



Città di Potenza

BANDO DI SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE AL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE ANNO 2023

IL DIRIGENTE DELL'U.D. SERVIZI ISTITUZIONALI

VISTO l'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165/2001;

LETTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, con particolare riferimento all'art. 14, recante disposizioni in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree;

PRESO ATTO della sottoscrizione definitiva dell'Accordo sull'utilizzo delle Risorse Decentrate per il personale dipendente del Comune di Potenza - Anno 2023, avvenuta il 29 dicembre 2023 tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, con particolare riferimento alla Scheda n. 1 - "Costituzione del fondo miglioramento servizi dell'anno 2023" ed alla Scheda n. 2 - "Ripartizione del fondo miglioramento servizi";

VERIFICATO che nell'Accordo citato è prevista la somma di euro 105.000,00 per *"Differenziali nuove progressioni (con decorrenza 01/01/2023)"*, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. J), CCNL 16/11/2022;

ATTESO che in data 29 dicembre 2023 la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, oltre a sottoscrivere l'accordo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2023, hanno anche approvato il regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree;

RILEVATO quanto previsto dal *"Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree"* ai sensi dell'art. 14 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 26/04/2024;

RICHIAMATO l'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009, che, al comma 2, prevede espressamente che *"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*;

ATTESO che con circolari nn. 15 del 16.05.2019 e 18 del 28.06.2021 e, successivamente, con circolare n. 32 del 03.07.2024, la Ragioneria Generale dello Stato è intervenuta sulla individuazione dei confini della *"quota limitata"* dei dipendenti cui attribuire le posizioni economiche, indicando nel 50% degli aventi diritto il limite massimo da non superare, impostazione confermata anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

RENDE NOTO

che, in coerenza con l'accordo sottoscritto dalla delegazione trattante di parte

pubblica e di parte sindacale in data 29 dicembre 2023 e in applicazione della normativa e degli atti richiamati in premessa, è indetta una procedura di selezione interna per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree, per l'annualità 2023, rivolta al personale di ruolo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Potenza alla data del 1° gennaio 2023 e in possesso dei requisiti di ammissione prescritti dall'art. 2 del presente bando.

ART. 1 NUMERO DELLE PROGRESSIONI

Il numero dei posti messi a concorso per ciascuna area è determinato in relazione alle risorse destinate a tale istituto dalla contrattazione decentrata e con le modalità e i criteri stabiliti dalle norme giuridiche e dagli atti e criteri richiamati in premessa.

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente e, in particolare, dall'art. 23 del decreto legislativo n. 150 del 2009, le progressioni economiche previste per ogni singola area sono attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, in un numero complessivo non superiore al 50% dei dipendenti che, per ogni singola area, hanno i requisiti per partecipare alle procedure di selezione.

Il numero complessivo di progressioni previste per ogni singola area è elencato nella tabella sotto riportata:

AREE	Numero progressioni previste
Operatori	11
Operatori esperti	25
Istruttori	43
Funzionari e E.Q.	21
Totale progressioni previste	100

Ai sensi dell'art. 96 del C.C.N.L. del 16.11.2022, per il personale con il profilo professionale di *"istruttore di vigilanza"* titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di euro 350,00.

Ai sensi dell'art. 102 del C.C.N.L. del 16.11.2022, in favore del dipendente selezionato in possesso dell'abilitazione professionale e/o dell'iscrizione a Ordini o ad Albi professionali o ad Albi speciali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per l'espletamento delle prestazioni lavorative effettivamente svolte e risultanti da specifici atti, la misura del differenziale stipendiale è incrementata dei seguenti importi:

- euro 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori;
- euro 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q.

Per abilitazione professionale si intende quella conseguita previo superamento di un esame di Stato che comporta la possibilità di esercitare professioni regolamentate o protette, riservate per legge a soggetti iscritti in Albi o Ordini ai sensi dell'art. 2229 del codice civile. Per Ordini o Albi professionali si intendono quelli riconosciuti dallo Stato, tenuti a garantire per l'esercizio dell'attività

professionale di quei soggetti che vi si iscrivono avendo conseguito l'abilitazione professionale.

ART. 2 REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione tutti i dipendenti che hanno un contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il Comune di Potenza, in possesso di tutti i seguenti requisiti:

a) essere in servizio con il contratto enti locali (comparto "Funzioni Locali") a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2023. Per "*in servizio*" si intendono i dipendenti che hanno un contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato con questo Ente, compresi i dipendenti in aspettativa e i dipendenti comandati o distaccati presso altri enti. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.09.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato servizio utile ai fini della progressione economica;

b) avere, alla data di decorrenza della presente progressione, una anzianità di servizio di almeno tre anni nell'area/categoria per la quale si concorre. Nel computo dei tre anni si terrà conto del servizio prestato nella medesima area con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Potenza ovvero esclusivamente a tempo indeterminato con altra Amministrazione di provenienza;

c) non avere beneficiato negli ultimi tre anni rispetto alla data di decorrenza della presente progressione di alcun differenziale economico o progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche/differenziali economici acquisiti, effettuati nell'ambito della medesima Area e conseguiti durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale. Nel calcolo dell'anzianità di cui alla presente lettera sono compresi anche i periodi prestati a tempo determinato presso il Comune di Potenza nel medesimo profilo e area/categoria d'inquadramento e quelli prestati con contratto a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni dalle quali si provenga con mobilità nel profilo o area/categoria corrispondente. Il requisito è posseduto da coloro che abbiano beneficiato della progressione economica nella medesima categoria/Area non oltre il 1° gennaio 2020;

d) assenza negli ultimi due anni, calcolati alla data di scadenza della presentazione delle domande di partecipazione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande di partecipazione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

ART. 3 MODALITÀ E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Il presente bando viene pubblicato all'albo pretorio dell'Ente, sezione "*Concorsi e Selezioni*", per 15 giorni consecutivi e pubblicizzato presso il personale dell'ente.

I dipendenti interessati in possesso dei requisiti di cui al precedente art. 2 possono presentare domanda di partecipazione alla presente selezione nel

termine perentorio di 15 (quindici) giorni dalla pubblicazione del presente bando all'albo pretorio. Alla domanda deve essere allegata copia del documento di riconoscimento dell'istante.

La domanda di partecipazione, redatta su carta semplice secondo lo schema esemplificativo allegato al presente bando (Allegato A) e indirizzata all'Unità di Direzione Servizi Istituzionali-Ufficio Risorse Umane del Comune di Potenza, deve essere inoltrata tramite protocollo, anche mediante piattaforma "Kend" con assegnazione riservata all'Ufficio Risorse Umane, ovvero inviata da PEC all'indirizzo ufficio.personale@pec.comune.potenza.it. Si specifica che i messaggi provenienti da caselle di posta non certificata non vengono ricevuti dalla casella PEC del Comune di Potenza.

Le comunicazioni relative alla procedura selettiva saranno effettuate all'indirizzo di posta elettronica personale istituzionale assegnato a ciascun dipendente.

L'Amministrazione resta esente da ogni responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatte, mancate o tardive indicazioni del candidato, ovvero per eventuali disguidi imputabili a terzi, caso fortuito o forza maggiore.

Sono escluse dalla selezione tutte le domande presentate dopo la scadenza del termine fissato nel presente bando e/o con modalità difformi da quanto con lo stesso è stabilito.

La domanda contiene:

- a) i dati anagrafici;
- b) l'attestazione di essere in servizio alla data del 1° gennaio 2023 con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il Comune di Potenza;
- c) eventuali periodi di servizio a tempo indeterminato svolti presso altre Amministrazioni pubbliche, con l'indicazione dell'Ente, della durata e dell'area/categoria di appartenenza;
- d) l'indicazione e denominazione dei titoli di studio posseduti, dei corsi di formazione e aggiornamento professionale e delle competenze professionali acquisite, previsti dall'art. 4 del presente bando;
- e) limitatamente al personale con il profilo professionale di "istruttore di vigilanza", l'eventuale titolarità di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali;
- f) l'eventuale abilitazione professionale e/o iscrizione ad un Ordine professionale o Albo o Albo speciale e la dichiarazione che essa è necessaria come specifica professionalità richiesta per l'espletamento delle prestazioni lavorative effettivamente svolte e risultanti da specifici atti;

È onere del candidato dichiarare tutti i titoli, i corsi e le competenze professionali che si intende sottoporre a valutazione. Non saranno presi in considerazione titoli, corsi e competenze posseduti che non siano stati dichiarati. Non sono ammesse integrazioni successive al termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione.

Tutti i titoli devono essere dichiarati con l'indicazione puntuale di tutti gli elementi necessari per effettuare la valutazione. Non saranno valutati titoli autocertificati in modo incompleto o comunque equivoco.

Le dichiarazioni rese nell'istanza di partecipazione alla presente selezione hanno

valore di autocertificazione e/o di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, secondo le previsioni degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000.

Relativamente al personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende che ha diritto di partecipare alla selezione e a quello che, in servizio all'01.01.2023 presso questo Ente, nei 3 anni precedenti era dipendente di altre amministrazioni, il Comune di Potenza provvederà ad acquisire dall'ente di utilizzazione o di provenienza le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie, anche al fine dei controlli sulla veridicità delle autocertificazioni.

ART. 4

CRITERI DI VALUTAZIONE E PONDERAZIONE

La selezione per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene sino a concorrenza del numero stabilito per ciascuna Area dal presente bando, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura di selezione, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione della performance del triennio precedente: punti 60
- esperienza professionale: punti 30
- capacità culturali e professionali: punti 10

1. Valutazione della performance nel triennio precedente.

Ai fini della selezione si fa ricorso alla media aritmetica del punteggio attribuito nelle schede di valutazione della *performance* individuale, con riferimento al triennio antecedente l'anno di decorrenza giuridica della progressione.

La media aritmetica, arrotondata al secondo decimale, è così riparametrata:

valore medio nel triennio	punteggio riparametrato
da 100,00 a 86,00	punti 60
da 85,99 a 71,00	punti 52
da 70,99 a 56,00	punti 45
da 55,99 a 40,00	punti 37

Con punteggio di valutazione (valore medio del triennio) inferiore a 40 non si è ammessi alla selezione per la progressione economica.

In caso di mancanza della valutazione per una o più annualità, si tiene conto delle ultime tre valutazioni, relative alla *performance* individuale, antecedenti l'anno di decorrenza giuridica della progressione, esistenti agli atti del Servizio Risorse Umane o acquisite dallo stesso Ufficio.

Nelle annualità in cui il dipendente è stato titolare di posizione organizzativa, si tiene conto del punteggio attribuito nelle schede relative alla valutazione dei risultati per la liquidazione dell'indennità di risultato.

Al dipendente in aspettativa o distacco sindacale è attribuito il valore medio del punteggio riportato dai dipendenti inquadrati nella medesima Area di appartenenza e appartenenti assegnati alla struttura ove lo stesso è formalmente assegnato. In mancanza di tali dipendenti sarà riconosciuto il valore medio delle valutazioni conseguite da tutti i dipendenti inquadrati nella medesima Area di appartenenza.

2. Esperienza professionale.

L'esperienza professionale si riferisce a quella perfezionatasi alla data del 1°

gennaio 2023 ed è determinata nella misura di 2 punti per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito e di 0,50 punti per ogni ulteriore anno di servizio nell'area/categoria di inquadramento. Ai fini della valutazione degli anni di servizio svolto, si sommano preliminarmente tutti i periodi di servizio. All'esito per ogni mese, o frazione di mese superiore o uguale a 15 giorni ulteriore, viene attribuito il punteggio in proporzione.

Il servizio svolto in regime di tempo parziale è valutato in proporzione all'orario svolto.

3. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale relativi a materie attinenti alle attività e funzioni del Comune.

Sono valutabili solamente i titoli, i corsi e le competenze professionali posseduti alla data del 31.12.2022.

Il punteggio delle capacità culturali e professionali è determinato mediante valutazione dei titoli di studio, delle competenze certificate e dei corsi di formazione.

Ai titoli e ai corsi di formazione/aggiornamento sono attribuiti i punteggi come di seguito specificati (il titolo di studio superiore assorbe il titolo di studio inferiore):

Titolo		Punti max 10
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento		4
Laurea triennale		3
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)		2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)		1 per ogni titolo
max 3 punti	Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 5 per corsi di durata superiore a 6 ore
	Corsi Syllabus	1,00 punti per ogni attestazione livello elevato 0,50 punti per ogni attestazione livello intermedio 0,25 punti per ogni attestazione livello base (il livello superiore assorbe il livello inferiore)

Titolo	Punti max 10
Competenze linguistiche certificate (max 3,50 punti)	A1: livello base punti 1 A2: livello elementare punti 1,50 B1: livello intermedio o di soglia punti 2 B2: livello intermedio superiore punti 2,50 C1: livello avanzato punti 3 C2: livello padronanza lingua punti 3,50 (il livello superiore assorbe il livello inferiore)
Competenze certificate informatiche (max 3 punti)	competenze certificate di utente avanzato: punti 3 altre competenze certificate: punti 1

Sono valutabili i titoli di studio stranieri, ossia rilasciati da Enti non italiani ma riconosciuti dallo Stato estero ove ha sede l'ente che ha emesso il titolo, purché abbiano ottenuto entro la data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione al presente bando il riconoscimento accademico o il conferimento del valore legale di cui all'art. 38, comma 3.2, del d. lgs. 165/2001. Sono, altresì, valutabili i titoli di studio stranieri dei candidati che, non essendo in possesso né del riconoscimento accademico né del conferimento del valore legale suddetto, entro il termine di invio della domanda di partecipazione alla presente selezione abbiano attivato, ai sensi dell'art. 38, co. 3.1 del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 3 del d.P.R. n. 189/2009, la procedura di riconoscimento dei titoli di studio stranieri posseduti, ai fini della progressione di carriera.

ART. 5 PROCEDURE SELETTIVE E APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE

Il Servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura.

La valutazione delle candidature e l'attribuzione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria, è effettuata da apposita Commissione, nominata dal dirigente responsabile delle Risorse Umane, presieduta dal Segretario Generale e formata dallo stesso dirigente responsabile delle Risorse Umane e dal titolare della E.Q. Organizzazione e gestione delle risorse umane.

La Commissione valuta i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni del presente bando, del Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle Aree e dalla normativa vigente in materia, provvedendo alla formazione della graduatoria finale per ogni Area.

Il dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane approva la graduatoria con determinazione, indicando il punteggio riportato da ciascun candidato.

I differenziali stipendiali sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio 2023 secondo l'ordine di graduatoria, sino a concorrenza del numero stabilito per ciascuna Area, ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente. Ai concorrenti in posizione utile che risultino in possesso dei requisiti di cui al precedente art. 1, commi 4 e 5, è attribuito l'incremento del differenziale previsto rispettivamente dagli articoli 96 e 102 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio tra due o più

dipendenti trovano applicazione, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti;
- b) maggiore anzianità di servizio nell'Area/categoria;
- c) maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
- d) maggiore anzianità anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito dei procedimenti relativi.

Le graduatorie definitive, distinte per Area, approvate con atto del Dirigente del Servizio Risorse umane, sono pubblicate all'albo pretorio dell'Ente - Sezione "Concorsi e selezioni" per 15 giorni consecutivi e hanno valore di notifica per tutti i partecipanti alla procedura selettiva.

A ciascun dipendente selezionato non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per la stessa annualità.

In caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nuova posizione economica nei confronti di un candidato o di conclusione del procedimento di esclusione successiva dalla selezione anche all'esito delle verifiche sulla veridicità delle autocertificazioni, si procede all'attribuzione del posto resosi vacante secondo l'ordine della graduatoria.

Il personale assunto per mobilità che, nel corso della procedura o successivamente alla sua conclusione, eventualmente consegua la progressione economica/differenziale economico per l'anno 2023 presso l'Ente di provenienza o di destinazione è escluso dalla selezione con decadenza dal beneficio qualora già riconosciuto in ragione dell'utile posizione in graduatoria. In tale evenienza si procede al riconoscimento del differenziale ai candidati che seguono in graduatoria.

Si procede al riconoscimento del differenziale ai candidati che seguono in graduatoria anche qualora, all'esito di contenzioso, il dipendente utilmente collocato in graduatoria abbia ottenuto il riconoscimento della progressione economica per annualità precedenti al 2023 tali da far venire meno il requisito di accesso di cui all'art. 2, comma, 1 lettera c), nonché nel caso di esito non favorevole dei procedimenti che abbiano comportato ammissione alla presente procedura con riserva.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, comma 6, del C.C.N.L. del 16.11.2022 e dal *"Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree"* ai sensi dell'art. 14 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 26/04/2024, l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza. La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica esaurisce i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti a cui attribuire i *"differenziali stipendiali"* previsti dal presente bando, e non può essere utilizzata successivamente per l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

ART. 6 NORMATIVA SULLA PRIVACY

Il trattamento dei dati personali, forniti per la partecipazione alla presente procedura e raccolti ai soli fini della selezione stessa, è disciplinato ai sensi

dell'art. 13 del GDPR (Regolamento UE 2016/679), recante disposizioni relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Il trattamento dei dati avviene in forma cartacea e mediante strumenti informatici e telematici con logiche strettamente correlate alla selezione e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32 del citato Regolamento UE 2016/679.

ART. 7

CONTROLLO SULLA VERIDICITÀ DELLE AUTOCERTIFICAZIONI

L'Amministrazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, si riserva di procedere al controllo circa la veridicità delle dichiarazioni rese dai candidati vincitori.

Ai sensi dell'art. 75 del D.P.R. n. 445/2000, qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dal beneficio eventualmente ottenuto sulla base della dichiarazione non veritiera.

Resta fermo che, ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del Codice penale e delle leggi speciali in materia.

ART. 8

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Ai sensi degli articoli 4 e ss. della Legge n. 241/1990 il Responsabile del procedimento è il Dirigente dell'Unità di Direzione Servizi Istituzionali, PEC: protocollo@pec.comune.potenza.it-ufficio.personale@pec.comune.potenza.it.

Il presente bando ha efficacia di comunicazione di avvio del procedimento ai sensi degli articoli 7 e 8, comma 3, della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 9

NORMA FINALE

Per quanto non disciplinato dal presente bando si rinvia al decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii., alle disposizioni del C.C.N.L. del 16.11.2022, al *"Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree"* ai sensi dell'art. 14 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 26/04/2024, al vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 12 dicembre 2012 e ss.mm.ii., nonché alle altre norme vigenti in materia.

I richiami e le citazioni di norme contenuti nel presente bando si devono intendere fatti al testo vigente delle norme stesse.

In ogni momento l'Amministrazione comunale può revocare, sospendere o prorogare la procedura di cui al presente bando.

Resta ferma la facoltà dell'Amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, l'esclusione dei candidati dalla selezione per difetto dei prescritti requisiti, per la mancata o incompleta presentazione della documentazione prevista o in esito alle verifiche richieste dalla stessa procedura.

Potenza, _____

Il Dirigente
Dott. Claudio Antonio
Mauro