



COMUNE DI TARANTO

**DIREZIONE
RISORSE UMANE**

REGOLAMENTO COMUNALE

**PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE
(Art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022)**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 252 del 11/12/2025

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (Art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022)	3
ART 1. OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART 2. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA	3
ART 3. PROCEDURA COMPARATIVA.	5
ART 4. IL COLLOQUIO	9
ART 5. DOMANDA DI PARTECIPAZIONE	9
ART 6. COMMISSIONE VALUTATRICE	9
ART 7. AVVISO DELLA PROCEDURA COMPARATIVA	10
ART 8. SVOLGIMENTO DEI LAVORI	10
ART 9. DICHIARAZIONE DEI VINCITORI	11
ART 10. RINVIO ED ENTRATA IN VIGORE	12

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE

(Art. 13 commi 6-7-8 CCNL 16 novembre 2022)

ART 1. OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto **dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione Comunale**, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, disciplina le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.
2. Il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto è individuato dalla Giunta Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale).
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura comparativa di cui al successivo art. 7.

ART 2. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso entro i termini di scadenza del relativo avviso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, sono i seguenti:
 - a) Essere dipendente del Comune di Taranto a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali **ed essere inquadrato** nel profilo professionale previsto come requisito di accesso nell'apposito avviso, in quanto profilo di partenza necessario per poter partecipare alla procedura di progressione verticale verso un'area superiore e il relativo profilo professionale di destinazione, come indicato nella tabella che segue:

Da Area degli Operatori ad Area Operatori Esperti

Profilo di Provenienza	Profilo a seguito di Progressione
Operatore Esecutivo	Collaboratore Amministrativo

Da Area Operatori Esperti ad Area degli Istruttori

Profilo di Provenienza	Profilo a seguito di Progressione
Collaboratore Amministrativo	Istruttore Amministrativo
Collaboratore Informatico Amministrativo	Istruttore Informatico Amministrativo
Collaboratore Tecnico Amministrativo	Istruttore Tecnico Amministrativo

Da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari ed E.Q.

Profilo di Provenienza	Profilo a seguito di Progressione
Istruttore Amministrativo	Funzionario Amministrativo
Istruttore Contabile Amministrativo	Funzionario Contabile Amministrativo
Istruttore Informatico Amministrativo	Funzionario Informatico Amministrativo
Istruttore Tecnico Amministrativo	Funzionario Tecnico Amministrativo
Educatore Asilo Nido	Educatore Asilo Nido
Agente di Polizia Locale	Funzionario di Polizia Locale

- b) Il candidato deve aver ottenuto una valutazione positiva delle performance nel triennio precedente, intesa come una valutazione media superiore a 70 punti su 100 nell'area immediatamente inferiore a quella per cui si concorre. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione per assenza dal servizio in una delle annualità, si considereranno le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.
- c) Essere in possesso dei requisiti culturali e di servizio per ciascuna Area di inquadramento, previsti nella **Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021** che di seguito si riporta.

Progressioni tra Aree	Requisiti
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti	a) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di qualificazione
Da Area Operatori Esperti all'Area degli Istruttori	a) Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza 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 nella corrispondente e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	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 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

In relazione alla tabella di corrispondenza saranno presi in considerazione i periodi di servizio effettivo maturati sia a tempo determinato sia indeterminato presso il Comune di Taranto o altre Pubbliche Amministrazioni.

- d) Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono la data di scadenza del presente avviso superiori al rimprovero scritto.

Tali requisiti devono sussistere alla data di scadenza dell'avviso.

2. I dipendenti, in possesso dei requisiti specificati ai precedenti commi, che, alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

ART 3. PROCEDURA COMPARATIVA.

A) PROGRESSIONI NELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato i seguenti elementi di valutazione:
 - a) **l'esperienza maturata nell'Area e profilo professionale di appartenenza**, anche a tempo determinato;
 - b) **i titoli di studio posseduti**;
 - c) **le competenze professionali (competenze certificate)**
2. A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%;
3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), e c) precedenti è pari a 100 punti.
4. I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

A – Esperienza Max 50 punti	B – Titolo di Studio Max 20 punti	C- Competenze Professionali Certificate Max 30 punti
Esperienza maturata nel profilo indicato nell'avviso come da tabella di cui all'art.1 ovvero in profilo corrispondente ancorché diversamente denominato, anche a tempo determinato: 2 punti per ogni 12 mesi; laddove non si raggiungano i 12 mesi: - 1 punto da 1 a 6 mesi; - 2 punti da 6 mesi e un giorno ad un anno;	- diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 5 - laurea triennale/diploma universitario: punti 8 - laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento, laurea specialistica: punti 10 (i titoli suindicati non sono cumulabili e sono tra loro alternativi per cui si considererà solo quello con il punteggio maggiore) I punteggi ai titoli sottoindicati sono cumulabili tra loro e con il titolo di studio in precedenza considerato - specializzazioni post-laurea o dottorato di durata almeno biennale e con esame finale: punti 4 - master post-laurea I livello: punti 2 - master post-laurea II livello: punti 3	Valutazione delle competenze acquisite nei contesti lavorativi di provenienza, tra le quali competenze certificate e valutazione individuale, fino al massimo di 30 punti .

Tabella C– Competenze professionali certificate max. 30 punti

Tipologia	Descrizione	Punteggio
Conoscenze informatiche Max 6 punti	Competenze riconosciute con certificazione (es: ECDL/ICDL, Pekt, EIPASS, MOS)	3 punti per certificazione , per un massimo di 2 certificazioni.
Competenze Linguistiche Max 4 punti	Certificato di competenza linguistica rilasciato da un ente certificato dal Miur e che espliciti il livello raggiunto nell'ambito del quadro comune europeo	2 punti per certificazione per un massimo di 2 certificazioni.
Valutazione individuale Max 10 punti	Valutazione media individuale degli ultimi 3 anni	massimo 10 punti [si veda la griglia al termine della presente tabella C1*]

Attività formative attinenti alle tematiche del profilo oggetto di progressione Max 2 punti	Corsi di formazione attinenti a tematiche strettamente connesse al profilo oggetto della presente procedura comparativa.	0,75 punti per ogni corso di formazione, con attestato di avvenuto superamento del test finale 0,5 punti per ogni corso di formazione di durata non inferiore alle 12 ore, con attestato di avvenuta partecipazione e delle ore espletate. Le attestazioni di cui innanzi, devono essere rilasciate dall'ente che ha erogato il corso e riferirsi a tematiche strettamente connesse al profilo oggetto della presente procedura comparativa. Le attività formative devono essere state tassativamente svolte nei 10 anni precedenti la pubblicazione dell'avviso procedura di progressione verticale.
Abilitazioni professionali Max 2 punti	Abilitazioni professionali, attinenti alle attività oggetto di selezione (da specificare in ogni singolo avviso)	2 punti per abilitazione (Se attinente al profilo posseduto per un massimo di una abilitazione)
Competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'Area di provenienza Max 10 punti		Da Area Operatori Esperti all'Area degli Istruttori: 0,30 pt per ogni mese (cumulabili) nei 3 anni precedenti alla procedura di selezione in caso di attribuzione di indennità di responsabilità tramite determina di Direzione ex art.84 CCNL 2019-2021 Da Area Operatori a Area Operatori Esperti: 0,30 pt per ogni mese (cumulabili) nei 3 anni precedenti alla procedura di selezione in caso di attribuzione di incarichi disposti con OdS o Determinazione Dirigenziale o DGC, coerenti con il profilo professionale oggetto della selezione

La Commissione assegnerà il punteggio previsto per ciascuna tipologia della Tabella C, anche al livello massimo. Se la somma totale dei punteggi supera i 30 punti, questa verrà ridotta fino al limite massimo di 30 punti complessivi.

Griglia Valutazione Individuale *(tabella C/1)

Valutazione	Punti
70 – 79	2
80 – 89	4
90 – 94	6
95 – 97	8
98 – 100	10

Laddove la media dei punti conseguiti nella valutazione individuale sia espressa con numeri decimali l'arrotondamento sarà per difetto.

B) PROGRESSIONI NELL'AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.:

- La procedura relativamente alle progressioni all'area dei Funzionari ed E.Q. prevede l'espletamento di un colloquio di natura tecnico pratica oltre alla valutazione per ciascun candidato dei seguenti elementi di valutazione:
 - l'esperienza maturata nell'Area e profilo professionale di appartenenza**, anche a tempo determinato;
 - i titoli di studio posseduti**;
 - le competenze professionali (competenze certificate)**;
- A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%
- Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), e c) precedenti è pari a 100 punti.
- I punteggi sono assegnati secondo la seguente tabella:

A – Esperienza Max 30 punti	B – Titolo di Studio Max 20 punti	C- Competenze Professionali Certificate Max 50 punti
Esperienza maturata nel profilo indicato nell'avviso come da tabella di cui all'art.1 ovvero in profilo corrispondente ancorché diversamente denominato, anche a tempo determinato: <ul style="list-style-type: none"> 1,5 punti per ogni 12 mesi; laddove non si raggiungano i 12 mesi: <ul style="list-style-type: none"> 0,75 punto da 1 a 6 mesi; 1,5 punti da 6 mesi e un giorno ad un anno; 	<ul style="list-style-type: none"> - diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 5 - laurea triennale/diploma universitario: punti 8 - laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento, laurea specialistica: punti 10 (i titoli suindicati non sono cumulabili e sono tra loro alternativi per cui si considererà solo quello con il punteggio maggiore) I punteggi ai titoli sottoindicati sono cumulabili tra loro e con il titolo di studio in precedenza considerato <ul style="list-style-type: none"> - specializzazioni post-laurea o dottorato di durata almeno biennale e con esame finale: punti 4 - master post-laurea I livello: punti 2 - master post-laurea II livello: punti 3 	Valutazione delle competenze acquisite nei contesti lavorativi di provenienza, tra le quali competenze certificate e valutazione individuale, fino al massimo di 30 punti . 20 Punti: Colloquio in modalità Tecnico-Pratica

Tabella C– Competenze professionali certificate max. 30 punti

Tipologia	Descrizione	Punteggio
Conoscenze informatiche Max 3 punti	Competenze riconosciute con certificazione (es: ECDL/ICDL, Pekt, EIPASS, MOS)	1,5 punti per certificazione , per un massimo di 2 certificazioni.
Competenze Linguistiche Max 2 punti	Certificato di competenza linguistica rilasciato da un ente certificato dal Miur e che espliciti il livello raggiunto nell'ambito del quadro comune europeo	1 punto per certificazione per un massimo di 2 certificazioni.
Valutazione individuale Max 10 punti	Valutazione media individuale degli ultimi 3 anni	massimo 10 punti [si veda la griglia al termine della presente tabella C1 *]
Attività formative attinenti alle tematiche del profilo oggetto di progressione Max 2 punti	Corsi di formazione attinenti a tematiche strettamente connesse al profilo oggetto della presente procedura comparativa.	0,75 punti per ogni corso di formazione, con attestato di avvenuto superamento del test finale 0,5 punti per ogni corso di formazione di durata non inferiore alle 12 ore, con attestato di avvenuta partecipazione e delle ore espletate. Le attestazioni di cui innanzi, devono essere rilasciate dall'ente che ha erogato il corso e riferirsi a tematiche strettamente connesse al profilo oggetto della presente procedura comparativa. Le attività formative devono essere state tassativamente svolte nei 10 anni precedenti la pubblicazione dell'avviso procedura di progressione verticale.
Abilitazioni professionali Max 2 punti	Abilitazioni professionali, attinenti alle attività oggetto di selezione (da specificare in ogni singolo avviso)	2 punti per abilitazione (Se attinente al profilo posseduto per un massimo di una abilitazione)
Incarico di Responsabile del Procedimento - RUP Max 14 punti		Incarico di Responsabile del Procedimento ex lege n.241/90 - RUP di cui al D.Lgs. n.36/2023 formalmente attribuito: 2 pt per ogni incarico nei 5 anni precedenti alla procedura di selezione

La Commissione assegnerà il punteggio previsto per ciascuna tipologia della Tabella C, anche al livello massimo. Se la somma totale dei punteggi supera i 30 punti, questa verrà ridotta fino al limite massimo di 30 punti complessivi.

Griglia Valutazione Individuale *(tabella C1)

Valutazione	Punti
70 – 79	2
80 – 89	4
90 – 94	6
95 – 97	8
98 – 100	10

Laddove la media dei punti conseguiti nella valutazione individuale sia espressa con numeri decimali l'arrotondamento sarà per difetto.

ART 4. IL COLLOQUIO

1. Relativamente alle procedure per le progressioni all'area dei Funzionari ed E.Q. nell'ambito delle competenze professionali (competenze certificate) è previsto lo svolgimento di un colloquio di natura tecnico pratica.
2. Il colloquio è teso alla valutazione della capacità di gestire una situazione nel contesto lavorativo del profilo oggetto di progressione allo scopo di verificare l'idoneità prognostica dello stesso a transitare in profilo professionale appartenente all'Area superiore.
3. La valutazione del colloquio sarà effettuata secondo i seguenti giudizi e le relative gradazioni, cui sarà attribuito un punteggio come di seguito riportato:

Valutazione	Gradazioni	Punteggio
Sufficiente	Appena – Lievemente - Pienamente	Fino a 5 punti
Discreto	Appena - Più che discreto - Pienamente	da 6 a 10 punti
Buono	Buono - Più che buono – Quasi Ottimo	da 11 a 15 punti
Ottimo	Ottimo - Eccellente	da 16 a 20 punti

4. Il colloquio precederà l'attribuzione dei punteggi agli altri elementi di valutazione.

ART 5. DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

1. La domanda di partecipazione dovrà essere inoltrata dal candidato entro i termini indicati dall'avviso esclusivamente tramite piattaforma informatica all'uopo predisposta dall'Ente. Alla predetta Piattaforma si accede esclusivamente mediante SPID e/o CIE. Non saranno prese in considerazione domande inoltrate tramite altro mezzo.
2. **Le dichiarazioni rese in seno all'istanza di partecipazione avranno valore di autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.** In caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci si applicano le sanzioni penali previste dall'art. 76 del citato decreto.
3. Tutte le domande pervenute con le modalità di cui ai commi che precedono ed entro i termini prescritti dall'avviso saranno ammesse con riserva alla procedura comparativa. In ordine all'istruttoria delle istanze di partecipazione prodotte dai candidati si rimanda agli specifici articoli del disciplinare delle procedure concorsuali in vigore presso l'Ente.

ART 6. COMMISSIONE VALUTATRICE

1. La valutazione dei candidati sarà effettuata da una Commissione Valutatrice nominata con atto del Dirigente della Direzione Risorse Umane e costituita da un presidente e da n.2 componenti di comprovata esperienza

professionale nell'ambito delle competenze tecnico professionali e comportamentali, con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, oltre ad un Segretario che potrà appartenere all'Area degli Istruttori. La medesima provvederà per quanto di propria competenza alla cura di tutti gli adempimenti della procedura ed opererà nei modi e nelle forme di legge.

2. Il Presidente e i componenti della Commissione saranno scelti tra il Segretario Generale, il Direttore Generale, e componenti esterni, in quest'ultimo caso solo qualora non sia possibile nominare Dirigenti comunali in quanto titolari dei Settori a cui appartengono i candidati.
3. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione esaminatrice si rimanda alla normativa attualmente in vigore e al successivo avviso.

ART 7. AVVISO DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Dirigente Risorse Umane.
2. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, INTRANET e all'albo pretorio per almeno 15 giorni consecutivi, fermo restando eventuale diverso termine superiore previsto nell'Avviso. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.
4. La Direzione Risorse Umane, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede ad ammettere con riserva tutti i candidati che hanno presentato istanza di partecipazione entro i termini previsti dall'avviso. L'elenco degli Ammessi con riserva sarà pubblicato nel rispetto della normativa in materia di privacy.

ART 8. SVOLGIMENTO DEI LAVORI

PROGRESSIONI NELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

1. La Direzione Risorse Umane trasmette gli elenchi dei candidati ammessi con riserva, le relative domande di partecipazione e ogni altra documentazione utile alla Commissione Valutatrice per il tramite del proprio Segretario.
2. La Commissione esamina la domanda di ogni candidato e attribuisce i punteggi per ogni elemento di valutazione come riportati all'art. 3 del presente regolamento per la progressione all'Area degli Operatori Esperti e all'Area degli Istruttori.
3. La Commissione redige, quindi la graduatoria finale di merito dei candidati, sommando i punteggi attribuiti a ciascun candidato nella valutazione degli elementi come previsto al comma che precede.
4. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, la Commissione applicherà, nell'ordine, i seguenti criteri:
 - Maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato;
 - Maggiore punteggio raggiunto nei parametri di cui alla tabella C.
5. La graduatoria esaurisce la propria efficacia con la totale copertura dei posti messi a selezione e non potrà essere utilizzata per successive necessità programmate dall'Ente.
6. La graduatoria sarà pubblicata in formato privacy, nell'apposita sezione del sito web istituzionale del Comune di Taranto.
7. Dalla data di pubblicazione della graduatoria finale di merito decorreranno i termini per le eventuali impugnative.

PROGRESSIONI NELL'AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.:

1. Nella procedura di progressione verticale all'area dei Funzionari ed E.Q. il colloquio precederà l'attribuzione dei punteggi agli altri elementi di valutazione. Nella prima seduta la commissione verifica eventuali incompatibilità tra i componenti della stessa e i candidati e fissa le date per lo svolgimento dei colloqui. Nella medesima seduta la Commissione determina i criteri per l'attribuzione del punteggio al colloquio, nel rispetto di quanto previsto all'art.4 del presente regolamento. Il verbale contenente - in allegato - detti criteri sarà trasmesso alla Direzione Risorse Umane per le pubblicazioni di rito.
2. La Direzione Risorse Umane trasmette alla Commissione Valutatrice per il tramite del proprio Segretario gli elenchi nominativi dei candidati ammessi con riserva ai fini dell'espletamento dei colloqui tecnico pratici.
3. A conclusione dei colloqui la Commissione selezionatrice notizierà la Direzione Risorse Umane e richiederà le domande di partecipazione dei candidati ai fini della loro valutazione.
4. La Commissione esamina la domanda di ogni candidato e attribuisce i punteggi per ogni criterio come riportati all'art. 3 del presente regolamento.
5. La Commissione redige, quindi, la **graduatoria finale di merito** dei candidati, sommando i punteggi attribuiti a ciascun candidato nella valutazione degli elementi di cui all'art.3 relativamente alla progressione all'Area dei Funzionari ed E.Q..
6. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, la Commissione applicherà, nell'ordine, i seguenti criteri:
 - Maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato;
 - Maggiore punteggio raggiunto nei parametri di cui alla tabella C.
7. La graduatoria esaurisce la propria efficacia con la totale copertura dei posti messi a selezione e non potrà essere utilizzata per successive necessità programmate dall'Ente.
8. La graduatoria sarà pubblicata in formato privacy, nell'apposita sezione del sito web istituzionale del Comune di Taranto.
9. Dalla data di pubblicazione della graduatoria finale di merito decorreranno i termini per le eventuali impugnative.

ART 9. DICHIARAZIONE DEI VINCITORI

1. Di tutte le operazioni svolte la commissione redige, giorno per giorno, un verbale sottoscritto da tutti i componenti e dal Segretario. Tutti i verbali, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono trasmessi al Dirigente della Direzione Risorse Umane per gli adempimenti di propria competenza.
2. Il Dirigente della Direzione Risorse Umane con propria Determinazione Dirigenziale, verificate - limitatamente ai candidati utilmente collocati in graduatoria per posti messi a selezione - le dichiarazioni prodotte con l'istanza di partecipazione relativamente ai requisiti di partecipazione nonché ai titoli valutabili, prende formalmente atto dei lavori della Commissione Valutatrice e della graduatoria di merito come dalla medesima formulata e dichiara i vincitori della procedura comparativa.
3. I Contratti Individuali di Lavoro, con i vincitori della procedura, saranno sottoscritti all'esito positivo della visita medica di idoneità alla mansione presso il Medico competente.

ART 10. RINVIO ED ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle norme stabilite dalle leggi e dai regolamenti in vigore, alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo Ente, in quanto applicabili e compatibili.
2. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.