

ALLEGATO “B”

Regolamento delle progressioni verticali con procedura comparativa

*(ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001,
come sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021,
convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021)*

Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 03/08/2022

Regolamento modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. del

INDICE

Art. 1 - Oggetto del regolamento e ambito di applicazione

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

Art. 3 - Bandi di selezione

Art. 4 – Domanda di partecipazione ed ammissione dei candidati

Art. 5 – Elementi di valutazione della procedura comparativa e relativi punteggi

Art. 6 - Commissione esaminatrice

Art. 7 - Formazione della graduatoria finale

Art. 8 - Revoca della selezione

Art. 9 – Rinvio

Art. 10 – Entrata in vigore

Art. 1

Oggetto del regolamento e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni Locali (“progressioni verticali”), in applicazione dell’art. 3, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. La Giunta Comunale, al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.
4. La procedura comparativa sarà espletata anche in presenza di una sola candidatura, in conformità al parere reso dal Dipartimento Funzione Pubblica 0066005-P-06/10/2021.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo assunti dal Comune di Andria con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni Locali, in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l’accesso dall’esterno, ed in particolare che siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. essere inquadrati da almeno 5 anni nella categoria contrattuale immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, ovvero:
 - per l’accesso alla cat. B: inquadramento nella cat. giuridica A;
 - per l’accesso alla cat. C: inquadramento nella cat. giuridica B;
 - per l’accesso alla cat. D: inquadramento nella cat. giuridica C;e nel profilo professionale che dà titolo ad accedere al posto da coprire mediante progressione verticale, come specificamente indicato nei singoli avvisi, in funzione dei contenuti del profilo di nuovo inquadramento;
 - b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso dall’esterno alla categoria e profilo per il quale è indetta la selezione, come specificato nei singoli avvisi, sulla base di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. del Comparto Funzioni Locali, come meglio specificato nel successivo comma 3;
 - c. non aver subito provvedimenti disciplinari;

- d. aver conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio precedenti a quello nel quale è indetta la procedura comparativa, con un punteggio medio non inferiore a 85/100, per le categorie “A” e “B”, e non inferiore a 87/100 per la categoria “C”. Nel caso in cui il dipendente abbia riportato una valutazione negativa secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della *performance* o comunque con un punteggio medio inferiore a quanto sopra riportato, non può essere ammesso alla procedura. Si precisa che, al fine della determinazione della decorrenza dell’ultimo triennio, si farà riferimento all’anno dell’ultima valutazione, validata dall’OIV.
2. Possono partecipare alla selezione comparativa per la progressione tra categorie anche i dipendenti di ruolo del Comune che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, nonché i dipendenti transitati presso il Comune di Andria da altra amministrazione pubblica per mobilità nell’arco del triennio precedente alla procedura, fermo restando l’anzianità complessiva nella categoria pari ad almeno cinque anni.
 3. I titoli di studio e professionali richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
 - per la categoria “B”, posizione economica “B1”: licenza della scuola dell’obbligo e qualificazione professionale, se richiesta; può essere richiesto, inoltre, il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
 - per la categoria “C”: diploma di istruzione secondaria superiore, conseguito al termine di un corso di studi di durata quinquennale; in relazione a particolari profili professionali possono essere richiesti titoli di istruzione secondaria superiore specifici e/o il possesso dell’abilitazione professionale;
 - per la categoria “D”: diploma universitario (DU) di cui alla Legge n. 341/1990, conseguito al termine di un corso di studi di durata triennale, laurea triennale (L) di cui al D.M. n. 270/2004, diploma di laurea (DL) di cui all’ordinamento universitario previgente al D.M. n. 509/1999, laurea specialistica (LS) di cui al D.M. n. 509/1999 o laurea magistrale (LM) di cui al D.M. n. 270/2004; in relazione a particolari profili professionali possono essere richiesti titoli di laurea specifici e/o il possesso dell’abilitazione professionale.
 4. I bandi individuano, in relazione alla categoria e al profilo professionale oggetto di selezione, il titolo o i titoli di studio e professionali richiesti per la partecipazione alla procedura comparativa.
 5. I requisiti di partecipazione alle selezioni comparative per l’accesso ai posti riservati alla progressione verticale, come individuati e specificati, per ciascuno, nei singoli avvisi di selezione, devono essere posseduti dai candidati alla data di scadenza per la presentazione della domanda e permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria, in favore del vincitore della selezione.

Art. 3

Bandi di selezione

1. La procedura comparativa finalizzata alla copertura dei posti previsti dal Programma dei Fabbisogni di Personale mediante progressione verticale tra categorie riservata al personale dipendente è indetta con apposito Avviso di selezione, approvato con determinazione Dirigente competente in materia di personale e reso conoscibile mediante pubblicazione all’Albo Pretorio *online* e sul sito istituzionale dell’Ente.
2. Nell’avviso dovranno essere indicati:

- il numero, la categoria e il profilo professionale del/i posto/i da coprire;
- i requisiti generali richiesti per la partecipazione alla procedura selettiva;
- gli eventuali ulteriori requisiti specifici richiesti per il/i posto/i da coprire;
- l'unità organizzativa cui l'unità selezionata sarà assegnata;
- gli elementi oggetto di valutazione comparativa con specificazione dei punteggi massimi per ciascuna categoria e dei rispettivi criteri di attribuzione;
- il termine entro il quale dovranno pervenire le domande dei candidati e l'obbligo di accludere, a pena di esclusione, copia di un documento di riconoscimento in corso di validità e di *curriculum vitae* e professionale che evidenzia la posizione di lavoro e le mansioni svolte, le esperienze lavorative acquisite ed i percorsi formativi;
- ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura comparativa indicata.

3. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso di cui al comma 2.
4. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze, di modificare l'avviso di selezione o prorogare i termini, con apposito provvedimento. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
5. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Art. 4

Domanda di partecipazione ed ammissione dei candidati

1. La domanda di ammissione alla selezione comparativa, indirizzata al Comune di Andria - Servizio Risorse Umane, redatta in carta libera in conformità al modello predisposto e reso disponibile dall'Ente, corredata dai documenti di cui è richiesta l'obbligatoria allegazione, datata e sottoscritta dall'interessato, deve essere presentata entro il termine perentorio stabilito dall'Avviso secondo le modalità dalle medesime previste.
2. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
3. Decorso il termine di presentazione delle domande, il Servizio Risorse Umane provvede alla preliminare verifica di ammissibilità delle domande nell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente Regolamento e dall'Avviso di selezione, invitando, ove occorra, i candidati, in presenza di vizi meramente formali, alla regolarizzazione delle domande nei termini e con le modalità indicate nella richiesta istruttoria. Il mancato perfezionamento di quanto richiesto o l'inosservanza del termine stabilito comportano l'automatica esclusione dal concorso.
4. Sono comunque irregolarità insanabili e, come tali, comportano l'esclusione dalla selezione:
 - la presentazione della domanda in ritardo rispetto ai termini stabiliti dall'Avviso;

- l'omissione o l'incompletezza delle dichiarazioni relative alla generalità personali, tali da non consentire alcuna identificazione;
 - la mancata sottoscrizione della domanda di partecipazione alla selezione, fatto salvo quanto previsto dall'art.65, comma 1, lett. C-bis) del D.Lgs 07,03,2005, n. 82;
 - l'errata indicazione della selezione alla quale si intende partecipare;
 - altre circostanze eventualmente specificate nei singoli bandi.
5. L'ammissione o l'esclusione dalla selezione viene disposta con determinazione del Dirigente competente in materia di personale.
 6. L'ammissione sarà comunicata agli interessati mediante pubblicazione del relativo elenco all'albo pretorio *online* e sul sito istituzionale dell'Ente. Ai candidati non ammessi è data comunicazione individuale dell'avvenuta esclusione mediante notifica nella sede di lavoro o all'indirizzo pec eventualmente indicato nella domanda di ammissione, ovvero altra modalità indicata nel bando di selezione, con l'indicazione della motivazione che ha portato all'esclusione dalla procedura.
 7. Gli elenchi dei candidati ammessi e le determinazioni assunte dal Dirigente competente nella gestione delle risorse umane sono trasmessi, unitamente alle domande di partecipazione alla selezione alla Commissione esaminatrice all'atto del suo insediamento.

Art. 5

Elementi di valutazione della procedura comparativa e relativi punteggi

1. Costituiscono elementi di comparazione:
 - a) il punteggio complessivo della valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, con un punteggio medio non inferiore a 85/100, per le categorie "A" e "B", e non inferiore a 87/100 per la categoria "C". Si precisa che, al fine della determinazione della decorrenza dell'ultimo triennio, si farà riferimento all'anno dell'ultima valutazione ,validata dall'OIV;
 - b) il titolo di studio posseduto, avuto riguardo al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
 - c) il possesso di titoli e competenze professionali e titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione;
 - d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.
 - e) Il *curriculum vitae* e professionale del candidato.
2. È considerato "attinente" tutto ciò che può essere correlato con funzioni o attività riferibili al posto oggetto della selezione, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del concorrente in riferimento alle medesime funzioni ed attività.

Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un **massimo di punti 30**, come di seguito ripartiti:

- a) valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni al fine di valorizzare il merito, con un punteggio medio non inferiore a 85/100, per le categorie "A" e "B", e non inferiore a 87/100 per la categoria "C". Esso è attribuito proporzionalmente alla votazione media conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione, (rappresentata

dalla media delle tre valutazioni annuali di riferimento, secondo quanto precisato al precedente comma 1, lettera a), dando atto che nessun punto è attribuibile al voto minimo e che al punteggio massimo sono assegnati **punti 8 (otto)** ;

- b) possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio previsti per l'accesso alla categoria nonché titoli di studio ulteriori attinenti al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo complessivo di **punti 14 (quattordici)**, come di seguito ripartiti:

c)1	servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, valutabile nella misura eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione; il punteggio è commisurato alla durata del servizio, espressa in anni; sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni; gli eventuali periodi di servizio a tempo determinato presso la P.A. saranno valutati nella misura del 50% del punteggio previsto per ogni anno di servizio prestato a tempo indeterminato, fermo restando il punteggio massimo attribuibile di 4 punti.		per ogni anno di servizio punti: 0,25	sino a max punti: 4
c)2	corsi di formazione e/o perfezionamento attinenti, con esame finale, il cui superamento risulti comprovato da certificazione, svolti nell'ultimo quinquennio; non dà titolo all'attribuzione di punteggio la frequenza di corsi definiti obbligatori dalla legge (es. anticorruzione, sicurezza sul lavoro)	durata da 20 a 39 ore	per ognuno punti: 0,25	sino a max punti: 1,5
		durata da 40 a 59 ore	per ognuno punti: 0,50	
		durata oltre 59 ore	per ognuno punti: 1	
c)3	ulteriori corsi di formazione attinenti, senza esame finale, la cui frequenza risulti comprovata da attestato, svolti nell'ultimo quinquennio; non dà titolo all'attribuzione di punteggio la frequenza di corsi definiti obbligatori dalla legge (es. anticorruzione, sicurezza sul lavoro)	durata da 8 a 16 ore	per ognuno punti: 0,10	sino a max punti: 1
		durata da 17 a 30 ore	per ognuno punti: 0,20	
		durata oltre 30 ore	per ognuno punti: 0,30	
c)4	pubblicazioni attinenti e/o docenze in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo		per ogni titolo punti: 0,25	sino a max punti: 0,75
c)5	superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo		per ogni	sino a

	determinato, anche presso altri enti, per la stessa categoria oggetto della selezione	idoneità punti: 0,25	max punti: 0,75
titoli di studio richiesti per l'accesso per posti di categoria D			
c) 6	è attribuito un punteggio - compreso tra da 0 a 1,9 - determinato in misura proporzionale alla votazione conseguita dal candidato, al fine di valorizzare il merito. Nessun punto sarà attribuito per il voto minimo conseguito (60/100, 66/110). Ai titoli di studio conseguiti con la lode sarà attribuito un addizionale punteggio di 0,10.		sino a max punti: 2
ulteriori titoli di studio e professionali attinenti al profilo professionale richiesto di categoria D			
c)7	per ogni dottorato di ricerca (DR)	Punti: 1,5	sino a max punti: 3
c)8	per ogni ulteriore diploma di laurea vecchio ordinamento (DL), laurea magistrale (LM) o laurea specialistica (LS) (la valutazione della laurea specialistica non potrà cumularsi con la laurea triennale ottenuta).	Punti: 0,75	
c)9	per ogni master di II livello (D.M. 270/2004)	Punti: 1	
c)10	per ogni ulteriore diploma universitario (DU) o laurea triennale (L): (la valutazione della laurea triennale non potrà cumularsi con l'eventuale successiva laurea specialistica ottenuta).	Punti: 0,50	
c)11	per ogni diploma di specializzazione (DS) o master universitario di I livello (D.M. 270/2004)	Punti: 0,50	
c)12	per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinenti (punteggio attribuibile solo se il titolo non è richiesto per l'ammissione)	Punti: 0,5	sino a max punti: 1
titoli di studio richiesti per l'accesso per posti di categoria C			
c)13	è attribuito un punteggio - compreso tra da 0 a 1,9 - determinato in misura proporzionale alla votazione conseguita dal candidato, al fine di valorizzare il merito. Nessun punto sarà attribuito per il voto minimo conseguito (36/60, 60/100). Ai titoli di studio conseguiti con la lode sarà attribuito un addizionale punteggio di 0,10.		sino a max punti: 2
ulteriori titoli di studio e professionali attinenti al profilo professionale richiesto di categoria C			
c)14	per possesso diploma universitario (DU) o laurea triennale (L)	punti: 1	sino a max punti: 4
c)15	per possesso di diploma di laurea (DL), laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) (assegnazione punteggio alternativo al punto c)14);	punti: 1	
c)16	per ogni dottorato di ricerca (DR)	Punti: 1,5	sino a max punti:2
c)17	per ogni ulteriore diploma di laurea (DL), laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	Punti: 0,75	

c)18	per ogni master di II livello (D.M. 270/2004)	punti: 1		
c)19	per ogni ulteriore diploma universitario (DU) o laurea triennale (L)	Punti: 0,50		
c)20	per ogni diploma di specializzazione (DS) o master universitario di I livello (D.M. 270/2004)	Punti: 0,5		
c)21	per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinenti (punteggio attribuibile solo se il titolo non è richiesto per l'ammissione)	punti: 0,5	sino a max punti: 1	
titoli di studio richiesti per l'accesso per posti di categoria B				
c)22	è attribuito un punteggio - compreso tra da 0 a 1,9 - determinato in misura proporzionale alla votazione conseguita dal candidato, al fine di valorizzare il merito. Nessun punto sarà attribuito per il voto minimo conseguito (sufficiente, 6/10). Ai titoli di studio conseguiti con la lode sarà attribuito un addizionale punteggio di 0,10.			sino a max punti: 2
ulteriori titoli di studio e professionali attinenti al profilo professionale richiesto di categoria B				
c)23	per possesso diploma di istruzione secondaria superiore (punteggio attribuibile solo se il titolo non è richiesto per l'ammissione)	Punti: 0,5	Sino a max punti: 1,5	sino a max punti: 4
c)24	per possesso diploma universitario (DU) o laurea triennale (L)	Punti: 0,75		
c)25	per possesso di diploma di laurea (DL), laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) (assegnazione punteggio alternativo al punto c)24);	punti: 1		
c)26	per ogni dottorato di ricerca (DR)	Punti: 1,5	sino a max punti: 2	
c)27	per ogni ulteriore diploma di laurea (DL), laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	Punti: 0,75		
c)28	per ogni master di II livello (D.M. 270/2004)	punti: 1		
c)29	per ogni ulteriore diploma universitario (DU) o laurea triennale (L)	Punti: 0,5		
c)30	per ogni diploma di specializzazione (DS) o master universitario di I livello (D.M. 270/2004)	Punti: 0,5		
c)31	per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinenti o per possesso di determinate patenti (punteggio attribuibile solo se il titolo non è richiesto per l'ammissione)	punti: 0,25	sino a max punti: 0,5	

c) incarichi attinenti formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti e comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, ponderati sulla base della tipologia e della complessità dei medesimi, come di seguito specificato, sino ad un massimo complessivo di **punti 5 (cinque)**.

In questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi arricchenti svolti negli ultimi cinque anni dalla data di approvazione dell'avviso di selezione comparativa, attinenti al profilo da ricoprire, come di seguito indicati, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- incarichi di responsabile di procedimento e/o RUP, di responsabile di servizio e/o sezione/ufficio, unità di progetto, specifiche responsabilità, CCNL 21/05/2018, formalmente attribuiti;
- incarichi di mansioni superiori, formalmente attribuiti;
- altri incarichi formalmente conferiti da Amministrazioni pubbliche che presuppongano e dimostrino una particolare competenza professionale, oltre a quella richiesta per il profilo di attuale inquadramento;
- incarichi professionali ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001;
- incarichi di presidente/componente di commissioni di gara/concorso;
- incarichi di docenza/formazione;
- incarichi di supporto, anche operativo, alle attività di Organi/Servizi/Uffici o commissioni o strutture variamente denominate dall'amministrazione.

Il punteggio attribuibile a ciascuno dei suindicati incarichi sarà definito dai singoli avvisi di selezione, in funzione della categoria giuridica e del profilo professionale del posto da ricoprire.

d) curriculum vitae e professionale del candidato sino ad un massimo di punti 3 (tre), al fine di valutare il complesso delle competenze acquisite dal dipendente, da valutare anche mediante un colloquio motivazionale ed illustrativo. La previsione di tale colloquio sarà definita nei singoli avvisi di selezione, in funzione della categoria giuridica e del profilo professionale del posto da ricoprire. Il punteggio attribuibile, sino ad un massimo di **punti 3 (tre)**, sarà assegnato dalla Commissione Esaminatrice sulla base del curriculum presentato e dell'eventuale colloquio, se previsto dall'avviso di selezione.

Art. 6

Commissione esaminatrice

1. La valutazione comparativa dei candidati ammessi a selezione per la progressione verticale tra categorie è effettuata sulla base di quanto previsto dal precedente articolo 5, da una apposita Commissione esaminatrice, nominata con determinazione del Dirigente competente nella gestione delle risorse umane, tenuto conto del posto da coprire e dei contenuti di attività del profilo.
2. La commissione esaminatrice è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

Art. 7

Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per 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.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, a esclusione di contestuale rinuncia del vincitore .
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni Locali vigente.

Art. 8

Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 9

Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente Regolamento dei concorsi e delle altre procedure di assunzione.

Articolo 10

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.