



COMUNE DI SANTA FLAVIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 132 del 03.12.2020

OGGETTO	Disciplina delle progressioni verticali di cui all'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017 e ss.mm.ii. - Appendice al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.
----------------	--

L'anno **duemilaventi** il giorno **tre** del mese di **Dicembre** alle ore **14:00** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. Salvatore Sanfilippo** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

Nome e Cognome	Funzione	Pres.	Ass.
SANFILIPPO SALVATORE	Sindaco	X	
D'AGOSTINO GIUSEPPE	Vice Sindaco	X	
FRICANO FRANCESCO GIUSEPPE	Assessore		X
VENTURI MADDALENA	Assessore	X	
CAVEZZANO ANTONIA	Assessore	X	
VELLA FRANCESCO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dr.ssa Caterina Pirrone**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

X	Del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
	Del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione del Responsabile dell'Area I "Affari Generali, Istituzionali e Demografici" avente ad oggetto "Disciplina delle progressioni verticali di cui all'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017 e ss.mm.ii. - Appendice al Regolamento degli Uffici e dei Servizi", viene ritenuta meritevole di accoglimento";
- **Visto** il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal competente ufficio;
- Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) **Di accogliere ed approvare** la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e che qui deve intendersi integralmente riportata e trascritta.

132



COMUNE DI SANTA FLAVIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

CONSIGLIO COMUNALE

Proposta di deliberazione

GIUNTA MUNICIPALE

n. 22 del 01/12/2020

UFFICIO PROPONENTE : Responsabile Area AA.GG.

Disciplina delle progressioni verticali di cui all'art.22 c.15 del D.lgs n.75 del 25.05.2017 e ss.mm.
ii. Appendice al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Parere di regolarità tecnica:

Favorevole

dalla Sede municipale li, 01 DICEMBRE 2020

Il Responsabile Area AA.GG
avv. Patrizia Li Vigni

Parere di regolarità contabile:

Si prescinde dal richiedere parere di regolarità contabile in quanto trattasi di proposta di deliberazione che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata e che non ha riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

dalla Sede municipale li, 01 dicembre 2020

Il Funzionario Responsabile dell'Area Affari Generali Istituzionali e Demografici

nominata con determinazione sindacale n.18/2019

che attesta l'assenza di ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale, in relazione al presente provvedimento

PREMESSO CHE:

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

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

ATTESO CHE:

- con l'entrata in vigore dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75 (c.d. Decreto Madia), è stata nuovamente prevista la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, come avveniva nel regime normativo antecedente al 2009, con lo scopo di valorizzare e premiare le professionalità interne dei dipendenti della P.A., pur imponendo diversi vincoli oggettivi, finanziari e soggettivi (titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno, tetto percentuale dei posti previsti come nuove assunzioni nei piani dei fabbisogni, erosione della capacità assunzionale, riduzione della riserva dei posti destinabili nei concorsi pubblici al personale interno ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001), nella considerazione che la norma in parola presenta carattere derogatorio rispetto al principio generale di accesso alla pubblica amministrazione mediante concorso pubblico;
- la predetta norma, nel testo in vigore dal 1 marzo 2020, per effetto della modifica apportata dall'art.1, comma 1-ter, del D. L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni dalla legge 28/02/2020, n. 8, ha esteso detta possibilità al triennio 2020-2022 ed aumentato al 30% il tetto dei posti innanzi specificato, che è in facoltà dell'amministrazione destinare alla copertura mediante progressioni verticali riservate al personale di ruolo in possesso dei necessari requisiti;

PRESO ATTO:

- che con deliberazione di G.M. n. 60 del 05/07/2019 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, ove fra l'altro è stata prevista l'attivazione delle progressioni verticali all'interno dell'Ente, nei limiti e nei termini dettati dalla normativa sopra citata;
- che con deliberazione di G.M. 116 del 10/12/2019 è stato modificato il suddetto Piano alla luce della mancata pronuncia della regione Siciliana circa il riordino e l'allocatione del personale di polizia provinciale degli enti di area vasta, così come stabilito all'art. 5 del D.L. 75/2015, per cui non potendo al momento, procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo di personale di polizia municipale, è stato ritenuto necessario modificare il PTFP spostando in avanti la previsione di assunzione in questo ambito e prevedendo per il 2019 l'assunzione di personale di categoria C, non ricadenti in quell'area; lo stesso riconfermava per il 2019 la procedura selettiva di cat. C relativa alla progressione tra le categorie, riservata al personale di ruolo;
- che con propria determinazione n.193 – reg. gen. n. 1162 del 30/12/2019 si è provveduto alla prenotazione della spesa relativa a tale procedura sui capitoli del Bilancio dell'ente, in attesa di dare piena esecuzione alla deliberazione di G.M. n. 116/2019 e dell'approvazione del necessario regolamento per l'attuazione delle progressioni verticali;

ATTESO CHE con deliberazione di G.C. n. 119 del 10/11/2020 è stato approvato il piano triennale delle assunzioni di personale 2020-2022 ed annuale 2020, è stata confermata la volontà dell'amministrazione di attivare la progressione verticale;

DATO ATTO che si rende necessario doversi dotare di apposito strumento che disciplini le procedure selettive di cui al comma 15 del citato articolo 22 del D.Lgs. 75/2017;

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

RICHIAMATI:

- lo Statuto Comunale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ed in particolare l'art. 48;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e smi sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- l'art.22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e smi;
- la deliberazione di G.M. n. 116 del 10/12/2019 relativa all'approvazione del PTFP 2019/2021;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.119 del 10/11/2020 di approvazione del PTFP triennio 2020-2022;

RITENUTO di dovere provvedere in merito

PROPONE

- **Di approvare**, ai sensi dell'art. 3 della L.R. 10/91 le superiori motivazioni in fatto e diritto che del dispositivo costituiscono parte integrante e sostanziale;
- **Di approvare**, a norma dell'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 la "Disciplina delle progressioni verticali" di cui all'art. 22, comma 15, del D. Lgs n. 75/2017 e ss.mm.ii., allegata alla presente proposta sotto la lettera A), composta da n. 13 articoli;
- **Di dare atto** che la presente regolamentazione costituisce appendice del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi vigente;
- **Di dare atto che**, successivamente all'approvazione di detta disciplina si provvederà ad avviare la procedura per la progressione verticale riservata al personale interno ai sensi dell'art.22 del D. Lgs. 75/2017, in esecuzione delle deliberazioni di G.M. in premessa richiamate;
- **Di disporre la pubblicazione del presente atto** all'Albo Pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Atti Generali/Regolamenti/Regolamenti";
- **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alle OO.SS. Territoriali e alle R.S.U..
- **Di disporre la pubblicazione del presente atto** all'Albo Pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Atti Generali/Regolamenti/Regolamenti";



IL RESPONSABILE DELL'AREA
(AVV. PATRIZIA LI VIGNI)

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

ART. 22, COMMA 15, DEL DECRETO LEGISLATIVO N.75 DEL 25/05/2017, COME MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA 1 TER DEL D.L. 30 DICEMBRE 2019, N. 162, CONVERTITO IN LEGGE N.8/2020.

Art. 1

Quadro normativo e finalità

1. Il presente regolamento disciplina le procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, attuabili ai sensi dell'art.22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i. e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo ordinamento professionale del 31/03/1999;
2. Le procedure di cui al comma 1 sono finalizzate a valorizzare le professionalità interne, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
3. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, corrispondente all'inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni;
4. La Giunta comunale può individuare, in sede di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno di personale, i posti da coprire mediante procedure selettive riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme nel tempo vigenti, calcolato sui posti previsti nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;
5. Le procedure selettive di cui al presente regolamento prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente nel triennio precedente la selezione, gli incarichi specifici eventualmente ricoperti, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.

Art. 2

Modalità di reclutamento, limiti assunzionali e intervallo temporale di vigenza.

1. L'utilizzo delle progressioni verticali ha una validità temporale prevista dalla normativa di riferimento vigente nel tempo;
2. La procedura è riservata al personale interno di ruolo e attualmente limitata ad un numero di posti che non può superare il 30 per cento dei posti previsti nel Piano dei Fabbisogni di personale come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, fatte salve eventuali aggiornamenti normativi;
3. Le modalità di attribuzione delle progressioni verticali hanno natura concorsuale ovvero devono prevedere, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione, *“prove selettive volte ad accertare la capacità dei candidati di sviluppare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti”* (art.22, comma 15, terzo periodo, D. Lgs. 75/2017).
Ne consegue che occorre predeterminare le modalità di svolgimento delle prove selettive e i relativi criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali nonché i criteri di valutazione dei titoli con particolare riferimento alle attività svolte, agli incarichi attribuiti e ai risultati conseguiti.

Art. 3
Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio di ruolo, assunti dal Comune di Santa Flavia con contratto a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o prestazione di opera di diversa natura, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione ed in possesso dei medesimi titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
2. L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze di questa Amministrazione, in categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto.
3. I titoli di studio e professionali spendibili, così come per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
 - categoria di accesso B1: scuola dell'obbligo ed eventuali qualifiche professionali, nonché possesso di determinate abilitazioni e patenti, se richieste;
 - categoria di accesso B3: in considerazione della loro specificità e maggiore complessità, scuola dell'obbligo e qualifica professionale inerente lo specifico profilo professionale da ricoprire;
 - categoria di accesso C1: diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito con corso di durata quinquennale e attinente al profilo professionale da ricoprire;
 - categoria di accesso D1: laurea triennale o diploma di laurea vecchio ordinamento, o laurea specialistica o a ciclo unico nuovo ordinamento, attinente il profilo professionale da ricoprire, ed abilitazione professionale, se richiesta.

Art. 4
Forme di selezione

1. Il percorso selettivo deve essere articolato secondo le seguenti prove:
 - a) prova pratica o/e prova scritta a contenuto teorico o tecnico-pratico o di abilità, tesa ad individuare la capacità di assolvimento di funzioni più o meno di tipo specialistiche caratterizzanti il particolare profilo professionale da ricoprire;
 - b) colloquio inerente ai profili pratici ed applicativi dell'attività da assolvere;
2. La procedura selettiva potrà prevedere anche lo svolgimento di un'unica prova fra quelle previste al comma 1 del presente articolo;
3. Le forme di selezione per ogni singola procedura selettiva vengono definite dal bando secondo i criteri di cui agli articoli successivi.

Art. 5
Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria di accesso B1
Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria B1 si prevede, in ragione del contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizza i profili riferibili alla categoria stessa, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione

nell'ambito operativo. Costituisce requisito necessario alla partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di servizio nella categoria A presso il Comune di Santa Flavia.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova pratica o sperimentazione lavorativa e una prova scritta, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del profilo da ricoprire.

Art. 6

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria di accesso B3 Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria B3 si prevede, in ragione del contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizza i profili riferibili alla categoria stessa, una selezione in grado di evidenziare le capacità di assolvimento di funzioni specialistiche, tipiche dei profili appartenenti a tale categoria, nonché le conoscenze e le competenze acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo. Costituisce requisito necessario alla partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di servizio nella categoria B1, presso il Comune di Santa Flavia.

2. Il percorso selettivo consisterà in una prova pratica e una prova scritta, anche mediante domande a risposta multipla e/o libera, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del profilo da ricoprire, nonché in un colloquio sull'attività lavorativa relativa al profilo da ricoprire, che accerti l'idoneità professionale.

Art. 7

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria di accesso C1 Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria di accesso B3 ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno allo specifico profilo da ricoprire, l'accertamento della professionalità si struttura in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto di selezione.

Il processo selettivo sarà volto ad evidenziare le conoscenze acquisite e la loro empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza. Il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste in almeno tre anni di lavoro, in profili d'inquadramento appartenenti alla categoria di accesso B3, svolti presso il Comune di Santa Flavia.

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

Art. 8

Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria di accesso D1 Modalità di selezione per verifica requisiti attitudinali

1. Per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria di accesso C ed in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno allo specifico profilo da ricoprire, l'accertamento della professionalità prevederà, in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica,

gestionale e direttiva che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto di selezione, un procedimento selettivo in grado di evidenziare le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite, nonché la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale. Costituiscono requisiti necessari per la partecipazione alla selezione l'aver prestato almeno tre anni di servizio in profili d'inquadramento appartenenti alla categoria C, presso il Comune di Santa Flavia ed il titolo di studio di laurea previsto per l'accesso dall'esterno, oltre all'abilitazione professionale, se richiesta;

2. Il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche afferenti al ruolo assegnato inerente il profilo oggetto di selezione. Esso consisterà in una prova scritta (svolgimento di un elaborato relativo al profilo da ricoprire), nonché in un colloquio vertente su materie riguardanti l'attività lavorativa da assolvere.

Art. 9

Avviso di selezione

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

Art.10

Commissione esaminatrice

La Commissione esaminatrice per lo svolgimento della selezione è composta dal Segretario Generale, che la presiede, dal Responsabile dell'Area Risorse Umane, dal Responsabile dell'Area attinente allo specifico profilo da ricoprire e da un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario.

Art. 11

Prove di selezione e valutazione

1. Ad ognuno dei momenti del percorso selettivo la Commissione di concorso attribuirà il seguente punteggio:
 - a) pratica punteggio massimo 30;
 - b) prova scritta punteggio massimo 30;
 - c) prova orale punteggio massimo 30.
2. Le prove si considerano superate con un punteggio minimo di 21/30.
3. Concorrerà, altresì, alla determinazione del punteggio di merito:
 - a) il risultato medio ottenuto dal candidato nell'ambito della valutazione della performance individuale nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione. Agli esiti della valutazione operata secondo il sistema di misurazione della performance saranno attribuiti i seguenti punti, così ripartiti:

- media fino a 90 – punti 0
- media da 91 a 94 – punti 1
- media da 95 a 100 – punti 2
- b) curriculum personale:
 - Titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto come requisito di accesso alla selezione – punti 3;
 - attestati di qualifica/competenze professionali inerenti il profilo professionale per il quale si concorre – punti 1 per qualifica;
 - formazione:
 - corsi di formazione di base inerenti il profilo da ricoprire, punti 0,50 per ogni corso;
 - corsi di alta formazione inerenti il profilo da ricoprire, punti 1 per ogni corso;
 - incarichi di responsabilità attribuiti presso questo ente nei tre anni antecedenti l'indizione della selezione, compreso quello della selezione, con provvedimento del Responsabile di Area Funzionale e che esulano l'ordinaria attribuzione delle mansioni inerenti il profilo professionale contrattualmente rivestito e la categoria di appartenenza – punti 2 per ogni incarico, fino ad un massimo di 6 punti;
 - superamento di precedenti selezioni, riferendosi esclusivamente a selezioni o concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato di medesima categoria e profilo rispetto ai posti messi a selezione dal Comune di Santa Flavia – punti 0,15 per ogni idoneità;

Art. 12

Graduatoria di merito e sua validità

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito nelle prove pratica, scritta ed orale da ciascun candidato, nonché del punteggio attribuito in ragione della valutazione di cui all'art. 11, comma 3, del presente regolamento.
2. La graduatoria così formulata, verrà approvata e pubblicata all'albo on line dell'ente per 15 giorni consecutivi e definitivamente approvata, trascorsi tali giorni con determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane.
3. La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura.

Art. 13

Entrata in vigore

1. La presente disciplina entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di giunta municipale che lo approva.
2. L'entrata in vigore comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
3. Per quanto non espressamente previsto, si rinvia al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego e sulle procedure selettive del Comune di Santa Flavia (PA).

**IL RESPONSABILE
SERVIZIO RISORSE UMANE
(Avv. Patrizia Li Vigni)**

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Il Sindaco

f.to: S. Sanfilippo

L'Assessore Anziano

f.to: M. Venturi

Il Segretario Generale

f.to: C. Pirrone

<p>E' copia conforme per uso amministrativo.</p> <p><i>Li</i></p> <p>Il Segretario Generale</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;">CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</p> <p>Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio Informativo</p> <p style="text-align: center;">CERTIFICA</p> <p>Che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e s.m.i. è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico per giorni 15 consecutivi a decorrere</p> <p>dal al.....</p> <p><i>Li</i></p> <p style="text-align: center;">Il Messo Comunale Il Segretario Generale</p> <p><i>f.to</i> <i>f.to</i></p>
---	--

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (ai sensi dell'art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91);

Perché dichiarata **immediatamente esecutiva** (ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. 44/91);

Li _____

Il Segretario Generale

f.to. _____