



CITTÀ DI CAVALLERMAGGIORE

Provincia di Cuneo

AVVISO INTERNO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE A VALERE SUL FONDO SALARIO ACCESSORIO 2025

IL SEGRETARIO nelle funzioni di Responsabile servizio personale

Richiamati:

- L'art. 23 del D. Lgs n. 150/2009 che stabilisce che “Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.”

- L'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, per come modificato dall'art. 62 del D. Lgs n. 150/2009, che stabilisce al comma 1 bis... “ Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti...”

Premesso che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31/03/1999 ha provveduto alla revisione del sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, sostituendo le otto qualifiche funzionali introdotte dal D.P.R. 25/06/1983, n. 347 con quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, e D, all'interno delle quali sono state create diverse posizioni economiche e che l'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali siglato in data 21 maggio 2018 ha confermato il predetto sistema di classificazione del personale apportando alcune modifiche tra le quali l'ampliamento delle posizioni economiche acquisibili attraverso la progressione economica (A6, B8, C6 e D7);

Preso atto che l'art. 12 del CCNL personale comparto funzioni enti locali Triennio 2019-2021 ha

articolato il sistema di classificazione in quattro aree che corrispondono a quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:

Area degli operatori

Area degli operatori esperti

Area degli istruttori

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

Visto l'art. 14 – Progressioni economiche all'interno di aree – del CCNL Triennio 2019-2021 che prevede che:

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.”

Visti:

- l’accordo decentrato integrativo relativo all’esercizio 2023/2025 e il relativo allegato A “DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE”;

- l’accordo decentrato integrativo relativo all’esercizio 2025 in fase di sottoscrizione, con autorizzazione alla sottoscrizione approvata dalla Giunta comunale in data 28.11.2025, nonché la

previsione di un budget di euro 3.500,00 destinato a progressioni;

RENDE NOTO

Che al fine di effettuare le procedure per la progressione orizzontale dei dipendenti, è indetta selezione per l'attribuzione di Progressioni Economiche Orizzontali, con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2025, destinate al personale del Comune di Cavallermaggiore. La procedura viene avviata al fine di consentire la sua conclusione entro l'esercizio, ma la sua definizione è condizionata all'esito positivo di sottoscrizione definitiva della contrattazione integrativa per l'anno 2025.

Art. 1 – Budget disponibile.

E' disponibile il budget, nell'ambito del fondo salario accessorio 2025, di euro 3.500,00.

Art. 2 - Requisiti per l'ammissione

Conformemente all'accordo anno 2025, in relazione al budget disponibile, i possibili beneficiari sono individuati in:

- n.1 posto nell'area dei Funzionari
- n. 1 posto dell'area degli Istruttori.

Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti minimi:

- il dipendente deve avere la possibilità di acquisire una nuova P.E.O. sulla base dei vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali.
- possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; al fine della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

Art. 3 – Modalità e termini di presentazione della domanda

La domanda di partecipazione alla selezione, con allegata fotocopia di un valido documento d'identità, redatta in carta semplice, indicando le informazioni a cui si fa riferimento nel modulo allegato, che fa parte integrante del presente avviso, deve essere sottoscritta.

A pena di esclusione, la candidatura deve pervenire all'Ufficio Protocollo di questo ente **ENTRO IL TERMINE PERENTORIO di martedì 9 dicembre 2025 alle ore 13.00** attraverso l'invio:

- postale: Ufficio Protocollo del Comune di Cavallermaggiore, Via Roma 104, 12030 Cavallermaggiore;

- a mezzo PEC: protocollocavallermaggiore@acataliscertymail.it;

- a mani: secondo orario dell'Ufficio Protocollo.

avendo cura di precisare nell'oggetto "Domanda di partecipazione all'Avviso interno di selezione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale – anno 2025".

Si precisa che in caso di trasmissione per via telematica (PEC) la domanda di partecipazione sarà valida:

1. Se sottoscritta mediante firma digitale o firma elettronica qualificata, il cui certificato è rilasciato da un certificatore accreditato;
2. Ovvero, mediante scansione dell'originale del modulo di domanda sottoscritto dal candidato con firma autografa, unitamente alla scansione dell'originale di un documento di riconoscimento in corso di validità.

La domanda di partecipazione e i relativi allegati dovranno essere prodotti in formato PDF non modificabile.

In caso di trasmissione dell'istanza a mezzo PEC farà fede la data e l'ora di arrivo al gestore di posta elettronica certificata del Comune (ricevuta di avvenuta consegna). Tale informazione verrà trasmessa automaticamente alla casella di PEC del mittente, dal gestore di PEC.

Il mancato rispetto del termine sopra indicato comporterà l'esclusione dalla procedura qui indetta.

Art. 4 – Contenuto della domanda

Nella domanda, ai sensi delle vigenti disposizioni, i candidati devono dichiarare sotto la propria personale responsabilità gli elementi a cui si fa riferimento nell'allegato avviso.

Le dichiarazioni contenute nella domanda costituiscono dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto notorio, e sono rese sotto la propria responsabilità. Le dichiarazioni mendaci e la falsità in atti comportano responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000, nonché le conseguenze di cui all'art. 75 del D.P.R. 445/2000 (decadenza dai benefici eventualmente prodotti dal provvedimento emanato sulla base di una dichiarazione non veritiera).

Resta comunque la facoltà di verificare, anche a campione, quanto dichiarato e prodotto dai candidati utilmente collocati in graduatoria.

Le false dichiarazioni comportano l'applicazione di sanzioni penali ai sensi delle normative vigenti.

Ai sensi dell'art. 3 comma 2 dei criteri, il lavoratore ha diritto a un colloquio con il dirigente o responsabile del proprio settore, per illustrare i contenuti della domanda. In relazione alle esigenze organizzative, il lavoratore dovrà tempestivamente avvisare, a tale fine, il dirigente o responsabile del settore, al fine di poter consentire l'espletamento del colloquio; non potranno svolgersi

colloqui richiesti con tempistiche non compatibili con le esigenze organizzative e con la scadenza fissata dal presente avviso.

Art. 5 – Attribuzione dei punteggi, graduatoria

Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica, saranno seguiti i criteri e le modalità indicati nell'accordo decentrato integrativo relativo all'esercizio 2023/2025 e nel contratto integrativo anno 2025.

Art. 6 – Responsabile del procedimento

Il Responsabile del procedimento di cui al presente avviso è il sottoscritto Segretario Comunale responsabile del servizio personale.

Art. 7 – Norme finali

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia alle norme generali in materia di pubblico impiego, ed in particolare alle disposizioni contenute nei contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto.

La partecipazione comporta l'accettazione senza riserve di tutte le prescrizioni contenute nel presente avviso.

Per informazioni e/o chiarimenti è possibile rivolgersi al servizio personale.

01.12.2025

IL SEGRETARIO nelle funzioni Responsabile servizio personale

Dr. Paolo Flesia Caporgno

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ALL'INTERNO DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI) ccdl anno 2023

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area (livello) di appartenenza, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per ciascuna area (categoria professionale) viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate; il numero di differenziali stipendiali attribuibili deve essere coerente con la definizione di “quota limitata degli aventi diritto”, a norma dell'art. 23 comma 1 del d. lgs. n. 150/1999 (a cui si rifanno le posizioni della RGS – scheda SICI del Conto annuale, indicando il 50%, e della Corte conti giurisdizionale Toscana, sentenza n. 288/2020, indicando il 35%)
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei responsabili dei servizi, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area dei vari settori, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli responsabili;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate

dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" per almeno 15 (quindici) giorni;

10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente *oppure* nelle stesse modalità di cui al comma 9) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti e soltanto i dipendenti incaricati di EQ;
13. Considerato che il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (adottate il 6 ottobre 2022), e richiamato l'art. 48 del d. lgs. N. 198/2006 s.m.i., si dà atto che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media ponderata delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. (Poichè le valutazioni sono su base 100, occorre effettuare proporzionamento)	50	Si applica la media ponderata con i seguenti pesi per ciascun anno di valutazione: Primo anno del triennio peso 25 (peso 20 nel caso dei funzionari di elevata qualificazione); Secondo anno del triennio peso 35 (peso 30 nel caso dei funzionari di elevata qualificazione); Terzo anno del triennio peso 40 (peso 50 nel caso dei funzionari di elevata qualificazione);
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Cinque punti all'anno, per massimo sei anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	Fino a punti 10	Viene riconosciuto punteggio per partecipazione a corsi e percorsi di formazione o percorsi professionali, debitamente attestati (anche internamente), svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, purchè attinenti al profilo posseduto.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Per coloro che da oltre sei anni non hanno avuto decorrenze di progressioni

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si

applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. Dipendente più anziano di età.

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALL'AVVISO INTERNO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2025

All'Ufficio personale

Il/la sottoscritt__ nat_ a _____ il _____ residente in _____ via _____
_____ recapito cellulare _____ recapito pec _____
_____ recapito mail _____, visto l'avviso interno per attribuzione progressioni
orizzontali a valere su CCDI 2025, aderisce al medesimo, chiedendo l'ammissione, e accettandone
ogni disposizione.

A tal fine, consapevole delle conseguenze civili e penali derivanti da dichiarazioni non veritiere, rende
la seguente dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà:

- Dichiaro di avere i requisiti previsti dall'avviso e relativi allegati, come desumibili dalla documentazione e informazioni disponibili presso ufficio personale.

Prende atto che l'esito della valutazione e l'attribuzione o meno della progressione saranno
comunicati con qualunque mezzo utile ad attestarne la ricezione o l'equipollenza della ricezione.

INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR)

Il Comune di Cavallermaggiore è impegnato nel rispetto dei principi sanciti in particolare dal Regolamento UE n. 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei Dati Personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. In ragione di ciò, si rende la presente informativa relativamente alle modalità di trattamento dei dati da Lei trasmessi o conferiti in merito ai seguenti adempimenti:

- dati trattati per progressione orizzontale

Dati di contatto del Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati personali è il Comune di Cavallermaggiore (nella persona del Sindaco pro tempore, legale rappresentante), con sede in Cavallermaggiore – Via Roma 104 – telefono 0172/381055.

– PEC: protocollocavallermaggiore@actaliscertymail.it

Dati di contatto del Titolare del trattamento

Il responsabile della protezione dei dati (DPO) può essere contattato all'indirizzo email: silvio.tavella@studiolegaletavella.eu

Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali saranno trattati esclusivamente per le finalità che rientrano nei compiti istituzionali dell'Amministrazione e di interesse pubblico e per gli adempimenti previsti dalle norme richiamate.

I dati personali oggetto di trattamento sono rilevanti ai fini della partecipazione alla procedura

Luogo e modalità del trattamento

Il trattamento dei dati si svolge prevalentemente presso il Comune di Cavallermaggiore ed eventualmente con la collaborazione di altri soggetti appositamente designati come Responsabili del trattamento. Il trattamento dei dati avviene per il tempo strettamente necessario al conseguimento delle finalità, anche mediante l'utilizzo di strumenti automatizzati, osservando le misure di sicurezza volte a prevenire la perdita dei dati, gli usi illeciti o non corretti e gli accessi non autorizzati.

I dati sono trattati esclusivamente da personale designato al trattamento o da eventuali persone autorizzate per occasionali operazioni di manutenzione sui sistemi, secondo i principi di correttezza, liceità, trasparenza, pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità di raccolta e di successivo trattamento.

L'esito della procedura sarà pubblicata all'Albo Pretorio Informatico dell'Ente in base ai termini stabiliti dalla normativa di settore.

Tipologia e natura dei dati trattati

Dati anagrafici e identificativi – Dati riguardanti le condizioni del nucleo familiare – Dati relativi a titoli di studio e qualifiche professionali. - Dati ulteriori. Qualora nei curricula siano presenti dati non pertinenti rispetto alla finalità perseguita dal titolare del trattamento, ci si asterrà dall'utilizzare tali informazioni.

Conferimento dei dati

Il mancato conferimento dei dati necessari non consente di procedere con l'elaborazione delle pratiche e svolgere l'attività specificamente richiesta.

Periodo di conservazione

I dati verranno conservati per un periodo di tempo non superiore al conseguimento delle finalità, ("principio di limitazione della conservazione" e "principio della minimizzazione dei dati") e in base alle scadenze previste dalle norme di legge.

Destinatari dei dati

I dati conferiti saranno oggetto di ordinamento, registrazione ed archiviazione presso il Comune di Cavallermaggiore; potranno essere oggetto di interconnessione e raffronto con altre amministrazioni certificanti, al fine della verifica delle dichiarazioni rese in sede di presentazione della domanda. Nei casi previsti, i dati possono essere comunicati a terzi, nello specifico altri uffici comunali e enti terzi interessati al procedimento.

Trasferimento dei dati

I dati personali sono conservati su server ubicati all'interno dell'Unione Europea. Resta in ogni caso inteso che il Titolare, ove si rendesse necessario, avrà facoltà di spostare i server anche extra-UE. In tal caso, il Titolare assicura sin d'ora che il trasferimento dei dati extra-UE avverrà in conformità alle disposizioni di legge applicabili.

Processi decisionali automatizzati

Il Titolare non esegue processi decisionali automatizzati né esegue operazioni di profilazione.

Diritti dell'interessato

Gli interessati, al verificarsi delle ipotesi previste dalla normativa, possono richiedere al Titolare del trattamento e/o al DPO:

l'accesso ai dati personali trattati, la rettifica o la cancellazione degli stessi, la limitazione del trattamento che li riguarda, l'opposizione al trattamento, l'esercizio del diritto alla portabilità dei dati.

E' inoltre fatto salvo il diritto dell'interessato di proporre reclamo alla competente autorità di controllo.