

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI DELL'AREA VASTA UNIONE

Art. 1 - Oggetto e disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina l'accesso e le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra le Aree previste dal CCNL Comparto Funzioni Locali vigente, del personale dipendente dell'Unione di comuni Terre di Castelli, dei Comuni aderenti (Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca) e dell'ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini di Vignola, in attuazione dell'art. 52 del D.lgs 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 133/2021 e delle disposizioni contrattuali di seguito precisate.

2. La progressione tra le diverse Aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da un'area a quella immediatamente superiore e si attua attraverso una procedura selettiva di tipo comparativo.

3. Le procedure di cui al punto 2 possono essere attivate previa deliberazione della Giunta dell'ente titolare, o dell'Amministratore Unico dell'Asp al fine di valorizzare le professionalità interne nel rispetto dei limiti/facoltà assunzionali e fatta salva, di norma, a regime, una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, come determinate nel Piano di Fabbisogno di personale adottato dall'Ente.

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

1. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, **i requisiti di accesso alla procedura comparativa** per l'effettuazione delle progressioni tra le Aree sono i seguenti (tutti i requisiti indicati devono sussistere al momento della domanda di partecipazione alla procedura e permanere al momento della progressione):

- a) **essere titolare, da almeno un triennio** (36 mesi), **di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** al momento di indizione della procedura comparativa, con permanenza dello stesso al momento dell'inquadramento nella nuova area (in esito quindi alla procedura di progressione), salvo quanto precisato nell'art. 3;
- b) **essere inquadrato nell'Area giuridica immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto di selezione**, secondo lo specifico ordinamento professionale;
- c) **essere inquadrato nel profilo professionale propedeutico idoneo**, appartenente a professionalità omogenea, secondo le indicazioni contenute nell'avviso di indizione della procedura comparativa. Si riporta di seguito l'indicazione delle macro-aree di profili a titolo esemplificativo non esaustivo: profilo amministrativo/contabile, profilo tecnico, profilo nell'ambito welfare/socio sanitario-educativo, profilo nell'ambito della Polizia Locale;
- d) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ente che procede alla selezione **alla data di presentazione della domanda di partecipazione.**

Art. 3 - Progressione tra le Aree, in fase di prima applicazione, ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

1. Fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art.13, comma 6, del CCNL 16.11.2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le Aree viene effettuata, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, con procedure valutative comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (ex Cat. A) a Area degli Operatori esperti (ex Cat. B e Cat. B3)	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza (60 mesi) maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di

Progressione tra Aree	Requisiti
	classificazione.
da Area degli Operatori esperti (ex Cat. B e Cat. B3) a Area degli Istruttori (Cat. C)	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza (60 mesi) maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione <i>oppure</i> b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza (96 mesi) maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
da Area degli Istruttori (Cat. C) a Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (cat. D)	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza (60 mesi) maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; <i>oppure</i> b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza (120 mesi) maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

2. **Gli elementi oggetto di valutazione comparativa** per l'effettuazione delle progressioni di cui al precedente comma 1, quindi ai sensi dell'art.13, comma 6, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, sono i seguenti:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, fino ad un massimo di punti 30, attribuibili come segue:

- 2 punti per ogni anno di servizio prestato presso il servizio interessato - o omonimo - alla procedura di progressione e nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione e nel profilo propedeutico idoneo, appartenente a professionalità omogenea, secondo le indicazioni contenute nell'avviso di indizione della procedura comparativa. Il punteggio ottenuto, riportato al massimo dei 30 punti, viene ridotto del 50% se il dipendente interessato alla progressione non risulta essere in organico presso il servizio stesso in cui è bandita la progressione tra le Aree.
- 0,75 punto per ogni anno di servizio prestato in altro profilo professionale e, in questi casi, sino ad un massimo di 15 punti.

In ogni caso le frazioni di anno saranno arrotondate per eccesso se risultano essere di almeno sei (6) mesi e sedici (16) giorni.

Si precisa che, nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia, sono equiparati a tutti gli effetti ai fini dell'assegnazione dei punti di cui alla lettera a), gli anni di servizio prestati mediante lavoro interinale/somministrato e/o presso soggetti esterni accreditati quali gestori di servizi della P.A.

b) Titolo di Studio richiesto per l'accesso all'Area nei concorsi dall'esterno, **fino ad un massimo di punti 30**, attribuibili in base al voto finale di diploma o di laurea, precisando che il voto conseguito sarà proporzionato rispetto al voto massimo. Nel caso di possesso di più titoli di studio utili all'accesso dall'esterno, sarà valutato solo il titolo di maggior favore rispetto al voto finale conseguito (i titoli non sono cumulabili in quanto valutabili anche ai sensi della seguente lett. c).

Qualora il candidato non produca la dichiarazione specifica del voto conseguito, si assegna il punteggio minimo.

c) Competenze professionali: sono valorizzati i seguenti elementi **fino ad un massimo di punti 40** e secondo i seguenti sotto punteggi:

- **Formazione:** ulteriore titolo di studio rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area nei concorsi dall'esterno: laurea triennale 3 punti, laurea magistrale/specialistica 5 punti; attestazioni di master e scuole di specializzazioni biennali, attestati rilasciati da enti accreditati necessari per lo svolgimento

di specifica mansione lavorativa 2 punti; attestazioni di master/specializzazioni annuali e abilitazioni alla professione 1 punto. Formazione: massimo punti 10

- **Valutazione positiva** con media di almeno 8/10 negli ultimi tre anni di servizio (o qualora non siano presenti, ad esempio per assenza del candidato, le ultime 3 schede di valutazione reperibili dall'ente) con punteggio specifico da proporzionare rispetto alla media massima di 10/10. Valutazione: massimo punti 19

- **Numero e tipologia degli incarichi** eventualmente rivestiti a partire dall'anno 2014 (non sono valutati periodi di incarichi precedente all'1.1.2014):
 - specifiche responsabilità (art.70-quinquies, comma 1, CCNL 21/5/18 e rispettivi articoli dei precedenti e successivi CCNL) - punti 2,5/anno
 - specifiche responsabilità (art.70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/18 e rispettivi articoli dei precedenti e successivi CCNL) - punti 1,5/anno
 - compiti di responsabilità PL (art. 97 CCNL 16/11/2022) e rispettivi articoli dei precedenti e successivi CCNL – punti 2,5/anno
 - funzioni mansioni superiori di cui all'art. 8 delle Code contrattuali 14.09.2000 – punti 2/annoIncarichi: massimo punti 10

- Superamento di concorsi pubblici a tempo indeterminato, anche presso altri enti, per la stessa categoria/area, o superiore, oggetto della selezione, negli ultimi 5 anni (non sono oggetto di punteggio idoneità concorsuali conseguite in periodo antecedenti): punti 1 per ogni idoneità Superamento concorsi: massimo punti 1

Al fine del riconoscimento del punteggio, il candidato deve produrre documentazione comprovante il superamento del concorso (ad es, copia di graduatoria, di determinazione dirigenziale o lettera con proposta di assunzione; i documenti devono essere datati).

3. Per la progressione ad alcuni profili (indicati da specifiche normative anche di natura contrattuale), è obbligatorio il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

4. Si terrà conto anche della presenza di provvedimenti disciplinari, relativamente al biennio precedente all'anno di indizione della procedura comparativa; in caso di provvedimenti disciplinari comminati, saranno decurtati dal punteggio complessivo di cui sopra i seguenti punteggi:

- almeno una multa: 3 punti
- almeno un periodo di sospensione: 5 punti

5. Per la progressione nella Polizia Locale viene attribuito un ulteriore punteggio, sino ad un massimo di 10 punti, a seguito di colloquio finalizzato all'accertamento delle competenze professionali acquisite dai candidati nel contesto lavorativo dei servizi di polizia. Il colloquio avrà ad oggetto le materie specificamente individuate nel bando di procedura comparativa e risulterà superato al raggiungimento di minimo 7 punti. Unitamente al colloquio si svolge la valutazione psico attitudinale, attuata ai sensi delle direttive regionali vigenti per l'accesso ai ruoli di polizia, dallo Psicologo del lavoro. Tale valutazione determina l'idoneità senza attribuzione di punteggio.

Art. 4 - Progressioni tra le aree (art.52, comma 1-bis D.lgs 165/01)

1. La procedura comparativa sopraindicata ed i criteri (ovvero gli elementi oggetti di valutazione) di cui all'art. 3 del presente Regolamento si applicano altresì alle progressioni tra le Aree di cui all'art. 52, comma 1-bis Dlgs n.165/01, come declinate all'art.15 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, quindi "a regime", nel rispetto dei requisiti di cui al precedente art. 2, fatto salvo il possesso del titolo di studio e dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in particolare tenendo conto della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

2. A regime, pertanto, la procedura comparativa è basata sui seguenti elementi di valutazione:

a) Esperienza maturata nell'area contrattuale di provenienza, anche a tempo determinato, fino ad un massimo di punti 20, attribuibili come segue:

- 2 punti per ogni anno di servizio prestato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione e nel profilo propedeutico idoneo, appartenente a professionalità omogenea, secondo le indicazioni contenute nell'avviso di indizione della procedura comparativa. Il punteggio ottenuto, riportato al massimo dei 20 punti, viene ridotto del 50% se il dipendente interessato alla progressione non risulta essere in organico presso il servizio stesso in cui è bandita la progressione tra le Aree.
- 1 punto per ogni anno di servizio prestato in altri profili e in questo caso sino ad un massimo di 15 punti.

In ogni caso le frazioni di anno saranno arrotondate per eccesso se di almeno sei (6) mesi e sedici (16) giorni.

Si precisa che, nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia, sono equiparati a tutti gli effetti ai fini dell'assegnazione dei punti di cui alla lettera a), gli anni di servizio prestati mediante lavoro interinale/somministrato e/o presso soggetti esterni accreditati quali gestori di servizi della P.A.

b) Titolo di Studio richiesto per l'accesso all'Area nei concorsi dall'esterno, **fino ad un massimo di punti 20**, attribuibili in base al voto finale di diploma o di laurea, precisando che il voto conseguito sarà proporzionato rispetto al voto massimo. Nel caso di possesso di più titoli di studio utili all'accesso dall'esterno, sarà valutato solo il titolo di maggior favore rispetto al voto finale conseguito (i titoli non sono cumulabili in quanto valutabili anche ai sensi della seguente lett. c).

Qualora il candidato non produca la dichiarazione specifica del voto conseguito, si assegna il punteggio minimo (cioè il punteggio che verrebbe attribuito al voto finale minimo).

c) Competenze professionali: sono valorizzati i seguenti elementi **fino ad un massimo di punti 40** e secondo i seguenti sotto punteggi:

- **Formazione:** ulteriore titolo di studio rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area nei concorsi dall'esterno: laurea triennale 3 punti, laurea magistrale/specialistica 5 punti; attestazioni di master e scuole di specializzazioni biennali, attestati rilasciati da enti accreditati necessari per lo svolgimento di specifica mansione lavorativa 2 punti; attestazioni di master/specializzazioni annuali e abilitazioni alla professione 1 punto.
Formazione: massimo punti 10
- **Valutazione positiva** con media di almeno 8/10 negli ultimi tre anni di servizio (o qualora non siano presenti, ad esempio per assenza del candidato, le ultime 3 schede di valutazione reperibili dall'ente) con punteggio specifico da proporzionare rispetto alla media massima di 10/10.
Valutazione: massimo punti 19
- **Numero e tipologia degli incarichi** eventualmente rivestiti a partire dall'anno 2014 (non sono valutati periodi di incarichi precedente all'1.1.2014):
 - specifiche responsabilità (art.70-quinquies, comma 1, CCNL 21/5/18 e rispettivi articoli dei precedenti e successivi CCNL) - punti 2,5/anno
 - specifiche responsabilità (art.70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/18 e rispettivi articoli dei precedenti e successivi CCNL) - punti 1,5/anno
 - compiti di responsabilità PL (art. 97 CCNL 16/11/2022) e rispettivi articoli dei precedenti e successivi CCNL – punti 2,5/anno
 - funzioni mansioni superiori di cui all'art. 8 delle Code contrattuali 14.09.2000 – punti 2/annoIncarichi: massimo punti 10
- Superamento di concorsi pubblici a tempo indeterminato, anche presso altri enti, per la stessa categoria/area, o superiore, oggetto della selezione, negli ultimi 5 anni (non sono oggetto di punteggio idoneità concorsuali conseguite in periodo antecedenti): punti 1 per ogni idoneità
Superamento concorsi: massimo punti 1

Al fine del riconoscimento del punteggio, il candidato deve produrre documentazione comprovante il superamento del concorso ad es. copia di graduatoria, di determinazione dirigenziale o lettera con proposta di assunzione; i documenti devono essere datati).

In riferimento al suddetto punto c) Competenze professionali, l'Amministrazione si riserva, in accordo con le parti sindacali, di apportare eventuali modifiche afferenti alla formazione introducendo nel caso, ai fini della valutazione, ulteriori tipologie di formazione (es: corsi previsti dall'Ente nel Piano annuale della Formazione)

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL, ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, si terrà conto anche della presenza di provvedimenti disciplinari, relativamente al biennio precedente all'anno di indizione della procedura comparativa; in caso di provvedimenti disciplinari comminati, saranno decurtati dal punteggio complessivo di cui sopra i seguenti punteggi:

- almeno un rimprovero scritto: 2 punti
- almeno una multa: 3 punti
- almeno un periodo di sospensione: 5 punti.

d) Colloquio individuale 20 punti

finalizzato all'accertamento delle competenze professionali acquisite dai candidati riferibili al servizio di destinazione/progressione e avrà ad oggetto le materie specificamente individuate nel bando di procedura comparativa. Il colloquio risulterà superato al raggiungimento di minimo 14/20

Per la progressione nei ruoli di Polizia Locale, unitamente al colloquio si svolge la valutazione psico-attitudinale, attuata ai sensi delle direttive regionali vigenti per l'accesso ai ruoli di polizia, dallo Psicologo del lavoro. Tale valutazione determina l'idoneità senza attribuzione di punteggio

Colloquio: massimo punti 20 punti

Art. 5 – Avvisi di selezione comparativa

1. Gli avvisi sono predisposti dal Servizio dell'Unione, o dell'Asp, competente in materia di personale, sono adottati con provvedimento del Responsabile del procedimento e devono prevedere almeno i seguenti elementi:

- a) la categoria/area contrattuale ed il profilo professionale interessati e le correlate competenze;
- b) i requisiti obbligatori per l'accesso alla procedura di selezione comparativa;
- c) gli elementi oggetto di valutazione e punteggio
- d) il trattamento economico lordo dell'area di nuovo inquadramento;
- e) le modalità di presentazione delle domande di partecipazione alla procedura ed il termine perentorio entro il quale le domande di ammissione devono pervenire all'Amministrazione.

Art. 6 - Pubblicizzazione dell'avviso

1. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno 15 giorni all'Albo pretorio on line dell'ente interessato e, di norma, anche nella intranet dell'ente per il quale si effettua la selezione; è altresì diffuso presso tutti i dipendenti dell'Ente interessato (ad esempio tramite mailing list o altre modalità decise dall'ente interessato) ed è trasmesso via email alle OOSS, alle RSU dell'ente.

2. L'eventuale proroga o riapertura dei termini per la presentazione delle domande è determinata con atto del Servizio Risorse Umane di Unione o di Asp, adottato prima del provvedimento di ammissione/esclusione delle domande pervenute, anche su proposta dell'ente interessato, deve essere motivata da ragioni di pubblico interesse.

3. Il provvedimento di cui al comma 2 è pubblicato e diffuso con le stesse modalità dell'Avviso originale. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti da parte dei candidati, entro il nuovo termine di scadenza.

4. L'Amministrazione può motivatamente revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca sarà data comunicazione ai concorrenti almeno mediante pubblicazione all'albo on line e sulla intranet dell'Ente coinvolto.

Art. 7 - Modalità di presentazione delle domande

1. La modalità ed il termine ultimo per la presentazione delle domande sono indicati nell'avviso di selezione che conterrà per ogni specifica procedura le indicazioni necessarie.

2. La domanda di partecipazione alla selezione è presentata, di norma, in via telematica, compilando l'apposito modulo predisposto dal Servizio Risorse Umane dell'Unione o dall'Asp. Per accedere alla compilazione della domanda on line occorre essere accreditati al Sistema Pubblico di Identità Digitale secondo il sistema nel tempo vigente (es. SPID, CIE, CNS).

E' sempre fatta salva la possibilità per gli Enti di prevedere nell'Avviso di selezione, motivatamente, una diversa modalità di presentazione delle domande di partecipazione.

3. La domanda di partecipazione deve contenere:

- la dichiarazione del possesso di tutti i requisiti di accesso previsti dall'articolato del presente Regolamento e dell'Avviso di selezione
- la corretta e completa indicazione dei requisiti specifici e degli elementi oggetto di valutazione comparativa,
- ogni altro elemento indicato nello specifico avviso di selezione.

4. Il Responsabile del Servizio Risorse Umane di Unione e di Asp si riserva la facoltà di richiedere ai candidati integrazioni, anche documentali, laddove necessarie e di procedere ad idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il candidato, oltre a rispondere ai sensi dell'articolo 76 del D.P.R. n. 445/2000, decadrà dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera, ai sensi dell'articolo 75 del D.P.R. n. 445/2000.

5. L'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti stabiliti per l'ammissione alla selezione, comporta comunque, in qualunque momento, l'esclusione dalla procedura o il decadimento dei benefici eventualmente conseguiti. Qualora manchino uno o più elementi oggetto di valutazione/punteggio, se sanabili il responsabile suddetto chiederà al candidato idonea integrazione al fine di fornire una istruttoria il più possibile completa alla Commissione giudicatrice.

Art. 8 - Operazioni preliminari e casi di esclusione dalla procedura

1. Il Servizio Risorse Umane dell'Unione o dell'Asp, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede all'istruttoria delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità ed il Responsabile, già incaricato dei procedimenti concorsuali e di selezione, adotta il provvedimento di ammissione o esclusione delle domande pervenute, avendo cura di avere preventivamente proceduto alla regolarizzazione delle stesse, ove possibile; nel caso permangano dei dubbi circa la regolarità delle domande potrà altresì determinarne l'ammissione con riserva, stabilendo i termini/modalità per lo scioglimento della riserva medesima.

2. Nel caso di domande da regolarizzare, il Servizio Risorse Umane o dell'Asp richiede al dipendente interessato, di norma via email, le integrazioni necessarie ed il termine entro il quale devono essere prodotte; la mancata regolarizzazione/integrazione della domanda nel termine assegnato, comporta l'esclusione dalla procedura.

3. Costituisce altresì motivo di esclusione dalla selezione, la trasmissione della domanda con modalità non conformi a quelle indicate dall'avviso pubblicato.

Art. 9 – Nomina della Commissione giudicatrice

1. La Commissione Giudicatrice è nominata con determinazione del Dirigente preposto al Servizio Risorse Umane (attuale Dirigente della Struttura Affari generali) o dal Direttore di Asp ed è composta da un Presidente e due componenti esperti individuati come di seguito precisato.

2. Non possono fare parte della Commissione coloro che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Almeno un terzo dei

componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi. Nel rispetto di tali principi, sono così composte:

- n. 1 Presidente: Dirigente/Responsabile della Struttura/Settore in cui è previsto il posto da ricoprire o, per motivata necessità, suo delegato (previa delega formale); in assenza o impedimento temporaneo di Dirigente/Responsabile, può presiedere il Segretario dell'Ente interessato alla procedura.
- n. 2 Membri esperti: individuati tra i dipendenti dell'area vasta dell'Unione esperti nei settori e nelle mansioni di interesse per la specifica procedura comparativa, inquadrati in area superiore o pari a quella di nuova destinazione del candidato. I Segretari generali possono altresì rivestire il ruolo di esperti.

3. Il ricorso a componenti esperti esterni alle amministrazioni dell'area vasta dell'Unione deve rappresentare una eccezione da motivare adeguatamente in generale e rispetto al caso specifico.

4. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente inquadrato in area Istruttori (o superiore) nominato direttamente dal Presidente della Commissione che non concorre alla selezione.

Art. 10 – Funzioni e lavori della Commissione Giudicatrice

1. La Commissione giudicatrice, dopo la nomina formale, può riunirsi secondo il calendario proposto dal suo Presidente ed in ogni caso si riunisce dopo l'adozione da parte del Responsabile competente del provvedimento di ammissione alla procedura delle candidature pervenute e riceve, tramite il proprio Segretario, tutta la documentazione relativa alle candidature ammesse.

2. La Commissione opera per ciascun candidato, la disamina e la valorizzazione, mediante l'attribuzione dei punteggi stabiliti, degli elementi oggetto di valutazione come indicati nel presente Regolamento e nell'Avviso di selezione, secondo le dichiarazioni rese e, ove richiesta, la documentazione prodotta dai candidati, attribuendo a ciascun concorrente un punteggio complessivo finale.

3. Nei casi di mancanza, carenza, non attinenza di uno o più degli elementi oggetto di valutazione/punteggio, secondo le dichiarazioni rese dal candidato, la Commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio (o si avvale della facoltà di attribuire un punteggio parziale, secondo criteri predeterminati dalla Commissione stessa).

4. Completata la fase di valutazione, la Commissione può procedere ove ne valuti necessità o opportunità, per il tramite del Servizio Risorse Umane di Unione o Asp, in collaborazione con i servizi amministrativi competenti dell'ente coinvolti, a verificare la veridicità e correttezza dei requisiti dichiarati dai candidati e provvede infine a formare la graduatoria finale, provvisoria, secondo l'ordine di votazione complessiva riportato da ciascun candidato.

Art. 11 - Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è approvata dal Responsabile competente, che ha approvato l'Avviso di selezione, formata secondo l'ordine decrescente dei punteggi complessivi ottenuti da ciascun candidato, con precedenza nell'eventualità di parità di punti di colui/ei che ha il maggior numero di anni di servizio nelle amministrazioni dell'area vasta Unione.

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie finali.

3. La graduatoria approvata con determinazione del Responsabile incaricato è immediatamente efficace al fine di provvedere agli adempimenti necessari al nuovo inquadramento professionale del dipendente dalla decorrenza previste negli appositi documenti di programmazione dell'ente.

Le graduatorie hanno vigenza temporale limitata esclusivamente alla sessione di progressioni tra le aree a cui sono riferite e sino al raggiungimento del numero massimo di progressioni ammesse, per cui non è possibile alcun scorrimento ulteriore delle stesse.

4. La graduatoria di merito una volta approvata, viene portata a conoscenza dei dipendenti con apposita pubblicazione e/o diffusione interna dell'atto stesso.

Art. 12 – Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme contrattuali vigenti del comparto Funzioni locali e, qualora necessarie o integrative, se compatibili, alle disposizioni della disciplina concorsuale vigente per gli Enti dell'Area Vasta Unionale.

2. Tutte le disposizioni precedenti inerenti la materia oggetto di considerazione sono da ritenersi abrogate.