



Città di Manfredonia

Provincia di Foggia

***Regolamento per la disciplina delle
progressioni tra le aree
Dlgs n. 165/2001 art. 52 comma 1 bis***

Procedura comparativa-ordinaria (CAPO I)

Procedura valutativa – straordinaria (CAPO II)

*Approvato con deliberazione del Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, n.
_____ del _____.*

CAPO I
(Procedura comparativa-ordinaria)

ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dell'art. 15 CCNL 16/11/2022

Art. 1 – Oggetto e finalità	Pag. 3
Art. 2 – Requisiti di accesso alla procedura.....»	3
Art. 3 – Criteri della procedura comparativa	4
Art. 4 – Commissione esaminatrice.....»	5
Art. 5 – Avviso di selezione.....»	5
Art. 6 – Conclusione della procedura e nomina vincitori	6

Art. 1
OGGETTO E FINALITÀ

1. Il presente regolamento, con gli articoli dal numero 1 al numero 6, stabilisce le modalità di attuazione delle procedure comparative, basate su un confronto tra candidati, per la progressione tra le aree previste nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (di seguito: “progressioni tra le Aree”), ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022.
2. Le *aree* sono quelle indicate all'art. 12 del suddetto C.C.N.L. e recepite dall'Ente nella deliberazione della G.C. n. 77 del 16/05/2023.
3. Le progressioni tra le Aree si basano sulla verifica comparativa del possesso delle competenze e delle abilità ritenute necessarie per svolgere le attività proprie dell'Area di inquadramento superiore a quella di appartenenza.
4. Le progressioni tra le aree si basano:
 - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
 - assenza di sanzioni disciplinari;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Art. 2
REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROCEDURA

1. Possono partecipare alle procedure comparative finalizzate alla progressione tra le Aree tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione, anche in posizione di comando/distacco presso altre amministrazioni, in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - inquadrati nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella della posizione oggetto di selezione con un'anzianità di servizio in tale area di inquadramento di almeno tre anni, anche acquisita in altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del Dlgs n. 165/2001;
 - non avere riportato condanne penali per reati contro la P.A.;
 - non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto nel biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva;
 - in possesso dei requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti per l'accesso dall'esterno alla posizione oggetto di selezione. Limitatamente alla progressione per *l'area di vigilanza*, si precisa che sia l'inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, sia l'anzianità di servizio come innanzi prevista, sono da riferire al profilo di “Vigilanza” (L.R. 37/2011 art. 5).
2. Il possesso del titolo di studio per la partecipazione alla procedura è:

- per il passaggio all'area degli operatori esperti, assolvimento dell'obbligo scolastico;
- per il passaggio all'area degli istruttori, diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- per il passaggio all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, diploma di laurea triennale o magistrale.

Art. 3

CRITERI DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Le procedure comparative sono basate sui seguenti parametri oggetto di comparazione:
 - a. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio: punteggio attribuibile massimo 50/100;
 - b. possesso di titoli o competenze professionali ovvero titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno: punteggio attribuibile massimo 35/100;
 - c. numero e tipologia degli incarichi rivestiti: punteggio massimo attribuibile 15/100
2. Il parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà valutato come segue:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE (RILEVATA DAL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE)	PROGRESSIONE NELL'AREAFUNZIONARI	PROGRESSIONE NELLE ALTRE AREE
Inferiore a 50 punti	0	0
Tra 50 e 59,99 punti	10	10
Tra 60 e 69,99 punti	15	15
Tra 70 e 79,99 punti	25	25
Tra 80 e 89,99 punti	35	35
Superiore a 90 punti	50	50

3. **La verifica avverrà con riferimento alla media del punteggio**, così come definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance, conseguito dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio o comunque nelle 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 o più annualità.

La mancanza di valutazione imputabile a irrogazione di sanzioni disciplinari o sospensione cautelare dal servizio comporta il valore 0 nel calcolo della media del punteggio di cui all'art. 1 lett. a);

4. Il parametro di cui alla lettera b) del punto 1 del presente articolo sarà valutato come segue:

TITOLO	PROGRESSIONE NELL'AREAFUNZIONARI	PROGRESSIONE NELLE ALTRE AREE
Corsi di formazione attinenti al profilo professionale per il quale si concorre e non finanziati dall'Amministrazione di appartenenza, validamente conclusi con certificazione finale	0,25 punti per corso (massimo 3)	0,25 punti per corso (massimo 3)
Laurea triennale (L)	0 punti	8 punti
Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM)	2 punti (<i>valutabile solo se il titolo di accesso è la laurea</i>)	10 punti

	<i>triennale)</i>	
Abilitazioni professionali attinenti il profilo per il quale si concorre	7 punti	2 punti
Master universitario di I livello (DM 270/2004)	4 punti	6 punti
Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS)	6 punti	8 punti
Dottorato di ricerca (DR)	10 punti	12 punti
Certificazioni informatiche e linguistiche	3	3

5. Il parametro di cui alla lettera c) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che la stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio– e che il punteggiomassimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

INCARICO	PROGRESSIONE NELL'AREAFUNZIONARI	PROGRESSIONE NELLE ALTREAREE
Incarico di responsabile del procedimento	2 punti ciascuno	2 punti ciascuno
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 autorizzati nell'ultimo triennio	1 punto ciascuno	2 punto ciascuno
Componente di commissioni/comitati previsti dalla legge o dal CCNL nell'ultimo triennio	4 punti ciascuno	4 punti ciascuno
Titolare di indennità per particolari responsabilità nell'ultimo triennio	4 punti ciascuno	4 punti ciascuno
Titolare di indennità di funzione nell'ultimo triennio	4 punti ciascuno	4 punti ciascuno

Art. 4 COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. Le Commissioni esaminatrici sono composte dal Dirigente del servizio per la gestione delle risorse umane e da 2 altri componenti da questi individuati tra personale dirigenziale, dipendenti dell'area istruttori o funzionari ed E.Q. e da un segretario verbalizzante.
2. Almeno un componente della Commissione, salva motivata impossibilità, dovrà essere di sesso femminile, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/01 e s.m.i..
3. L'Amministrazione, laddove possibile, garantirà il principio di rotazione dei suddetti incarichi.
4. Il presidente e i componenti della commissione, il cui rapporto di impiego si risolva per qualsiasi motivo durante l'espletamento dei lavori, cesseranno dall'incarico.
5. Ai componenti della commissione non dirigenti saranno attribuiti i compensi previsti dal CCNL e dal CCDI compatibili con la funzione svolta.
6. Per la validità delle sedute della commissione, dovranno essere presenti tutti i suoi componenti.
7. Le decisioni saranno assunte a maggioranza dei componenti e le votazioni dovranno aver luogo in forma palese.

Art. 5
AVVISO DI SELEZIONE

1. L'avviso di selezione, da approvarsi con determinazione del Dirigente del Servizio di gestione delle risorse umane, dovrà includere i seguenti contenuti minimi:
 - definizione del numero dei posti da ricoprire, con relativa indicazione del profilo professionale e dell'*area*;
 - indicazione del termine e delle modalità di presentazione delle domande. Tale termine non potrà essere inferiore a 7 giorni a decorrere dalla pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio on line dell'Ente;
 - individuazione dei requisiti richiesti al candidato per l'ammissione alla selezione;
 - indicazione delle modalità di comunicazione dell'avvenuta ammissione o esclusione ai candidati;
 - indicazione delle modalità per l'eventuale regolarizzazione di vizi sanabili;
 - individuazione dei titoli conferenti e, dunque, valutabili;
 - indicazione delle modalità e delle finalità con le quali sarà gestito il trattamento dei dati personali forniti dai candidati, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Reg. UE 679/2016 (GDPR);
2. L'avviso di selezione dovrà essere pubblicato integralmente all'albo pretorio on line e nella relativa sezione dell'amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale, per l'intero arco temporale in cui sia consentita la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.
3. Nell'ipotesi in cui si rendessero necessarie rettifiche e/o integrazioni all'avviso di selezione, il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione dovrà essere prorogato di 7 giorni, (ovvero, comunque, per una durata pari a quella inizialmente prevista) decorrenti dalla pubblicazione della rettifica/integrazione stessa. Di tale provvedimento, adottato con determinazione del dirigente competente dovrà essere garantita idonea pubblicità, con le stesse modalità previste nel precedente punto 2.
4. L'Amministrazione si riserva la facoltà di revoca dell'avviso, da formalizzare con provvedimento motivato dello stesso Dirigente, nel corso di tutto il procedimento selettivo. Il provvedimento sarà reso noto ai candidati con pubblicazione di apposito avviso, pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente e nella relativa sezione dell'"amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale.
5. Il dirigente del settore personale con propria determinazione darà atto degli esiti delle verifiche sulle domande di partecipazione approvando l'elenco degli ammessi alla procedura.

Art. 6
CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA E NOMINA VINCITORI

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, **della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'area di inquadramento immediatamente inferiore a quella**

per la quale si partecipa alla progressione e, a parità di anzianità di servizio, per il più giovane di età anagrafica.

2. La graduatoria e la nomina dei vincitori delle procedure è approvata con determinazione del Dirigente responsabile del personale, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione.

3. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e non sono soggette a scorrimento.

CAPO II
Procedura valutativa – straordinaria
Articolo 13 comma 6 e seg. CCNL Funzioni Locali 16.11.2022

Art.	7 - Oggetto e finalità	8
Art.	8 - Requisiti di accesso alla procedura	8
Art.	9 - Criteri della procedura valutativa	9
Art.	10 - Commissione esaminatrice	13
Art.	11 – Avviso di selezione	13
Art.	12 – Conclusione della procedura e nomina vincitori	14
Art.	13 – Disposizioni finali	14

Art. 7
OGGETTO E FINALITÀ

1. Il presente regolamento disciplina, con gli articoli dal num 7 in poi, le modalità di svolgimento delle procedure per le *progressioni tra aree diverse*, in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 art.13 commi 6 e 7;
2. Le *aree* sono quelle indicate all'art. 12 del suddetto C.C.N.L. e recepite dall'Ente nella deliberazione della G.C. n. 77 del 16/05/2023.
3. Il presente regolamento è applicabile a tutte le procedure attivate entro il 31/12/2025 ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis ultimo periodo del Dlgs 165/2001 e dell'art. 13 comma 6 del CCNL F.L. 16/11/2022.

Art. 8
REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROCEDURA

1. Ai fini dell'ammissione alla procedura di selezione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti generali:
 - non avere riportato condanne penali per reati contro la P.A.;
 - non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto nel biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva;
 - essere in possesso dei seguenti requisiti:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) 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;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) 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; oppure b) 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;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) 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; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

2. I requisiti per l'accesso ai posti messi a selezione devono essere posseduti dai candidati al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande e per tutta la durata della procedura, fino alla stipula del contratto individuale di lavoro.

Art. 9
CRITERI DELLA PROCEDURA VALUTATIVA

1. Il candidato sarà valutato sulla base dei tre parametri di seguito indicati alle lett. a), b) e c).
2. Il punteggio massimo è 100 ed è così suddiviso tra i criteri di valutazione:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	40 punti massimo
b) titolo di studio	40 punti massimo
c) competenze professionali	20 punti massimo

a) esperienza maturata nell'area di provenienza.

Per esperienza maturata si considera il periodo prestato con servizio presso il Comune di Manfredonia, o presso altre amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, a tempo indeterminato e determinato.

Limitatamente alla progressione per l'area di vigilanza, si precisa che sia l'inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, sia l'anzianità di servizio come innanzi prevista, sono da riferire al profilo di "Vigilanza".

L'esperienza valutabile sarà solo quella eccedente il periodo minimo fissato quale requisito di ammissione nella tabella C: 2 punti per ogni anno di servizio svolto nell'area immediatamente inferiore a quella per cui si concorre, sia a tempo determinato che indeterminato. Si precisa che per le frazioni di anno sarà attribuito 0,17 per ogni mese di servizio con un minimo di 15 giorni pertanto per un periodo inferiore ai 15 giorni non sarà attribuito alcun punteggio.

I periodi di incarico di responsabile con collocamento in aspettativa ai sensi dell'art. 110 TUEL sono equiparati al servizio nell'area professionale di appartenenza.

b) titolo di studio

Il parametro sarà valutato come segue, posto che in tutti i casi il titolo di studio superiore assorbe quello inferiore che ne costituisce il presupposto:

TITOLO	PROGRESSIONE NELL'AREA FUNZIONARI	PROGRESSIONI NELL'AREA ISTRUTTORI	PROGRESSIONI NELL'AREA OPERATORI ESPERTI
Diploma di scuola secondaria superiore	0 punti	3 punti <i>(nel caso di non utilizzo per l'accesso alla procedura di progressione)</i>	5 punti
Laurea triennale (L)	2 punti <i>(nel caso di non utilizzo per l'accesso alla procedura di progressione)</i>	8 punti <i>(assorbente al titolo inferiore)</i> <i>(Se non attinente punti 4*)</i>	8 punti <i>(assorbente al titolo inferiore)</i> <i>(Se non attinente punti 4*)</i>
Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) <i>(max 2 titoli)</i>	6 punti <i>(nel caso di non utilizzo per l'accesso alla procedura di progressione)</i> <i>(assorbente i titoli inferiori)</i> <i>(Se non attinente punti 4*)</i>	10 punti <i>(assorbente i titoli inferiori)</i> <i>(Se non attinente punti 8*)</i>	10 punti <i>(assorbente ai titoli inferiori)</i> <i>(Se non attinente punti 8*)</i>
Master universitario di I livello (DM 270/2004) <i>(max 2 titoli)</i>	4 punti	6 punti	6 punti
Master universitario di II livello (DM 270/2004),	6 punti	8 punti	8 punti

Diploma di Specializzazione (DS) (max 2 titoli)			
Dottorato di ricerca (DR) (max 2 titoli)	10 punti	12 punti	12 punti

() L'attinenza viene stabilita con il confronto del titolo posseduto come da deliberazione della commissione Straordinaria, con i poteri della giunta comunale, n. 56 del 21/04/2021 e ss.mm.ii. ad oggetto: "REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI".*

c) competenze professionali sarà valutato come segue, posto che lo stesso indicatore non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio – ad esempio, una certificazione relativa al possesso di competenze digitali non potrà essere valutata anche come corso di formazione attinente:

INDICATORE	PROGRESSIONE NELL'AREA DEI FUNZIONARI	PROGRESSIONI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI	PROGRESSIONI NELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	NOTE
Corsi di formazione attinenti al profilo professionale per il quale si concorre e non finanziati dall'Amministrazione di appartenenza, validamente conclusi con certificazione finale (max 2 corsi di formazione)	1 punto per corso di almeno 50 ore	1 punto per corso di almeno 40 ore	1 punto per corso di almeno 30 ore	Saranno valutati solo i corsi svolti negli ultimi 5 anni dalla data di scadenza dell'avviso
Specifiche certificazioni relative al possesso di competenze digitali (es. ECDL) (max 1 certificazione)	3 punti	3 punti	3 punti	
Docenze attinenti al profilo professionale oggetto di selezione presso istituti pubblici o paritari (max 2 docenze)	1 punti per anno scolastico (con un minimo di mesi 6)	1 punti per anno scolastico (con un minimo di mesi 6)	1 punti per anno scolastico (con un minimo di mesi 6)	Saranno valutate quelle svolte negli ultimi 5 anni dalla data di scadenza dell'avviso
Corsi di aggiornamento professionale riconosciuti da Enti accreditati (max 5 corsi)	Non valutabile	Non valutabile	1 punto ognuno	Saranno valutati quelli svolte negli ultimi 5 anni dalla data di scadenza dell'avviso
Incarichi rivestiti con atto formale inerenti a procedimenti complessi caratterizzati dall'assunzione di elevate responsabilità. (max 2 incarichi)	1 punto ognuno	1 punto ognuno	Non valutabile	Saranno valutati solo quelli svolte negli ultimi 5 anni dalla data di scadenza dell'avviso
Certificazione lingua inglese (max 1 certificazione)	<u>Livello B1 e B2:</u> 2 punti <u>Livello C1 e C2:</u> 3 punti	<u>Livello B1 e B2:</u> 2 punti <u>Livello C1 e C2:</u> 3 punti	<u>Livello B1 e B2:</u> 2 punti <u>Livello C1 e C2:</u> 3 punti	
Abilitazione ad albi professionali (se non previsto come requisito d'accesso) (max 2 abilitazioni)	Post diploma: 5 punti; Post laurea: 7 punti	Post diploma: 2 punti;	Post diploma: 2 punti;	
Idoneità a concorsi attinenti ad area pari o superiori a quella per cui si concorre (max 4 idoneità)	pari 1 punto sup. 2 punti	pari 1 punto sup. 2 punti	pari 1 punto sup. 2 punti	Saranno valutati solo quelle attinenti a graduatorie vigenti

Art. 10
COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. Le Commissioni esaminatrici sono composte dal Dirigente del servizio per la gestione delle risorse umane e da 2 altri componenti da questi individuati tra personale dirigenziale, dipendenti dell'area istruttori o funzionari ed E.Q. e da un segretario verbalizzante.
2. Almeno un componente della Commissione, salva motivata impossibilità, dovrà essere di sesso femminile, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/01 e s.m.i..
3. L'Amministrazione, laddove possibile, garantirà il principio di rotazione dei suddetti incarichi.
4. Il presidente e i componenti della commissione, il cui rapporto di impiego si risolve per qualsiasi motivo durante l'espletamento dei lavori, cesseranno dall'incarico.
5. Ai componenti della commissione non dirigenti saranno attribuiti i compensi previsti dal CCNL e dal CCDI compatibili con la funzione svolta.
6. Per la validità delle sedute della commissione, dovranno essere presenti tutti i suoi componenti.
7. Le decisioni saranno assunte a maggioranza dei componenti e le votazioni dovranno aver luogo in forma palese.

Art. 11
AVVISO DI SELEZIONE

1. L'avviso di selezione, da approvarsi con determinazione del Dirigente del Servizio di gestione delle risorse umane, dovrà includere i seguenti contenuti minimi:
 - definizione del numero dei posti da ricoprire, con relativa indicazione del profilo professionale e dell'*area*;
 - indicazione del termine e delle modalità di presentazione delle domande. Tale termine non potrà essere inferiore a 7 giorni a decorrere dalla pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio on line dell'Ente;
 - individuazione dei requisiti richiesti al candidato per l'ammissione alla selezione;
 - indicazione delle modalità di comunicazione dell'avvenuta ammissione o esclusione ai candidati;
 - indicazione delle modalità per l'eventuale regolarizzazione di vizi sanabili;
 - individuazione dei titoli conferenti e, dunque, valutabili;
 - indicazione delle modalità e delle finalità con le quali sarà gestito il trattamento dei dati personali forniti dai candidati, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Reg. UE 679/2016 (GDPR);
2. L'avviso di selezione dovrà essere pubblicato integralmente all'albo pretorio on line e nella relativa sezione dell'amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale, per l'intero arco temporale in cui sia consentita la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.
3. Nell'ipotesi in cui si rendessero necessarie rettifiche e/o integrazioni all'avviso di selezione, il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione dovrà essere prorogato di 7 giorni, (ovvero, comunque, per una durata pari a quella inizialmente prevista) decorrenti dalla

pubblicazione della rettifica/integrazione stessa. Di tale provvedimento, adottato con determinazione del dirigente competente dovrà essere garantita idonea pubblicità, con le stesse modalità previste nel precedente punto 2.

4. L'Amministrazione si riserva la facoltà di revoca dell'avviso, da formalizzare con provvedimento motivato dello stesso Dirigente, nel corso di tutto il procedimento selettivo. Il provvedimento sarà reso noto ai candidati con pubblicazione di apposito avviso, pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente e nella relativa sezione dell'amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale.

5. Il dirigente del settore personale con propria determinazione darà atto degli esiti delle verifiche sulle domande di partecipazione approvando l'elenco degli ammessi alla procedura.

Art. 12

CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA E NOMINA VINCITORI

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, **della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, per il più giovane di età anagrafica.**

2. La graduatoria e la nomina dei vincitori delle procedure è approvata con determinazione del Dirigente responsabile del personale, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione.

3. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e non sono soggette a scorrimento.

Art. 13

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Amministrazione, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali.