



COMUNE DI REVELLO

Provincia di Cuneo

SERVIZIO PERSONALE

***REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI :
(CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021)***

APPROVAZIONE :

D.G.C. n° 90 del 10-11-2023

INDICE REGOLAMENTO

Premesse	pag. 2
TITOLO I - PROGRESSIONI EX ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022	pag. 3
Articolo 1 Disposizioni particolari	pag. 3
Articolo 2 Requisiti di partecipazione	pag. 3
Art.3 - Procedura comparativa	pag. 4
TITOLO II - PROGRESSIONI EX ART. 13 DEL C.C.N.L. 16/11/2022	pag. 8
Articolo 1 Disposizioni particolari	pag. 8
Articolo 2 Requisiti per la partecipazione	pag. 9
Articolo 3 Procedura valutativa	pag. 10
TITOLO III - DISPOSIZIONI COMUNI	pag. 14
Art. 1 - Avviso di selezione	pag. 14
Art. 2 - Commissione	pag. 14
Art. 3 - Graduatoria finale	pag. 14
Art. 4 - Trattamento economico	pag. 15
Art. 5 - Revoca della selezione	pag. 15
Art. 6 - Rinvio	pag. 16

Premesse

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse ("progressioni verticali") del personale dipendente del Comune, in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022 e in attuazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021.
2. Le aree sono quelle indicate all'art. 12 del C.C.N.L. 16/11/2022.
3. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune, e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione.
4. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
5. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
6. Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore.
7. Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno della sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

TITOLO I - PROGRESSIONI EX ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 1 Disposizioni particolari

Il presente titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all'art. 15 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, nel tetto del 50 % delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento.

Articolo 2 Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo esclusivamente i dipendenti di ruolo del Comune assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

1. inquadramento nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di 3 anni nell'area immediatamente inferiore nell'Ente di appartenenza, e possesso, dei titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno:

- da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;

- da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

- da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

2. Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.
3. Valutazione positiva conseguita negli ultimi 3 anni di servizio.

La valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio è intesa come la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente con punteggio maggiore di 60.

Per determinare omogeneità nel sistema di valutazione del personale i punteggi verranno riportati tutti in decimi. Nel caso in cui il dipendente abbia più di una valutazione annuale sarà realizzata la media della performance per il suddetto anno.

Nel caso in cui mancasse la valutazione di una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente.

Art.3 - Procedura comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'area superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, criteri, **fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:**

a. "Valutazione del triennio precedente" (massimo 30 punti)

La performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo di 30 punti, nel triennio, come da tabella sottostante

valutazione performance	punteggio
da punti 60 a punti 80	10
da punti 80,01 a punti 90	20
da punti 90,01 a punti 100	30

Per tale criterio di valutazione si intende la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente.

b. "Titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione" (massimo 50 punti).

Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 50 punti:

- per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità - max punti 20:

titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione

titolo	punteggio
diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) (massimo 6 punti - detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	6
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato (massimo 3 punti)	3
dottorato di ricerca (DR), (massimo 2 punti)	2
Master universitario di 1° livello e 2° livello (massimo 1 punti)	1
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, (massimo di 8 punti)	4

- per posti di "Istruttori" - max punti 20:

titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione

titolo	punteggio
diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) (massimo 6 punti - detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	6
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato (massimo 3 punti)	3
dottorato di ricerca (DR), (massimo 2 punti)	2
Master universitario di 1° livello e 2° livello (massimo 1 punti)	1
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2

Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, (massimo di 6 punti)	3
---	---

- per posti di "Operatori esperti"- max punti 20:

Nella pianta organica del Comune non sono previste figure inquadrare nell'area degli Operatori. Pertanto non essendo possibile tale progressione il presente regolamento non definisce i punteggi e i criteri per l'assegnazione dei punti.

- **"Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001" "- max punti 10:**

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione fino ad un massimo di punti 10:

servizio	punteggio
Servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente in una P.A	1 per ogni anno

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi;

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.

Non sono oggetto di valutazione gli anni di servizio richiesti quale requisito di partecipazione alla procedura comparativa.

- **"Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti" - max punti 4:**

Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, fino ad un massimo di punti 4:

corso	punteggio
corso concluso con certificato di formazione e superamento esame finale (massimo di 2 punti)	0,5
corso concluso con certificato di formazione (massimo di 2 punti)	0,25

- **Superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa area oggetto della selezione ovvero per altra area superiore - max 10 punti:**

Superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, negli ultimi 10 anni, fino ad un massimo di punti 8

concorso	punteggio
Concorso per area oggetto di selezione	4
Concorso per area immediatamente inferiore a quella di selezione	2

- **Conoscenze informatiche riconosciute con certificazione - max 6 punti:**

punti 2 per ciascuna certificazione, fino ad un massimo di punti 6;

c. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, non valutati nelle tipologie precedenti (massimo 20 punti)

Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo complessivo di 20 punti:

incarico	punteggio
Membro di commissione di concorso/gara, negli ultimi 5 anni (massimo di 2 punti)	1
Responsabilità di Servizio (massimo 10 punti)	2 punti per anno
Responsabile del Procedimento (massimo 5 punti)	1 punto per anno
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (massimo di 3 punti)	1

Si considera anno il periodo di 12 mesi anche non continuativi;

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.

TITOLO II - PROGRESSIONI EX ART. 13 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 1 Disposizioni particolari

Il presente titolo disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni verticali che tengano conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria, fino al 31/12/2025, sempre nei limiti del 50% dei posti messi a concorso per quella specifica categoria, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, nel caso di utilizzo delle capacità assunzionali quale canale di finanziamento delle verticalizzazioni in modalità transitoria.

La progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella di cui al successivo art. 2.

Le progressioni di cui al presente regolamento sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. In tal caso on è richiesta la garanzia della riserva del 50% dei posti mediante accesso dall'esterno.

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale.

Articolo 2 Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti di ruolo del Comune assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

Le procedure di progressione verticale di cui al presente titolo sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
<u>da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti</u>	<ul style="list-style-type: none"> • assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
<u>da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori</u>	<ul style="list-style-type: none"> • diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure • assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.
<u>da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</u>	<ul style="list-style-type: none"> • laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure

	<ul style="list-style-type: none"> • diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.
--	--

I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Articolo 3 Procedura valutativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, criteri, **fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:**

a. " esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 40 punti)

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione fino ad un massimo di punti 40:

servizio	punteggio
Servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente in una P.A	2 punti per anno

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi;

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.

b. " titoli di studio" (massimo 25 punti)

- per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità - max punti 25:

titoli di studio attinenti al profilo oggetto di selezione

titolo	punteggio
diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) (massimo 8 punti - detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	8
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato (massimo 4 punti)	4
dottorato di ricerca (DR), (massimo 2 punti)	2
Master universitario di 1° livello e 2° livello (massimo 1 punti)	1
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, (massimo di 10 punti)	5

- per posti di "Istruttori" - max punti 25:

titoli di studio attinenti al profilo oggetto di selezione

titolo	punteggio
diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) (massimo 8 punti - detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	8
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato (massimo 4 punti)	4
dottorato di ricerca (DR), (massimo 2 punti)	2
Master universitario di 1° livello e 2° livello (massimo 1 punti)	1
Diploma di scuola secondaria di secondo grado (massimo 2 punti)	2
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, (massimo di 8 punti)	4

- per posti di "Operatori esperti"- max punti 25

Nella pianta organica del Comune non sono previste figure inquadrare nell'area degli Operatori. Pertanto non essendo possibile tale progressione il presente regolamento non definisce i punteggi e i criteri per l'assegnazione dei punti.

c. " competenze professionali" (massimo 35 punti)

- **"Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti" - max punti 3:**

Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, fino ad un massimo di punti 3:

corso	punteggio
corso concluso con certificato di formazione e superamento esame finale (massimo di 2 punti)	0,5
corso concluso con certificato di formazione (massimo di 1 punti)	0,25

- **Superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa area oggetto della selezione ovvero per altra area superiore - max 8 punti:**

Superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, negli ultimi 10 anni, fino ad un massimo di punti 8

concorso	punteggio
Concorso per area oggetto di selezione	4
Concorso per area immediatamente inferiore a quella di selezione	2

- **Conoscenze informatiche riconosciute con certificazione - max 2 punti:**
punti 1 per ciascuna certificazione, fino ad un massimo di punti 2;
- **Responsabilità di Servizio e/o specifici procedimenti formalmente attribuita - max punti 12:**

Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo complessivo di 10 punti:

incarico	punteggio
Membro di commissione di concorso/gara, negli ultimi 5 anni (massimo di 2 punti)	1
Responsabilità di Servizio (massimo 10 punti)	2 punti per anno
Responsabile del Procedimento (massimo 5 punti)	1 punto per anno
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (massimo di 3 punti)	1
Attribuzione di mansioni superiori (massimo di 2 punti)	1

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi;

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.

TITOLO III - DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1 - Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul Sito Istituzionale e all'Albo Pretorio e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso.

Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 2 - Commissione

La Commissione Esaminatrice è composta dal Responsabile dell'Ufficio Personale, in qualità di Presidente, e da due funzionari indicati dal Presidente, anche esterni all'Amministrazione.

La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

Art. 3 - Graduatoria finale

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura e di verifica sulla veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione effettuata dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, la Commissione provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti messi a selezione.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore competente in materia di organizzazione e gestione del personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area 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 dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022. Altresì i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 4 - Trattamento economico

Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Art. 5 - Revoca della selezione

L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Responsabile dell'Ufficio Personale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

Art. 6 - Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.