



COMUNE DI MONTEROTONDO

SEGRETARIO GENERALE

DETERMINAZIONE N. 66 DEL 06/02/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE GRADUATORIE PROVVISORIE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022 CATEGORIE B, C, D**



COMUNE DI MONTEROTONDO

SEGRETARIO GENERALE

SERVIZIO RISORSE UMANE (TRATTAMENTO GIURIDICO), PERFORMANCE, TRASPARENZA E CONTROLLI

ESERCIZIO FINANZIARIO 2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE GRADUATORIE PROVVISORIE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022 CATEGORIE B, C, D**

II DIRIGENTE

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – T.U.O.E.L. – ed in particolare:

- l'art. 107 sulle competenze dirigenziali;
- gli artt. da 182 a 185 sulle fasi della spesa;

Richiamate

- la deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 20/02/2020 di approvazione del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";
- la deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 02/02/2022, relativa alla modifica della nuova macrostruttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 140 del 21/06/2022, come modificata con deliberazione della Giunta comunale n. 182 del 04/08/2022, con la quale sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 e il Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2022;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 31/05/2022, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024;

Visto l'articolo 1 comma 775 della legge di Bilancio 2023 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 dicembre 2022, che ha differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali al 30 aprile 2023 e autorizzato ai sensi dell'art. 163, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000, l'esercizio provvisorio del bilancio sino alla stessa data;

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 26/04/2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 da presentare al Consiglio Comunale;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 31/05/2022 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) per il periodo 2022 - 2024;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 27 del 31/05/2022 è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 – 2024;
- con Deliberazione Giunta Com.le Atto n. 140 del 21/06/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 e del Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2022
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.102 del 13.04.2018 di approvazione del Regolamento per la Valutazione della Performance;
- con Delibera di Giunta n. 167 del 21/07/2022 è stato Approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in

Legge n. 113/2021 e quindi non trovano applicazione le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

- con Deliberazione Giunta Com.le n. 85 del 26/04/2022 avente ad oggetto l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024

Visto il Decreto del Sindaco n. 7 del 25/05/2021 - Prot. 20849 del 25 maggio 2021 con il quale è stato conferito al Segretario Generale l'incarico dirigenziale relativamente al Servizio Programmazione, Controllo, Risorse Umane (Trattamento Giuridico), nonché le relative competenze per i procedimenti di competenza dell'area diretta;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 del 21.05.2018

Richiamate

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Monterotondo anni 2019-2021, sottoscritto dalle parti in data 26.09.2019;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 218 del 20/09/2018 avente ad oggetto Nomina delegazione trattante di parte pubblica;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 09/06/2022 avente ad oggetto le Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa all'anno 2022;
- la determina dirigenziale n. 570 del 01/08/2022 con la quale si è provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2022 ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2018 e verifica rispetto vincoli di finanza pubblica ai sensi dell'art. 23 c.2 del d.lgs. 75/2017;
- I Verbali n. 25 del 07.10.2022 e n.26 del 12.10.2022 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti con ha attestato la compatibilità dei costi dell'ipotesi di CCDI con i vincoli di bilancio e la coerenza delle clausole con i CCNL e le norme in materia;
- la Delibera di Giunta n. 241 del 08/11/2022 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del Comune di Monterotondo, personale non dirigente, anno 2022, ai sensi dell'art. 68 CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.
- Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Monterotondo stipulato in data 22.11.2022 riferito alla ripartizione del fondo anno 2022, il quale prevede per l'anno 2022 l'attivazione di nuove Progressioni Orizzontali;

Dato Atto che

- il 16/11/2022 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021.
- in attesa dell'entrata in vigore dal 1° aprile 2023 del nuovo sistema di classificazione del personale, nell'art. 13 del CCNL 2019-2021 vengono inoltre previste delle disposizioni transitorie: le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data del 1° aprile 2023 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. In questa casistica dovrebbero rientrare anche le procedure avviate dopo la sottoscrizione definitiva del CCNL avvenuta il 16/11/2022, purché il contratto integrativo che le prevede venga sottoscritto entro il 1° aprile 2023.

Visto l'art. 16 "Progressione economica all'interno della categoria" del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 21.05.2018 ai sensi del quale:

- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
- L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
- L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Dato Atto che l'art. 64 del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 21.05.2018 introduce, a decorrere dal 01/04/2018, una ulteriore posizione per ciascuna delle categorie A, B, C, D;

Dato Atto pertanto che per le presenti progressioni economiche trova ancora applicazione l'art. 16 del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 21/5/2018 che definisce la disciplina della progressione economica all'interno della categoria individuando la procedura ed i criteri cui sottoporre i dipendenti all'interno di ciascuna categoria;

Atteso che ai sensi dell'art. 5 del CCDI del 22.11.2022 riguardante la Progressione Economica Orizzontale anno 2022:

1. Le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2022 sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo per un importo pari a € 30.000,00 ed attribuite in modo selettivo sulla base dei criteri indicati nel Regolamento recante procedure e criteri per la Progressione Economica Orizzontale del personale non dirigenziale approvato in contrattazione decentrata 2021.

2. le PEO vengono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

3. le parti concordano che eventuali residui nelle somme stanziare per le Progressioni Economiche nel contratto decentrato 2022 siano erogati nell'ambito della produttività individuale nello stesso anno ai dipendenti comunali.

Vista la circolare n. 15, prot. n. 114271 del 16 maggio 2019, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, relativa alle modalità di compilazione del Conto Annuale 2018, con la quale sono state fornite indicazioni sulle progressioni economiche orizzontali; in particolare, l'allegato contenente le istruzioni per la compilazione della Tabella 15 del conto annuale, nella "Sezione PEO - progressioni economiche orizzontali a valere sull'anno di riferimento", ha stabilito nella percentuale massima del 50 per cento il rapporto tra personale cui è attribuibile la progressione economica orizzontale e il personale partecipante alla procedura;

Richiamato il nuovo Regolamento recante procedure e criteri per la Progressione Economica Orizzontale del personale non dirigenziale approvato in contrattazione decentrata e successivamente con DGC n. 229 del 16/11/2021, ai sensi del quale gli aventi diritto alla progressione economica orizzontale sono i dipendenti che, con riferimento al periodo considerato, risultano in possesso dei requisiti previsti dal bando per poter partecipare alla selezione;

Dato Atto che le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, sulla base delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della parte stabile del "Fondo risorse decentrate" in conformità alle risultanze del sistema di valutazione, all'esperienza acquisita e al percorso formativo svolto;

Dato atto che:

- il fondo destinato alle progressioni orizzontali verrà gestito tra tutto il personale dipendente avente titolo, proporzionalmente ripartito tra le categoria tramite una distribuzione ponderata del budget a disposizione, al fine di garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, conformemente a quanto stabilito dal vigente Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 16/11/2021;
- La progressione verrà attribuita ai dipendenti secondo i criteri stabiliti nel Regolamento e nell'avviso allegato;

Tenuto conto:

- dell'Art. 23 comma 2 del d.lgs. 150/2009 le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- che la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio, secondo determinati indicatori, nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la disposizione summenzionata rappresenta un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego;
- i medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'art.52, comma 1-bis del D. Lgs n.165/2001, secondo il quale le progressioni avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito;

Dato atto che:

- il fondo destinato alle progressioni orizzontali verrà gestito tra tutto il personale dipendente avente titolo, proporzionalmente ripartito tra le categoria tramite una distribuzione ponderata del budget a disposizione, al fine di garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, conformemente a quanto

stabilito dal vigente Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 16/11/2021;

- la decorrenza individuata è il 01/01/2021 e il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Dato atto che:

- con Determinazione Dirigenziale n. 991 del 05/12/2022, è stato approvato l'avviso di selezione per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno della categoria, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Monterotondo, avente titolo a partecipare alle selezioni, appartenenti alle categorie B, C e D;
- l'avviso è stato pubblicato dal 13.12.2022 al 31.12.2022 all'Albo Pretorio online del Comune e nella sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di Concorso;

Considerato che i dipendenti aventi diritto alla progressione economica orizzontale (inclusi i dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni e che hanno presentato domanda di partecipazione) sono pari a 72 unità, le Progressioni Economiche saranno pertanto attribuite ad un numero massimo di 36 dipendenti (50% complessivamente considerato per le tre categorie B, C e D)

Visti i risultati conseguiti da ciascun dipendente utilizzando i criteri previsti dall'art.6 del Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 16/11/2021 e indicati all'art.2 dell'Avviso di selezione per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria del Comune di Monterotondo con decorrenza 1 gennaio 2022:

- **la valutazione della performance del dipendente del triennio precedente (2019, 2020, 2021)**, che determina un punteggio massimo di 80 punti sulla base delle risultanze delle relative schede di valutazione;
- **Il valore attribuito all'esperienza**, intesa come esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza, fino al 10 punti, da calcolare in misura proporzionale agli anni, precedenti a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione (**quindi maturata al 31.12.2021**);
- **I titoli studio e i titoli formativi maturati nel biennio 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2021** per un punteggio massimo del 10 punti

Tenuto Conto che ai sensi della suddetta istruttoria è stata stilata la graduatoria provvisoria suddivisa per ogni categoria, con attribuzione della progressione economica ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, individuati in ordine decrescente secondo il meccanismo e i criteri indicati nel citato Regolamento e nell'avviso di selezione sulla base delle risorse disponibili, come da allegato A alla presente Determinazione;

Tenuto Conto che

- il budget assorbito dai differenziali economici dei dipendenti ai quali può essere attribuita la progressione economica è pari € **29.462,58** con la conseguenza che può essere disposta l'attribuzione delle progressioni economiche al numero (massimo) di **35 dipendenti** nelle categorie B, C e D (nel rispetto quindi del 50% prevista dalla normativa vigente) con un utilizzo di risorse economiche compreso nel budget delle risorse stabili stabilito in contrattazione decentrata pari a € 30.000,00 per l'anno 2022;
- l'art. 79, comma 1, lett. d), del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 (rinnovo contrattuale 2019/2021) ha previsto che la parte stabile del fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita, tra le altre componenti ivi elencate, "da un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data". **Pertanto i differenziali delle posizioni di sviluppo di ciascuna categoria derivanti dagli incrementi del nuovo contratto nazionale CCNL 2019/2021 non sono ricompresi nel limite del budget dei € 30.000,00 stanziato in contrattazione decentrata per il finanziamento delle PEO 2022, il cui onere, trattandosi di aumenti disposti direttamente dal CCNL, è stato già imputato a carico delle risorse nazionali;**

Dato Atto che

- avverso l'esito provvisorio, ciascun dipendente avrà facoltà di presentare al Segretario Generale entro 10 giorni dalla comunicazione di tale esito, una motivata richiesta di riesame: a tal fine ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento, limitatamente alla propria posizione. Il Segretario Generale avrà a sua volta 10 giorni di tempo dalla ricezione di ciascuna richiesta per formulare la relativa risposta — da trasmettere all'interessato e al Settore Risorse Umane Trattamento Giuridico — corredata da eventuali giustificate proposte di correzione o modifica dell'esito provvisorio, delle quali si terrà motivatamente conto in sede di approvazione dell'esito definitivo.
- terminata l'eventuale fase di riesame, il Segretario Generale in qualità di Responsabile del Servizio Risorse Umane approverà l'esito definitivo della procedura, che verrà tempestivamente diffuso con le stesse modalità previste per l'esito provvisorio

Ritenuto di approvare la suddetta graduatoria provvisoria relativa all'attribuzione delle PEO anno 2022 alle categorie B, C e D

VISTI:

- il D.Lgs n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 16 del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 21.05.2018;
- Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali lo statuto comunale;
- il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il regolamento comunale di contabilità

Ravvisata la rispondenza del presente atto ai principi di regolarità e correttezza amministrativa ai sensi e per gli effetti dell' art. 147-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

DETERMINA

1. **Di dare atto** che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3 della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. **Di Approvare** le graduatorie provvisorie per l'assegnazione delle **progressioni economiche orizzontali anno 2022** agli aventi diritto distinte per categorie B, C e D, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato A), così come stabilito nel Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 16/11/2021 e nel dell'Art. 5 del CCDI del Comune di Monterotondo - Anno 2022 sottoscritto in data 22.11.2022;
3. **Di Dare Atto** che
 - che i dipendenti aventi diritto alla progressione economica orizzontale (inclusi i dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni e che hanno presentato domanda di partecipazione) sono pari a 72 unità, le Progressioni Economiche saranno pertanto attribuite ad un numero massimo di 36 dipendenti (50% complessivamente considerato per le tre categorie B, C e D)
 - il budget assorbito dai differenziali economici dei dipendenti ai quali può essere attribuita la progressione economica è pari € **29.462,58** con la conseguenza che può essere disposta l'attribuzione delle progressioni economiche al numero (massimo) di **35 dipendenti** nelle categorie B, C e D (nel rispetto quindi del 50% prevista dalla normativa vigente) con un utilizzo di risorse economiche compreso nel budget delle risorse stabili stabilito in contrattazione decentrata pari a € 30.000,00 per l'anno 2022;
 - l'art. 79, comma 1, lett. d), del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 (rinnovo contrattuale 2019/2021) ha previsto che la parte stabile del fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita, tra le altre componenti ivi elencate, “da un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data”. **Pertanto i differenziali delle posizioni di sviluppo di ciascuna categoria derivanti dagli incrementi del nuovo contratto nazionale CCNL 2019/2021 non sono ricompresi nel limite**

del budget dei € 30.000,00 stanziato in contrattazione decentrata per il finanziamento delle PEO 2022, il cui onere, trattandosi di aumenti disposti direttamente dal CCNL, è stato già imputato a carico delle risorse nazionali;

4. **Di disporre** che la pubblicazione delle graduatorie approvate con il presente provvedimento all'Albo Pretorio online e nel link "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Bandi di Concorso" e "Personale – Contrattazione integrativa". Le comunicazioni rese in tali forme hanno a tutti gli effetti valore di notifica e comunicazione, ai sensi e per gli effetti della Legge 241/1990 e ss.mm.ii.
5. **Di dare Atto** che
 - avverso l'esito provvisorio, ciascun dipendente avrà facoltà di presentare al Segretario Generale entro 10 giorni dalla comunicazione di tale esito, una motivata richiesta di riesame: a tal fine ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento, limitatamente alla propria posizione. Il Segretario Generale avrà a sua volta 10 giorni di tempo dalla ricezione di ciascuna richiesta per formulare la relativa risposta — da trasmettere all'interessato e al Settore Risorse Umane Trattamento Giuridico — corredata da eventuali giustificate proposte di correzione o modifica dell'esito provvisorio, delle quali si terrà motivatamente conto in sede di approvazione dell'esito definitivo.
 - terminata l'eventuale fase di riesame, il Segretario Generale in qualità di Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane Trattamento Giuridico approverà l'esito definitivo della procedura, che verrà tempestivamente diffuso con le stesse modalità previste per l'esito provvisorio
6. **Di precisare** che il presente atto viene adottato in quanto il Comune rispetta i vincoli di finanza pubblica relativi al contenimento della spesa del salario accessorio, di cui all'art. 23 del D.Lgs. n° 75/2017;
7. **Di dare atto** che ai sensi dell'art. 5 della L. 241/1990 e s.m.i, il Responsabile del Procedimento è il Segretario Generale Dirigente del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico dott.ssa Giuseppina Antonelli;
8. **Di dare atto** che sul presente provvedimento non sussiste situazione di conflitto di interessi ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 6-bis della L. 241/1990 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 in capo al Responsabile del procedimento che sottoscrive il presente atto;
9. **Di accertare**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/2012, come convertito in legge 213/2012, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del Segretario Generale - Dirigente del Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico);
10. **Di pubblicare** la presente determinazione:
 - all'Albo Pretorio on-line dell'Ente per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 17 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - nel sito istituzionale del Comune, sezione "Amministrazione Trasparente -> Bandi di concorso ai sensi del d.lgs.33/2013
 - nel sito istituzionale del Comune, sezione "Amministrazione Trasparente -> Provvedimenti -> Provvedimenti dirigenti amministrativi", mediante l'inserimento nell'elenco semestrale di cui all'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013;
11. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali.
12. **Di dare atto** che ogni eventuale controversia individuale è devoluta al Giudice ordinario in funzione di Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 63, c. 1 del D. Lgs. 30.03.2001, nr. 165;

**Il Segretario Generale
Responsabile del Procedimento
Dirigente del Dipartimento Affari Generali**

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta n. 116 del , ai sensi dell'art. 147 – bis del D. lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) e s.m.i. , si esprime parere FAVOREVOLE.

**IL DIRIGENTE
SEGRETARIO GENERALE
Giuseppina Antonelli**

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

Antonelli Giuseppina in data 06/02/2023