

Pareri sulla proposta di deliberazione (art. 49, c. 1, del T.U.E.L. 18/08/2000, n. 267)

|                                  |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| PER LA REGOLARITA' TECNICA       | Area Personale            |
| Si esprime parere favorevole     | Il Responsabile dell'Area |
| Capaccio Paestum (SA) 30.12.2025 | Avv. Raffaele Capinelli   |

|                                  |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| PER LA REGOLARITA' CONTABILE:    | AREA Finanziaria          |
| Si esprime parere favorevole     | Il Responsabile dell'Area |
| Capaccio Paestum (SA) 30.12.2025 | Dott.ssa Gerardina Conti  |

|                                |                        |
|--------------------------------|------------------------|
| PER IL PROFILO DI LEGITTIMITA' |                        |
| Si esprime parere _____        | Il Segretario Generale |
| Capaccio Paestum (SA)          |                        |

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario  
Dott.ssa Gerardina Conti

Il Sindaco  
Avv. Gaetano Paolino

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 32, L. 69/2009, è stata pubblicata sul sito WEB il giorno 30 DIC 2025 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Generale  
Gerardina Conti

Il sottoscritto Segretario attesta:- che la presente deliberazione è stata pubblicata :  
dal \_\_\_\_\_  
al \_\_\_\_\_  
che nessuna richiesta di controllo è pervenuta.  
Data \_\_\_\_\_  
Il Segretario Generale  
Gerardina Conti

Trasmessa ai Capigruppo Consiliari  
con nota del 30 DIC 2025  
Il Segretario Generale  
Gerardina Conti

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:  
☒ Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.  
☐ Dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione e senza richiesta di controllo.  
Data 30 DIC 2025  
Il Segretario Generale  
Gerardina Conti



Comune di Capaccio Paestum  
(Provincia di Salerno)  
protocollo@pec.comune.capaccio.sa.it  
segreteria generale@comune.capaccio.sa.it

Corso Vittorio Emanuele, 84047 Capaccio Paestum (SA)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 290 DEL 30.12.2025

Oggetto: MODIFICA ED INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI IN DEROGA

L'anno duemila venticinque il giorno TRENTA del mese di DICEMBRE alle ore 1500 con la continuazione, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'Avv. Paolino Gaetano, nella sua qualità di Sindaco.

|   |                     | Presenti     | Assenti |
|---|---------------------|--------------|---------|
| 1 | Sarno Maria         | Vice Sindaco | Si      |
| 2 | Bufano Alfonso      | Assessore    | Si      |
| 3 | D'Acunto Rosario    | Assessore    | Si      |
| 4 | Rinaldi Decio       | Assessore    | Si      |
| 5 | Senatore Alessandra | Assessore    | Si      |

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Gerardina Conti, incaricato della redazione del verbale

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

**VISTO** il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL);

**VISTO** il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed in particolare l'art. 13;

**VISTO** il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025–2027, confluito nel PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.174 del 24.10.2025 e successivo aggiornamento approvato con delibera n°223 del 04.11.2025;

**VISTO** lo Statuto del Comune di Capaccio Paestum;

**VISTO** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n°289 del 23.12.2025 con cui è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle procedure comparative finalizzate alle progressioni tra le aree;

**RITENUTO** opportuno integrare il regolamento con strumenti di valutazione più completi, al fine di Valorizzare le competenze professionali;

**DATO ATTO CHE** l'anzianità da sola non sempre riflette le reali capacità operative e le competenze aggiornate del personale. Il colloquio permette di valutare conoscenze tecniche, abilità organizzative e capacità di problem solving.

**CONSIDERATO CHE** il colloquio tecnico pratico volto ad accertare le competenze professionali, offre ai dipendenti l'opportunità di presentare progetti, iniziative e competenze non evidenziate nei soli titoli, favorendo senso di partecipazione e responsabilizzazione.

**DATO ATTO CHE** Il colloquio consente di allineare le progressioni con le reali necessità operative dell'Ente, assegnando risorse più competenti nei ruoli chiave.

### **VISTI ANCORA**

- Lo statuto ed i Regolamenti comunali;
- Ogni altra fonte normativa in materia;

Ritenuto di demandare agli Uffici comunali competenti di porre in essere tutte le azioni consequenziali ed inerenti alla presente deliberazione;

Atteso che il vigente quadro normativo, con particolare riferimento all'art. 48 del D. Lgs. n°267/2000, attribuisce alla Giunta Comunale la competenza in merito;

VISTI

- Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; Visti
  - il parere legale pro veritate acquisito agli atti;
  - il D. Lgs. n. 267/2000;
  - lo Statuto comunale e il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisiti il parere favorevole di regolarità tecnica e il parere favorevole di regolarità contabile resi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/00 dal responsabile dell'Area Finanziaria e dell'Area Risorse Umane;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge.

## DELIBERA

1. di approvare la narrativa che precede, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e che qui si intende integralmente riportata;
2. Di approvare il regolamento con le modifiche sopra indicate;
3. Di dare comunicazione della presente alle OO.SS. /RSU, al Revisore dei Conti, al Nucleo di Valutazione/OIV, ai Responsabili di Settore, per quanto di competenza e conoscenza;
4. Di demandare al Responsabile del competente Settore l'adozione di tutti gli atti conseguenti e necessari all'esecuzione della presente deliberazione, ivi compresa la sottoscrizione del disciplinare di incarico;



CITTÀ DI  
**CAPACCIO  
PAESTUM**  
PROVINCIA DI SALERNO

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE  
PROCEDURE COMPARATIVE FINALIZZATE ALLE  
PROGRESSIONI TRA LE AREE**

**AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022**

Approvato con Del. G.C. n. 290 del 30.12.2025

## INDICE

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

## Art. 1

### OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, definisce i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche di cui all'art.13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni tra le aree nel periodo transitorio).
2. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 5.
3. Ai fini della definizione del presente regolamento, l'amministrazione ha attivato l'istituto del confronto di cui all'art.5 del CCNL 16.11.2022.

## Art.2

### REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

- 1.I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle procedure comparative in argomento, sono stabiliti nella "TABELLA C (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL 16.11.2022, e risultano essere i seguenti:

| PROGRESSIONE TRA CATEGORIE                                  | REQUISITI   |
|---|---|
| da Area degli Operatori<br>all'Area degli Operatori Esperti | a) l'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile. |
| PROGRESSIONE TRA CATEGORIE                                  | REQUISITI   |

|   |  |
|---|--|
| da Area degli Operatori Esperti<br>all'Area degli Istruttori                      | <p>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p> <p>Oppure</p> <p>b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p> |
| da Area degli Istruttori<br>all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | <p>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 ed opportunamente valutabile.</p> <p>Oppure</p> <p>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 e opportunamente valutabile.</p>                   |

### Art. 3

#### PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato attraverso:
2. esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
3. titolo di studio;
4. competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali.
5. Il colloquio orale previsto all'articolo 3 comma 4 finalizzato all'accertamento delle competenze professionali acquisite dai candidati nelle specifiche aree di competenza per le quali si concorre.

6. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a, b e c, è pari a **100** punti.
7. Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

| CRITERIO   | AREA DEI<br>FUNZIONARI            | AREA<br>ISTRUTTORI | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI |
|--|-----------------------------------|--------------------|------------------------------|
|  | PUNTEGGIO MASSIMO<br>ATTRIBUIBILE |                    |                              |
| a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato   | 30                                | 40                 | 40                           |
| b) titolo di studio  | 30                                | 20                 | 20                           |
| c) competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali | 20                                | 20                 | 20                           |
| d) colloquio di valutazione delle competenze tecniche  | 20                                | 20                 | 20                           |
| PUNTEGGIO MASSIMO  | 100                               | 100                | 100                          |

8. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma) avverrà secondo il seguente criterio:

| ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA, ANCHE A TEMPO DETERMINATO (MAX 30) |                                    |                       |
|--|------------------------------------|-----------------------|
| Modalità di valutazione  | Modalità di attribuzione punteggio | Punteggio Assegnabile |
|  |                                    |                       |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Anzianità di servizio:<br>Esperienza ultimi 15 anni | Area degli Operatori Esperti e Area degli Istruttori $P_x = P_i / P_m \times 40$ : Attribuendo punti:<br>2,4 per ogni anno di servizio nell'area attinente il profilo oggetto di procedura<br>1,92 per ogni anno di servizio da area diversa | Area degli Operatori Esperti e Area degli Istruttori<br>Max 40 |
|   | Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione $P_x = P_i / P_m \times 30$ : Attribuendo punti:<br>2,0 per ogni anno di servizio nell'area attinente il profilo oggetto di procedura<br>1,92 per ogni anno di servizio da area diversa    | Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione<br>Max 30    |

9. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera b) avverrà secondo il seguente criterio:

| Titoli di studio (MAX 30)   |                                 |                       |                              |
|---|---------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Titoli di studio  | Area dei funzionari e dell'E.Q. | Area degli Istruttori | Area degli Operatori Esperti |
| Master universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004) / Dottorato di Ricerca | 5                               |                       |                              |
| Laurea (Magistrale e/o vecchio ordinamento)   | 15                              | 5                     |                              |
| Laurea (triennale)  | 10                              | 10                    | 5                            |
| Diploma (quinquennale)  |                                 | 5                     | 10                           |
| Scuola dell'obbligo   |                                 |                       | 5                            |
| TOTALE  | 30                              | 20                    | 20                           |

10. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma) avverrà secondo i seguenti criteri:

| Competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali (MAX 20) |             |   |       |
|--|-------------|---|-------|
| Attività   | Descrizione |   | Punti |
|  | A-1         | Per ogni corso della durata superiore di 24 ore | 2     |



|  |             |   |       |
|--|-------------|---|-------|
| Corsi di formazione professionale<br>(max 5) | A-2         | per ogni corso della durata superiore di 12 ore | 1     |
|  | A-3         | per ogni corso della durata superiore di 4 ore  | 0,5   |
|  | A-4         | per ogni corso della durata di 2 ore            | 0,1   |
| Attività                                     | Descrizione |   | Punti |

|  |     |  |   |
|--|-----|--|---|
| Competenze certificate linguistiche<br>(max 3)       | B-1 | A1: livello base   | 1 |
|  | B-2 | A2: livello elementare                                       | 2 |
|  | B-3 | B1: livello intermedio o di "soglia"                         | 3 |
|  | B-4 | B2: livello intermedio superiore                             | 4 |
|  | B-5 | C1: livello avanzato   | 5 |
|  | B-6 | C2: livello padronanza lingua                                | 6 |
| Competenze certificate informatiche<br>(max 2)       | C-1 | competenze certificate di "utente base"                      | 1 |
|  | C-2 | competenze certificate di "utente autonomo"                  | 3 |
|  | C-3 | competenze certificate di "utente avanzato"                  | 5 |
| Incarichi rivestiti all'interno dell'ente<br>(max 5) | D-1 | per anno, fino a cinque anni precedenti                      | 2 |
| Abilitazioni professionali<br>(max 1)                | E-1 | iscrizioni albi professionali e/o abilitazioni professionali | 1 |
| Performance (Media valutazioni triennali)<br>(max 4) | F-1 | Fino a 80  | 1 |
|  | F-2 | Da 81 a 90   | 2 |
|  | F-3 | 91 a 95  | 3 |
|  | F-4 | 96 a 100   | 4 |
| TOTALE   |     | 20   |   |

Valutazione delle competenze tecniche, organizzative e motivazionali.

Griglia interna colloquio (max 20 punti):

| Colloquio (MAX 20)      |                     |                       |
|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| Modalità di valutazione | Prova orale/pratica | Punteggio Assegnabile |

|  |                            |           |
|--|----------------------------|-----------|
| Conoscenze tecniche                      | Prova orale/pratica        | 10        |
| Capacità organizzative e problem solving | Prova orale/pratica        | 5         |
| Motivazione e attitudine professionale   | Prova orale/pratica        | 5         |
| <b>TOTALE</b>                            | <b>Prova orale/pratica</b> | <b>20</b> |

11. Ai fini della valutazione dei corsi di formazione professionale e degli incarichi rivestiti all'interno dell'ente, di cui al precedente comma 6, saranno considerati solamente quelli svolti o resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 5 anni precedenti.
12. Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuati dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 4.
13. La procedura di selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Art. 4  
COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di reclutamento del personale.
3. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura.
4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto dalla procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
5. Nel caso fra i dipendenti del Comune non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconferibilità e/o per altre cause di cui a successivi commi 10 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 3 e 4.
6. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001].
7. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
8. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di settore competente in materia di reclutamento di personale, tutta la documentazione inerente alle attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
9. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche

- o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
10. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
  11. I commi 9 e 10 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari.
  12. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs.n. 165/2001.
  13. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 10 e 11 del presente articolo.
  14. La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
  15. Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. Sull'istanza di ricusazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di ricusazione si intende accolta.
  16. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

#### Art. 5

#### AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile di settore

competente in materia di reclutamento del personale.

2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.

In particolare, deve indicare:

- il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
- i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
- il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;
- l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 2016/679;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
- l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
- l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
- le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 7 giorni ad un massimo di 15 giorni.

I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.

Il competente responsabile di settore può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare

l'avviso di selezione.

#### Art. 6

#### AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di settore competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, il Responsabile di settore di cui al comma 1, istruttore comunica:
  - a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi (mediante comunicazione personale);
  - b) l'ammissione al concorso agli altri candidati (mediante pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio dell'ente e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso").

#### Art. 7

#### GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.
3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di settore in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.
4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono

utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 8

DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune nonché alla disciplina di legge e regolamento tempo per tempo vigente.

Art. 9

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.