

ENTE ACQUE UMBRE TOSCANE

AREZZO

Regolamento per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree

In applicazione dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, il presente testo disciplina con decorrenza 01/01/2024 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, onde consentire l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area ricordando che l'applicazione di detto istituto si attua solo quando parte datoriale e parte sindacale decidono di attivarla, attraverso la sottoscrizione dell'accordo integrativo.

Ricordato l'art. 23 "Progressioni economiche" del Dlgs. 150/2009 e s.m.i. il quale - pur non direttamente applicabile ad EAUT in quanto amministrazione pubblica non tra quelle di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - dispone: *"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma l-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;*

Richiamato l'art. 14 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 il quale prevede:

1. *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,*



[Handwritten signatures in blue ink]

nell'allegata 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.

2. *Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.*
3. *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.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:*
4. *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. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. 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;*
5. *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;*
6. *c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
7. *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:*
8. *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;*
9. *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;*
10. *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);*
11. *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*



[Handwritten signatures in blue ink]

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.

12. 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;
13. 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.
14. 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).
15. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).
16. 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).
17. 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.

Preso atto dell'art. 23 "Progressioni economiche" del Dlgs. 150/2009 e s.m.i. tutt'ora vigente e della Circolare (MEF - RGS - Prot. 114271 del 16/05/2019 - U) è confermata l'indicazione che "riferito ad un numero limitato di dipendenti" è da intendersi come non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura selettiva di area salvi arrotondamenti per difetto (fino a 0,49) o per eccesso (a partire da 0,50).

parte datoriale e parte sindacale sottoscrivono il presente Regolamento

"Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree"



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom right.

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

INDICE

TITOLO I - Criteri generali

Art. 1 - Disposizioni generali

Art. 2 - Requisiti generali di accesso

Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali"

Art. 4 - Valutazione performance individuale del dipendente

Art. 5 - Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Art. 6 - Mancato raggiungimento di progressione economica da più di 6 anni

TITOLO II - Disciplina per l'attribuzione della progressione economica orizzontale

Art. 7 - Modalità di attribuzione dei punteggi e formulazione della graduatoria

Art. 8 - Selezione interna per l'attribuzione della progressione economica

TITOLO III- Norme finali

Art. 9- Disposizioni finali



Several handwritten signatures in blue ink, including a large one at the top right and several smaller ones below it.

TITOLO I - Criteri generali

Art. 1 Disposizioni generali

1. 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 area¹ come da "Tabella A" allegata al CCNL - comparto funzioni locali 2019-2021. 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.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, per una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati nel CCNL comparto funzioni locali 2019-2021. La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.

3. In sede di contrattazione integrativa parte datoriale e parte sindacale stabiliscono:

- a) le procedure selettive di area da attivare
- b) per ciascuna area, il numero di differenziali stipendiali attribuibili

¹ Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.



c) l'importo preciso da destinare per ogni procedura selettiva di area in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79²

3. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

4. 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).

5. 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 denominato "anno di riferimento" quindi la graduatoria all'esito della procedura selettiva non ha validità oltre l'anno di riferimento.

Articolo 2. Requisiti generali di accesso

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area avviene mediante procedura selettiva di area, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) Il lavoratore deve appartenere all'area oggetto di procedura selettiva attivata in sede di contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL)
- b) essere in servizio nell'Ente (anche in posizione di comando o distacco presso altra Amministrazione/Ente) alla data del 1° Gennaio dell'anno di riferimento";
- c) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica ed ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- d) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente "l'anno di riferimento"; 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

² Nella Tabella A allegata al CCnl 2019-2021 sono indicati in misura fissa i valori dei differenziali stipendiali per ciascuna area ed è quindi possibile determinare il costo totale da sostenere, moltiplicando il numero delle possibili progressioni stipendiali da attivare, per l'ammontare unitario del differenziale stipendiale.



viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare;

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno ad 1/2 dell'orario di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti: ferie, riposo compensativo; assenza per infortuni per cause di servizio; permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali; astensione per maternità; assenza per donazione sangue o protezione civile; assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92.

2. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. c) in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;

3. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Articolo 3. Criteri per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali"

1.1 "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:

- a) Valutazione della performance individuale del dipendente (come disciplinata al successivo art. 4)
- b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (come disciplinato al successivo art. 5)
- c) Mancato raggiungimento di progressione economica da più di 6 anni (come disciplinato al successivo art. 6)

Articolo 4. Valutazione della performance individuale del dipendente:

Si considera la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione (performance individuale) del triennio che precede l'"anno di riferimento" quindi le 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;



Several handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Articolo 5. Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Si considera l'insieme delle cognizioni ed abilità acquisite dal dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'"anno di riferimento" tenuto conto di:

- **anzianità di servizio**, ossia i periodi di attività lavorativa 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;
- **titoli di studio/titoli accademici; abilitazioni per l'esercizio di professioni**, regolamentate dalla legislazione nazionale, che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali; titoli abilitanti per l'esercizio di specifiche funzioni all'interno dell'Ente.

Articolo 6 - Mancato raggiungimento di progressione economica da più di 6 anni

Si considera il punteggio complessivamente acquisito con i criteri:

- Valutazione della performance individuale del dipendente:
- Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Alla somma del punteggio ottenuto dall'applicazione dei criteri a) e b) si aggiungono punti nella misura del 3% del punteggio come sopra ottenuto.

TITOLO II - Disciplina per l'attribuzione della progressione economica orizzontale

Art. 7 - Modalità di attribuzione dei punteggi e formulazione della graduatoria

1. Ai fini della formulazione della graduatoria per la progressione economica orizzontale vengono attribuiti punti 100 nel massimo come di seguito riportato.

2. Vengono attribuiti **67 punti nel massimo per la valutazione della performance** individuale del dipendente in misura proporzionale alla media dei punteggi conseguiti nel triennio considerato sulle schede performance individuale di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance adottato dall'Ente.



Several handwritten signatures in blue ink are present at the bottom right of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

3. Vengono attribuiti **33 punti nel massimo per esperienza maturata** negli ambiti professionali di riferimento come indicato alle seguenti lettere a) e b):

a) **Anzianità di servizio:** vengono attribuiti **23 punti nel massimo** di cui:

- **Complessivi punti 7 nel massimo** vengono attribuiti per ciascun anno o frazione di anno superiore a sei mesi (la frazione di mese superiore a 15 giorni vale mese intero) per attività lavorativa prestata nell'area a partire dal quarto anno successivo alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica conseguita dal dipendente e segnatamente: - quarto anno punti 0,50 - quinto anno punti 0,75 - sesto anno 1 punto - settimo anno (e ognuno degli anni successivi) punti 1,25;
- **complessivi punti 16 nel massimo** di cui: punti 0,50 per ciascun anno o frazione di anno superiore a sei mesi (la frazione di mese superiore a 15 giorni vale mese intero) per attività lavorativa **prestata nell'area di appartenenza** presso Amministrazione/Ente del Comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi (o di Amministrazioni individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196); - punti 0,75 per ciascun anno o frazione di anno superiore a sei mesi (la frazione di mese superiore a 15 giorni vale mese intero) per attività lavorativa prestata **in area superiore** ovvero con qualifica di Dirigente presso Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 dlgs. 165/2001 (o di Amministrazioni individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196); punti 0,25 per ciascun anno o frazione di anno superiore a sei mesi (la frazione di mese superiore a 15 giorni vale mese intero) per attività lavorativa prestata con rapporto di pubblico impiego a tempo determinato ed indeterminato **nelle aree inferiori a quella di appartenenza** presso Amministrazione/Ente del Comparto Funzioni Locali o nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi (o di Amministrazioni individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196)

b) **Titoli/abilitazioni professionali:** vengono attribuiti **complessivi 10 punti nel massimo** e, segnatamente, si prendono in considerazione i seguenti titoli/abilitazioni con indicazione del relativo punteggio; il titolo di grado superiore assorbe quello di grado inferiore; la laurea



Several handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, written in a cursive style.

specialistica assorbe la laurea triennale:

	Punti
a) Diploma professionale	0,50
b) Diploma scuola secondaria	1,00
c) Laurea triennale	2,50
d) Seconda laurea triennale	1,50
e) Laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento	4,50
f) Seconda laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento	2,00
g) Master universitario di primo e secondo livello ai sensi del DM 270/2004	1,00
h) Corso di perfezionamento universitario di durata annuale (anno accademico) disciplinato dal MIUR	0,75
i) Diploma di specializzazione (grado/titolo universitario di 3° ciclo)	2,00
l) Dottorato di ricerca (grado/titolo universitario di 3° ciclo)	2,00
m) Abilitazioni professionali regolamentate dalla legislazione nazionale, che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali	1,00
n) Certificazioni informatiche accreditate dal MIUR (es. patente europea)	0,50
o) Titoli abilitanti all'esercizio di specifiche funzioni a seguito di corsi di formazione certificata con esame finale	0,50

4. Quanto al mancato raggiungimento di progressione economica da più di 6 anni

si rinvia alla disciplina contenuta nel precedente art. 6



Articolo 8 - Selezione interna per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali"

1. Previa negoziazione con la parte sindacale (art. 1 – Disposizioni Generali del presente "Regolamento") l'Ente provvede all'indizione della/e procedure selettive di area per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", mediante avviso secondo le modalità stabilite in contrattazione integrativa che ha definito:

- a) le procedure selettive di area da attivare
- b) per ciascuna area, il numero di differenziali stipendiali attribuibili
- c) l'importo preciso da destinare per ogni procedura selettiva di area in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79

2. L'Ente pubblica l'avviso con affissione all'albo e sul sito dell'Ente in apposita sezione per la conoscenza da parte dei diretti interessati. L'Avviso di selezione indica:

- numero dei "differenziali stipendiali" attribuiti all'area per le quali è indetta la procedura selettiva come da importo previsto e destinato in sede di accordo decentrato;
- requisiti generali di accesso alla selezione;
- termini e modalità di presentazione delle domande.

3. A seguito di pubblicazione dell'avviso di selezione, i dipendenti interessati presentano formale istanza di partecipazione alla selezione, compilando sotto forma di autocertificazione, sotto la propria personale responsabilità ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 D.P.R. 28.12.2000 nr. 445 e successive modifiche ed integrazioni, apposita dichiarazione di possesso di requisiti/anzianità/titoli come richiesti nell'avviso di selezione (per tale dichiarazione potrà essere eventualmente resa disponibile apposita modulistica). L'amministrazione si riserva comunque di verificare, anche a campione, quanto dichiarato e prodotto dai dipendenti che risulteranno utilmente collocati in graduatoria.

4. Il Servizio Personale preliminarmente cura l'istruttoria volta alla verifica della sussistenza dei requisiti generali di accesso alla selezione e comunica ai diretti



Several handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the page, overlapping the text of paragraph 4. The signatures are stylized and appear to be in various colors, though the text says they are blue.

interessati eventuali motivi di esclusione dalla procedura selettiva.

5. Alla/e selezione/i è preposta una Commissione esaminatrice composta dal Direttore e dai due Dirigenti dell'Ente.

6. La Commissione esaminatrice, sulla base degli elementi di valutazione di cui alla presente disciplina, esamina quanto dichiarato ed eventualmente prodotto con le istanze di partecipazione alla procedura selettiva, acquisisce dal Servizio Personale i dati relativi all'anzianità di servizio maturata nell'Ente, attribuisce i punteggi secondo quanto indicato negli articoli precedenti; al termine delle suddette operazioni la Commissione redige il verbale finale con cui viene formulata la graduatoria provvisoria, distinta per aree con il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili.

7. La graduatoria provvisoria è approvata con provvedimento del Direttore e resa pubblica mediante affissione all'albo e pubblicazione sul sito dell'Ente in apposita sezione per quindici (15) giorni consecutivi.

8. Entro e non oltre il termine di dieci (10) giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria provvisoria all'albo e sul sito dell'Ente ciascun dipendente può presentare ricorso interno alla predetta Commissione esaminatrice, con richiesta motivata di rettifica del punteggio attribuito nella graduatoria medesima.

9. Entro i venti (20) giorni successivi alla scadenza del termine ultimo previsto per la presentazione dei ricorsi interni, la Commissione esamina gli stessi e convoca per il contraddittorio i dipendenti interessati, eventualmente assistiti da rappresentante sindacale o persona di fiducia; la Commissione esaminatrice redige quindi apposito verbale di definizione dei ricorsi interni con rettifica (in caso di accoglimento del ricorso) ovvero conferma (in caso di non accoglimento del ricorso) dei punteggi attribuiti nella graduatoria provvisoria.

10. L'Ente, al termine della predetta/e procedura/e, approva infine la graduatoria/e definitiva/e, resa/e pubblica/che mediante affissione all'albo e a pubblicazione sul sito dell'Ente, in apposita sezione per quindici (15) giorni consecutivi.

11. Il dipendente potrà, in ogni caso, avvalersi degli strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster on the right side of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible.

TITOLO III - Norme finali

Articolo 9 - Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si rinvia alle vigenti norme legislative, contrattuali e regolamentari in materia.
2. Devono considerarsi abrogate le disposizioni e i regolamenti dell'Ente incompatibili con la presente disciplina.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, the word "Lumi", and several other illegible signatures.