



COMUNE DI  
PULSANO  
Provincia di  
Taranto

## Deliberazione di Giunta Municipale N. 76 del 20/09/2023

**OGGETTO: Approvazione regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 e art. 15, CCNL 16 novembre 2022).**

L'anno duemilaventitre il giorno venti del mese di Settembre alle ore 12:00, presso la sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del SINDACO D'ALFONSO AVV. PIETRO e con l'intervento degli Assessori:

<b>CARICA</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>PRESENTE</b>
SINDACO	D'ALFONSO AVV. PIETRO	SI
VICE SINDACO	LIPPOLIS ANTONELLA	SI
ASSESSORE	ANNESE SERGIO	SI
ASSESSORE	LUONGO PIERO FRANCESCO	SI
ASSESSORE	NUNZELLA EMILIA	SI
ASSESSORE	BOLOGNINO COSIMA	SI

Presenti n° 6 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Generale DOTT. ROSARIO CUZZOLINI .

Il Presidente SINDACO D'ALFONSO AVV. PIETRO, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e/o la discussione.

<b>Pareri ex art. 49 D.Lgs. 267/2000</b>	
<b>REGOLARITA' TECNICA</b>	<b>REGOLARITA' CONTABILE</b>
Parere: FAVOREVOLE Data: 20/09/2023 <b>Responsabile del Settore</b> LIBERA ARCANGELO	Parere: FAVOREVOLE Data: 20/09/2023 <b>Responsabile del Servizio Finanziario</b> LUDOVICO PASQUALE

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento, in particolare:
  - ✓ il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 con riguardo al reclutamento del personale, art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, art. 52, con riguardo alle progressioni nelle aree e tra le aree;
  - ✓ il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni e integrazioni, che disciplina le procedure concorsuali;
- con delibera di G.M. n. 107 del 30/06/2000 esecutiva, è stato approvato il "Regolamento comunale sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi – dotazione organica - norme di accesso";
- con delibera di G.M. n. 179 del 22/10/2021 esecutiva, è stato approvato il "Regolamento per la disciplina delle procedure selettive e delle altre procedure di assunzione nonché dei compensi ai componenti delle commissioni".

Vista la delibera di G.M. n. 21 del 23/02/2022, con la quale è stato approvato il "Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali (art. 52, c. 1-bis, D.lgs. n. 165/2000 e del D.L. 80/2021)";

Considerato che nel frattempo è intervenuto il nuovo C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022;

Preso, inoltre, atto della deliberazione del Commissario Straordinario n. 39 del 23/03/2023 ad oggetto: "Approvazione del catalogo dei profili professionali in attuazione del CCNL funzioni locali del 16/11/2022 e requisiti di accesso";

Visto l'art. 15, CCNL 16 novembre 2022 che dispone:

*"1. 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, o 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.*

*2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.*

*3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.";*

Visto l'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che recita: *"1-bis. (...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)"*;

Preso atto che i criteri di valutazione dei candidati alla progressione tra le aree devono essere ulteriormente regolamentati dall'ente per poi essere specificati in funzione del profilo professionale interessato;

Ritenuto, pertanto, di dover adottare il nuovo regolamento per la disciplina delle procedure comparative ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15, CCNL 16 novembre 2022, al fine di prevedere modalità operative generali che consentano, nel rispetto della attuale normativa, di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell'ente, a seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, del nuovo catalogo dei profili professionali ed in sostituzione del precedente regolamento approvato con delibera di G.M. n. 21 del 23/02/2022;

Dato atto che per detta procedura di progressione verticale ordinaria si darà informazione alle rappresentanze sindacali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dal vigente CCNL, in quanto compatibile;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e ss.mm.ii.;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro e, in particolare, il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Sentito il Segretario Comunale;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi nei modi di legge

### **DELIBERA**

- 1) di approvare, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il testo del "Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 e art. 15, CCNL 16 novembre 2022)";
- 2) di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come richiamati in premessa;
- 3) di stabilire che il presente Regolamento sostituisce qualsiasi altra disciplina sulle procedure di progressione verticale precedentemente previste e costituisce, al momento, appendice al "Regolamento per la disciplina delle procedure selettive e delle

altre procedure di assunzione nonché dei compensi ai componenti delle commissioni” approvato con delibera di G.M. n. 179 del 22/10/2021 in corso di nuova stesura;

4) di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alla R.S.U;

Infine, la Giunta Municipale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



---

## VERBALE LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente  
SINDACO D'ALFONSO AVV. PIETRO

Il Segretario Generale  
DOTT. ROSARIO CUZZOLINI

SI ATTESTA che la presente deliberazione:

- A. è stata trasmessa  
[ ] in elenco ai Capigruppo consiliari con lettera prot. N. \_\_\_\_\_ del 21/09/2023  
[ ] al Prefetto di Taranto con lettera prot. N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- B. è divenuta esecutiva  
il giorno 20/09/2023 poichè immediatamente esecutiva , ai sensi dell'art. 134 comma 4  
D.Lgs. n. 267/2000.
- C. è stata pubblicata in data 21/09/2023 (N. 1775 Registro delle Pubblicazioni) all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune sul sito istituzionale [www.comune.pulsano.ta.it](http://www.comune.pulsano.ta.it) per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del Dlgs, 18/08/2000 n. 267 e art. 32, comma 2, della legge 18/06/2009 n. 69)

Pulsano, Li 21/09/2023

Il Responsabile delle Pubblicazioni  
Arcangelo LIBERA



# COMUNE DI PULSANO

Provincia di Taranto

Approvato con delibera G.M. n. 76 del 20/09/2023

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 – ART. 15, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

### **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. 15, CCNL 16 novembre 2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure comparative per la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

2. Il numero dei posti per tali procedure comparative, comunque non superiore al 50% dei posti complessivi previsti per ciascuna area, è individuato dalla Giunta municipale nel piano triennale dei fabbisogni di personale e nelle sue successive modifiche.

3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 5.

### **2. Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa**

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione verticale, dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di selezione.

2. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:

- per l'Area degli Operatori esperti: inquadramento nell'Area degli Operatori;
- per l'Area degli Istruttori: inquadramento nell'Area degli Operatori esperti;
- per l'Area dei Funzionari e delle EQ: inquadramento nell'Area degli Istruttori;

b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione;

c. non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura;

d. disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve

essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge.

**3.** I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono comunque presentare istanza di partecipazione alla procedura.

### **3. Procedura comparativa**

**1.** La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:

- a) la performance individuale nel triennio precedente la selezione o comunque per 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 (la performance deve essere comunque positiva);
- b) l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- c) il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti dal candidato nell'ente.

Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), c) e d) precedenti è pari a 100 punti.

**a)** Il punteggio complessivo riservato alla valutazione positiva della performance conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione (media delle tre valutazioni non inferiore ad 80/100), è di massimo 40 punti, come di seguito indicati:

- valutazione fino a 80 = punti 20;
- valutazione da 85 a 90 = punti 25;
- valutazione da 91 a 94 = punti 30;
- valutazione da 95 a 99 = punti 35;
- valutazione 100 = punti 40.

**b)** l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni (10 punti);

**c)** il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione, fino a 35 punti, così distribuiti:

**1.** Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione (fino a 20 punti):

- per l'Area degli Operatori esperti: Diploma di scuola secondaria superiore oppure diploma professionale oppure qualifica professionale;
- per l'Area degli Istruttori: Diploma di scuola secondaria superiore che consente l'accesso all'università;
- per l'Area dei Funzionari e delle EQ: laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta;

Per alcuni particolari profili dell'Area dei Funzionari e delle EQ, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale o master, per i quali espressamente si rimanda alla deliberazione del Commissario Straordinario n. 39 del 23/03/2023 ad oggetto: "Approvazione del catalogo dei profili professionali in



attuazione del CCNL funzioni locali del 16/11/2022 e requisiti di accesso”;

<b>TITOLO DI STUDIO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 10
Diploma di laurea triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 10
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 5
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 10 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I livello	Punti 2 <i>(per ciascun titolo)</i>
Master universitario di II livello	Punti 3 <i>(per ciascun titolo)</i>

2. Certificazioni di lingue straniere (fino a 5 punti):

saranno valutate le certificazioni di lingue straniere di livello minimo A2 cui sarà attribuito 1 punto (sarà valutato un solo titolo per ciascuna lingua straniera); per ciascun livello superiore conseguito sarà attribuito un ulteriore punto sino ad un massimo di 5 punti e come di seguito riportato:

- A2 = punti 1;
- B1 = punti 2;
- B2 = punti 3;
- C1 = punti 4;
- C2 = punti 5;

3. Certificazioni informatiche e sulle competenze digitali (fino a 5 punti):

saranno valutate le certificazioni informatiche e sulle competenze digitali riconosciute per legge, provenienti da Enti di formazione professionale riconosciuti, sino ad un massimo di punti 5. E' riconosciuto 1 punto per ogni certificazione conseguita o per ogni livello di avanzamento.

4. Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di

selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 1 punto per ogni corso, fino ad un massimo di 5 punti;

**d)** il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal curriculum (fino a 15 punti).

Vengono valutati gli incarichi formalmente attribuiti nel triennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, come di seguito indicato:

<b>INCARICO</b> <i>(per l'accesso all'area degli Istruttori)</i>	<b>PUNTEGGIO</b>
Agente contabile	Punti 1 <i>per ogni incarico</i>
Attività di coordinamento di altro personale	Punti 2 <i>per ogni incarico</i>
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022)	Punti 3 <i>per ogni anno di incarico</i>

<b>INCARICO</b> <i>(per l'accesso all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)</i>	<b>PUNTEGGIO</b>
Agente contabile	Punti 1
Delega delle funzioni di ufficiale di stato civile	Punti 1
Responsabile del procedimento	Punti 3 <i>per ogni anno di incarico</i>
Inquadramento nel ruolo di Ispettore o Ispettore Capo per la P.L. <i>(la valutazione è alternativa a quella di Responsabile del procedimento)</i> <i>(non si considerano i periodi nel ruolo di Ispettore qualora sia successivamente intervenuta decadenza)</i>	Punti 1 <i>per ogni anno di incarico, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi</i>

Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022)	Punti 3 <i>per ogni anno di incarico</i>
---	---

#### **4. Commissione esaminatrice**

1. Il Responsabile del Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del Servizio Personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

2. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è effettuata invece da un'apposita Commissione esaminatrice nominata dal responsabile del Servizio Personale come di seguito indicata:

- Segretario Generale titolare o esterno, il quale assume la funzione di Presidente;
- due componenti di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, anche interni all'Ente inquadrati almeno nella stessa o superiore Area di destinazione della progressione verticale.

3. La composizione della Commissione di cui sopra deve garantire la parità di genere.

4. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori o possono essere svolte anche da uno dei componenti della commissione.

#### **5. Avviso di selezione**

1. Il Responsabile del Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione al Piano del Fabbisogno ed al PIAO, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, corredato da uno schema della domanda di partecipazione e relativi allegati ove previsti.

2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente per 15 (quindici) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica ordinaria, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun lavoratore. La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente e la relativa comunicazione via e-mail assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso di selezione. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 15 dalla sua pubblicazione.

4. Il bando dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del candidato.

5. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

## **6. Graduatoria**

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione secondo l'art. 3 del presente regolamento.
2. In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore titoli, in caso di ulteriore parità si tiene conto del fattore incarichi ricevuti ed in caso di ulteriore parità la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggior età anagrafica.
3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, a esclusione di eventuale e contestuale rinuncia del vincitore.
4. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova. Altresì i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

## **7. Trattamento economico**

1. Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

## **8. Revoca della selezione**

1. L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

## **9. Rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia, in quanto applicabile e compatibile, alla vigente normativa sul reclutamento del personale.

## **10. Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della delibera di Giunta municipale che lo approva.