione della dotazione organica;
- Con la deliberazione di G.M. n. 4 del 21.01.2020 è stata effettuata la ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze del personale per l'anno 2020 ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. N. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, dove viene rimarcato che il Comune di Montallegro, il quale non versa in condizioni di dissesto, dovrebbe avere una dotazione di personale minima di n. 18 unità a fronte delle n. 9 attualmente in servizio e delle n. 41 previste nella vigente dotazione organica come approvata con la delibera di G.M. n. 72/2019;
- Con lo svuotamento per pensionamento del personale a tempo pieno e indeterminato, nel corso dell'anno si è registrata una carenza di personale di categorie B, C e D e, pertanto, con urgenza si deve rivedere il piano del fabbisogno del personale anno 2020 in cui si dovrà prevedere la possibilità di attivare le progressioni verticali, nei limiti e nei termini dettati dalla normativa sopra citata, e, per tale ragione, si ritiene necessario dotarsi di uno strumento regolamentare per la disciplina delle procedure selettive di cui al comma 15 del citato art. 22;

- tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare ed applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti; l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore; da quanto sopra si evince che la selezione debba avvenire per prove e titoli e che, quindi, bisogna regolamentare le procedure che danno luogo alle progressioni tra le diverse categorie professionali;

VISTO il Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali di cui al succitato art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Decreto Madia) e s.m.e i., allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

DATO ATTO che si prescinde dall'acquisizione del parere di regolarità contabile, atteso che la presente deliberazione non comporta oneri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

DATO ATTO, altresì, che il parere di regolarità contabile dovrà essere acquisito sul fabbisogno del personale anno 2020;

RICHIAMATI:

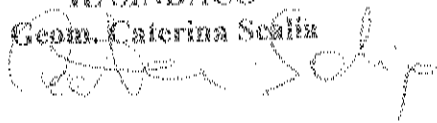
- lo Statuto Comunale;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ed in particolare l'art. 48;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- la deliberazione della G.C. n. 72 del 24/10/2018 e la n. 117 del 29/12/2018;
- l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e s.m.ei.;

RITENUTO di provvedere in merito;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **di richiamare ed approvare** la premessa e l'intera narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. **di dare atto di indirizzo** al Responsabile del settore I di rivedere il piano del fabbisogno del personale anno 2021 in cui si dovrà prevedere la possibilità di attivare le progressioni verticali, nei limiti e nei termini dettati dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Decreto Madia);
3. **di approvare**, a norma dell'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000, il "Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali", di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.e i., allegato sotto la lettera A) alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, composto di n. 11 articoli;
4. **di dare atto** che il presente Regolamento costituisce appendice, parte integrante e sostanziale, del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Montalegno, approvato nel 1999 e pertanto risulta desueto e superato dalle norme che via via si sono succedute negli ultimi anni, per cui non contempla le disposizioni necessarie all'espletamento delle predette procedure di reclutamento speciale transitorio;
5. **di abrogare** ogni disposizione, regolamentare e non, vigente al momento dell'entrata in vigore del Regolamento in oggetto, in contrasto con lo stesso;
6. **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U.;
7. **di disporre** la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Atti Generali/Regolamenti/Regolamento Uffici e Servizi";
8. **di trasmettere**, altresì, all'Ufficio del Personale per gli atti consequenziali;
9. **di dichiarare** l'atto di immediata esecutività onde permettere agli uffici di provvedere all'espletamento degli atti necessari e conseguenti.

IL SINDACO
Geom. Caterina Scalfi



COMUNE DI MONTALLEGRO
Libero Consorzio di Comuni di Agrigento

REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale
n. _____ del _____

INDICE

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione	
pag.	
3	
Art. 2 - Requisiti di partecipazione	» 3
Art. 3 - Forme di selezione	
» 4	
Art. 4 - Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria B1 - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali ..	» 4
Art. 5 - Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali ...	» 4
Art. 6 - Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D	» 5
Art. 7 - Avviso di selezione	» 5
Art. 8 - Commissione esaminatrice	» 5
Art. 9 - Prove di selezione e valutazione	» 6
Art. 10 - Graduatoria di merito e sua validità	» 6
Art. 11 - Entrata in vigore	» 6

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, attuabili ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo Ordinamento Professionale del 31.03.1999.

2. Le procedure di cui al comma 1 sono finalizzate a valorizzare le professionalità interne, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

3. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, corrispondente all'inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

4. La Giunta Comunale può individuare, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti da coprire mediante procedure selettive riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato e in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme nel tempo vigenti, calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.

5. Le procedure selettive di cui al presente regolamento prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio di ruolo, assunti dal Comune di Montalegno con contratto a tempo indeterminato, destinatari del C.C.N.L. del comparto, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno; alle selezioni per la categoria C possono partecipare tutti i dipendenti comunque inquadrati in categoria B.
2. L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.ci., in categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti

come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto.

3. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- categoria B: scuola dell'obbligo ed eventuali qualifiche professionali, nonché possesso di determinate abilitazioni e patenti, se richieste;
- categoria C: diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito con corso di durata quinquennale o diploma magistrale di durata quadriennale;
- categoria D: laurea triennale o diploma di laurea vecchio ordinamento, o laurea specialistica o a ciclo unico nuovo ordinamento ed abilitazione professionale, se richiesta.

Art. 3

Forme di selezione

1. Il percorso selettivo può essere articolato secondo le seguenti prove:

- a) prova pratica o prova scritta a contenuto teorico o tecnico-pratico o di abilità, tesa ad individuare la capacità di assolvimento di funzioni di tipo specialistico caratterizzanti la particolare posizione;
- b) colloquio inerente ai profili pratici ed applicativi dell'attività da assolversi;

2. La procedura selettiva potrà prevedere anche lo svolgimento di un'unica prova fra quelle previste al comma 1 del presente articolo.

3. Le forme di selezione per ogni singola procedura selettiva vengono definite dal bando secondo i criteri di cui agli articoli successivi.

Art. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria B1 - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria B1 si prevede, in ragione del contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizza i profili riferibili alla categoria stessa, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo. Costituisce requisito necessario alla partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di attività lavorativa nella categoria A.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova pratica, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire nonché in un colloquio per i profili specialistici dell'attività lavorativa che richiedono l'accertamento della idoneità professionale.

Art. 5

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la Categoria C - Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto di selezione. Il processo selettivo sarà volto ad evidenziare le conoscenze acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza. Il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste in tre anni di lavoro in profili di inquadramento appartenenti alla categoria B.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova scritta a contenuto teorico-pratico, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, nonché in un colloquio sugli aspetti teorici e caratterizzanti dell'attività lavorativa afferente al profilo professionale ed alla categoria di destinazione.

Art. 6

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D

1. Per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria C ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, l'accertamento della professionalità prevederà, in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano il profilo riferibile alla categoria stessa di destinazione, un procedimento selettivo in grado di evidenziare le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite, nonché la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale. Costituiscono requisiti necessari per la partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di lavoro in categoria C ed il possesso del titolo di studio di laurea, come specificato all'art. 2, oltre all'abilitazione professionale, se richiesta.

2. Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche afferenti al ruolo assegnato. Esso consisterà in una prova a contenuto teorico-pratico, articolata su due distinti momenti di valutazione: prova scritta (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; domande a risposta multipla e/o libera; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione), nonché colloquio vertente sui profili caratterizzanti, teorico-pratici e applicativi, dell'attività lavorativa da assolversi.

Art. 7

Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane, dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale.
2. Nell'Avviso dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:
 - il posto da ricoprire ed i requisiti che i concorrenti devono possedere;
 - il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda;
 - le materie su cui verteranno le prove;
 - la composizione della commissione esaminatrice;
 - formulazione della graduatoria di merito.
4. Il calendario delle prove, qualora non sia contenuto nell'avviso, verrà comunicato ai candidati con un preavviso di almeno 15 giorni.
5. Le assunzioni sono in ogni caso espressamente subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 8

Commissione esaminatrice

1. La Commissione per lo svolgimento della selezione è composta dal Responsabile dell'Area nella quale si trova il posto da ricoprire o da suo delegato, che la presiede, da due commissari anche esterni all'Ente e da un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario.

2. Nessun genere può essere rappresentato nella Commissione in misura superiore ai 2/3.

Art. 9

Prove di selezione e valutazione

1. Ad ognuno dei due momenti del percorso selettivo la Commissione di concorso attribuirà il seguente punteggio:

- a) prova scritta/pratica punteggio massimo 30
- b) prova orale punteggio massimo 30

2. Le prove si considerano superate con un punteggio minimo di 21/30.

3. Concorrerà, altresì, alla determinazione del punteggio di merito:

a) il risultato medio ottenuto dal candidato nell'ambito della valutazione della performance individuale nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione. Agli esiti della valutazione operata secondo il sistema di misurazione della performance saranno attribuiti massimo 10 punti, così ripartiti:

- media fino a 90 - punti 0
- media da 91 fino a 100 - un punto per ogni punto superiore a 90

b) curriculum professionale ed eventuale superamento di precedenti procedure selettive per il posto da ricoprire: massimo punti 5.

Art. 10

Graduatoria di merito e sua validità

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito nella prova scritta/pratica e del punteggio conseguito nella prova orale da ciascun candidato, nonché del punteggio attribuito in ragione della valutazione di cui all'art. 10, comma 3, del presente regolamento. In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato più giovane d'età.

2. La graduatoria verrà approvata definitivamente con determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane entro i successivi quindici giorni e sarà affissa all'albo per 15 giorni consecutivi.

3. La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura.

Art. 11

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di giunta municipale che lo approva.

2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

3. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego e sulle procedure selettive del Comune di Montalegre.

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI ALL'ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS. 25/05/2017, N. 75. APPROVAZIONE.


Sul presente provvedimento hanno formulato i seguenti pareri:

REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30, e dell'art. 147-bis del vigente D.lgs 267/2000, come introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa.

Addi, .../12/2020

Il Responsabile del I Settore

 Ing. Vincenzo Chiarenza

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;

Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;

Dato atto che sulla proposta presa in esame, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge 08/06/1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, è stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica;

Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;

Tutto ciò premesso e considerato.

Visto il vigente O.R.EE.LL. e lo Statuto comunale.

Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

1. di richiamare ed approvare la premessa e l'intera narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di dare atto di indirizzo al Responsabile del settore I di rivedere il piano del fabbisogno del personale anno 2021 in cui si dovrà prevedere la possibilità di attivare le progressioni verticali, nei limiti e nei termini dettati dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Decreto Madia);
3. di approvare, a norma dell'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000, il "Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali", di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.e i., allegato sotto la lettera A) alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, composto di n. 11 articoli;
4. di dare atto che il presente Regolamento costituisce appendice, parte integrante e sostanziale, del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Montallegro, approvato nel 1999 e pertanto risulta desueto e superato dalle norme che via via si sono succedute negli ultimi anni, per cui non contempla le disposizioni necessarie all'espletamento delle predette procedure di reclutamento speciale transitorio;
5. di abrogare ogni disposizione, regolamentare e non, vigente al momento dell'entrata in vigore del Regolamento in oggetto, in contrasto con lo stesso;
6. di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U.;
7. di disporre la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Atti Generali/Regolamenti/Regolamento Uffici e Servizi";
8. di trasmettere, altresì, all'Ufficio del Personale per gli atti consequenziali.

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.
