

**DISCIPLINARE PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE “IN DEROGA” (AI SENSI DELL’ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D. LGS. N. 165/2001 E DELL’ART. 13 DEL CCNL DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022)**

**Articolo 1**  
**Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente disciplinare, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, regola l'istituto della “progressione verticale in deroga” (progressione tra le Aree) consistente in un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario che prevede il passaggio da un'area a quella immediatamente superiore. Le progressioni verticali sono finalizzate a valorizzare le professionalità acquisite all'interno dell'ente e si concretizzano nella verifica del possesso delle competenze e delle capacità idonee allo svolgimento di compiti e attività di maggiore responsabilità e complessità e di più alto contenuto professionale, corrispondenti a un profilo di inquadramento nell'area superiore. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, sono disciplinate con il presente Disciplinare le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, in ottemperanza a quanto disposto dalle norme sopracitate. Le progressioni verticali sono dette “in deroga” in quanto possono accedere all'area superiore quei dipendenti che non avrebbero idoneo titolo di studio ma hanno maturato una competenza idonea nel ruolo tale da derogare al requisito scolastico.
2. Il numero dei posti (a tempo pieno e indeterminato) per le procedure comparative in oggetto è individuato nel “Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2025-2027” nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale).
3. Le norme contenute nel presente disciplinare costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura valutativa di cui al successivo articolo 4, tenendo conto dei criteri oggetto di confronto sindacale di cui al verbale del 04 novembre 2024.
4. Le procedure valutative disciplinate dal presente disciplinare possono essere attivate **entro il 31 dicembre 2025**, ovvero successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

**Articolo 2**  
**Disciplina e requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa**

1. Possono partecipare alla procedura disciplinata dal presente disciplinare i dipendenti in servizio presso l'ARDSU con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. I dipendenti, in possesso dei requisiti specificati ai commi successivi, che, alla data di indizione della procedura si trovano 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.

2. I requisiti di partecipazione sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione verticale, nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL del 16/11/2022 (di seguito indicata), specificati nell'avviso di selezione e di seguito riportati:

**Tabella C**  
**Tabella di corrispondenza**

<b>Progressione tra Aree</b>	<b>Requisiti</b>
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> 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) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> 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) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

3. I requisiti necessari per la partecipazione sono:

- Essere dipendente dell'**ARDSU** a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione secondo la declinazione contrattuale collettiva del comparto Funzioni Locali;
- Possedere i requisiti per il passaggio all'area superiore oggetto della specifica procedura come declinata nella sopra rappresentata tabella;
- Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, il passaggio all'Area superiore viene sospeso 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.

I requisiti per l'accesso ai posti messi a selezione devono essere posseduti dai candidati al **momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda** e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria.

### **Articolo 3** **Criteri di selezione per le progressioni speciali**

1. I criteri per l'effettuazione delle procedure del presente disciplinare sono determinati nel rispetto del peso percentuale previsto dall'articolo 13, comma 7 del CCNL del 16/11/2022, il quale prevede che il peso percentuale per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione non potrà essere inferiore al 20%. I criteri sono stati oggetto di apposita procedura di confronto con le OO.SS. di cui al verbale del 04 novembre 2024 e sono i seguenti:

<b>CRITERI</b>	<b>PESO %</b>	<b>PUNTI MAX</b>
<i>A) esperienza maturata nell'area e profilo professionale di provenienza anche a tempo determinato</i>	50	50
<i>B) titolo di studio</i>	20	20
<i>C) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo le competenze certificate (es. competenze informatiche e linguistiche), le abilitazioni professionali</i>	30	30
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### **Articolo 4** **Procedura valutativa**

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato:

**A.** l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza, anche a tempo determinato;

a) Viene valutata l'esperienza maturata anche a tempo determinato nell'area e profilo professionale di provenienza, in coerenza con la tipologia di figura professionale come indicata e richiesta nel Piano dei Fabbisogni, presso l'azienda o altri enti alla data del 1 gennaio 2025: **FINO AD UN MASSIMO COMPLESSIVO DI 50 PUNTI.**

In relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni da compiere e competenze tecniche professionali, l'avviso di selezione per la procedura di progressione verticale può esplicitare la richiesta che l'esperienza utile sia maturata dal candidato nell'ambito di uno specifico profilo professionale o servizio dell'Azienda in quanto ritenuto pertinente rispetto al posto da ricoprire.

Si considerano pertanto valutabili solo i periodi di attività attinenti alle posizioni oggetto della procedura valutativa: **2 punti per anno nel caso di servizio reso nell'Azienda. (Gli anni precedenti alla costituzione dell'azienda unica, 01 luglio**

2008, presso le precedenti aziende DSU sono conteggiati come esperienza maturata presso l'ente); **1 punto** per anno nel caso di servizio reso in altri enti. Le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (esempio: 5 mesi: 5/12) considerando come mese un intero periodo continuativo superiore a 15 giorni.

Viene valutata tutta l'esperienza maturata compreso il periodo richiesto ai fini di ammissione alla procedura come indicato dal candidato nell'istanza di partecipazione.

Non sono utili, ai fini del computo del requisito i periodi:

- di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc.);
- di prestazione libero-professionale, collaborazione coordinata e continuativa e comunque altri contratti di lavoro autonomo;
- in cui il dipendente sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari, con l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio oppure di sospensione cautelare per procedimento penale o per misura restrittiva della libertà personale, fatto salvo, in tale seconda ipotesi, un'eventuale sentenza penale di assoluzione per i medesimi fatti che intervenga entro la data di assunzione nell'area superiore; analogamente, in caso di riammissione in servizio per effetto di conciliazione, non sono utili i periodi non lavorati precedenti alla effettiva riammissione, salvo una diversa, espressa previsione contenuta nel verbale di conciliazione medesimo;
- di assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto per la quale non maturi l'anzianità di servizio.

Nella predisposizione del CV si devono esplicitare i periodi che si ritiene siano valutabili ai fini dell'esperienza escludendo le aspettative, i periodi di sanzione o altro come meglio esplicitato sopra.

- b) L'esperienza professionale maturata nell'area di inquadramento inferiore ma in profili diversi, secondo quanto meglio specificato sopra, viene valutata assegnando n. 0 (zero) punti per ciascuna annualità intera.

**B. Il titolo di studio posseduto: massimo 20 punti.**

Viene considerato il titolo di studio rilasciato da Istituti riconosciuti dall'Ordinamento scolastico secondo i criteri definiti dal MUR.

Viene conteggiato soltanto il titolo di studio più alto posseduto. Nel caso di possesso di più titoli di pari livello, è oggetto di valutazione solo un titolo, cioè quello più alto.

Nel caso di titolo di studio conseguito all'estero si fa riferimento alla normativa vigente in materia per il riconoscimento dello stesso. La procedura di equipollenza deve essere avviata entro la data di scadenza dell'avviso qualora il candidato, al momento della presentazione della domanda non sia già in possesso del riconoscimento accademico del titolo di studio.

Tabella dei punteggi:

<i>Dottorato di ricerca</i>	<b>20 punti</b>
<i>Diploma di specializzazione post laurea, Master II livello (con superamento di esami finali)</i>	<b>18 punti</b>
<i>Laurea Magistrale ,( vecchio ordinamento) o, specialistica (2 anni) o diploma di laurea a ciclo unico</i>	<b>16 punti</b>
<i>Master I livello (accesso dopo laurea triennale) con superamento di esame finale</i>	<b>14 punti</b>
<i>Laurea triennale</i>	<b>12 punti</b>
<i>Diploma di scuola secondaria di II grado</i>	<b>10 punti</b>
<i>Diploma di scuola secondaria di I grado (solo per il passaggio dall'Area Operatori a Istruttori)</i>	<b>5 punti</b>

- C.** Le competenze professionali possedute attinenti alle competenze richieste nella posizione di destinazione, anche con riferimento alla formazione acquisita nell'ambito lavorativo: **massimo 30 punti**.

La declinazione dei punteggi attribuiti ai criteri rientranti nell'ambito delle competenze professionali è la seguente:

<b>C) Competenze professionali attinenti alle competenze richieste</b>		<b>Fino a 30 punti</b>
<i>Competenze informatiche</i>	Sulla base delle certificazioni in possesso secondo i sistemi di classificazione: Base (1 punto), Intermedio (2 punti), Avanzato (3 punti), Esperto (4 punti)	<b>Max 4 punti</b>
<i>Competenze linguistiche</i>	Sulla base delle certificazioni in possesso secondo i sistemi di classificazione: A1 (0,5 punti), A2 (1 punto) B1 (1,5 punti) B2 (2 punti) C1 (3 punti) C2 (4 punti)	<b>Max 4 punti</b>
<i>Valutazione ultimo triennio</i>	Media valutazione individuale ultimo triennio : ** vedasi tabella dei punteggi (2023-2022-2021)	<b>Max 10 punti</b>

<i>Abilitazioni professionali attinenti al posto da ricoprire (esame di Stato)</i>	Attribuiti 3,5 punti ad abilitazione fino ad un max 7 punti	<b>Max 7 punti</b>
<i>Eventuali incarichi o compiti che comportino specifiche responsabilità (art. 84 CCNL)</i>	<p>Saranno valutati gli incarichi di specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL vigente.</p> <p><i>Si considerano le attribuzioni negli ultimi 5 anni precedenti alla data di scadenza del bando: 1 punto per ogni anno di attribuzione.</i></p> <p><i>Le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (esempio: 5 mesi: 5/12) considerando come mese un intero periodo continuativo superiore a 15 giorni.</i></p>	<b>Max 5 punti</b>

- \*\*Nel caso in cui i dipendenti siano privi di valutazione negli ultimi tre anni, è possibile andare a ritroso fino ad un massimo di 5 anni, pertanto fino al 2019.
- Se privi di valutazione il punteggio è riparametrato sul numero delle valutazioni assegnate al personale della stessa area relativamente al periodo di competenza senza valutazione.
- In caso di parità di punteggio complessivo la precedenza in graduatoria sarà data:
  - 1) in prima istanza a chi, nelle competenze professionali, ha acquisito il punteggio più elevato (Criterio C);
  - 2) in seconda istanza a chi ha maggiore anzianità di servizio presso l’Azienda (Criterio A);
  - 3) In caso di ulteriore parità di punteggio, si applicheranno le preferenze di cui all’art. 5 del D.P.R. n. 487/1994 e s.m.i..

*\*Tabella per il calcolo del punteggio  
Max 10 punti*

Media Performance nel triennio	Punteggio
Da 99,00 a 100,00	10
Da 98,00 a 98,99	9
Da 97,00 a 97,99	8
Da 96,00 a 96,99	7
Da 95,00 a 95,99	6
Da 94,00 a 94,99	5
Da 93,00 a 93,99	4
Da 92,00 a 92,99	3
Da 91,00 a 91,99	2
Da 90,00 a 90,99	1

Per le valutazioni della performance dei candidati saranno utilizzate le schede depositate agli atti del Servizio Gestione Risorse Umane, senza necessità che i candidati producano e dichiarino alcunché.

Per il personale che sia stato assunto con mobilità, nel caso in cui non fosse disponibile una o più valutazioni dell’azienda, si potrà fare riferimento a quella dell’ente di provenienza, riparametrata sulla base della scala utilizzata per la valutazione del personale dell’Azienda al fine di consentire l’allineamento con il metodo di calcolo della performance. A tal proposito il dipendente dovrà autocertificare le valutazioni. In questo caso il dipendente è

tenuto a dichiarare nella domanda tali dati, affinchè siano oggetto di valutazione. In caso contrario, non si procederà alla valutazione di tale dato.

2. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni dei criteri di cui ai punti a), b), e c) precedenti è **pari a 100 punti**.

## **Articolo 5** **Commissione valutatrice**

1. La valutazione dei candidati, nonché la conseguente formulazione della graduatoria, è svolta da una o più Commissioni in relazione alle Aree interessate dalle progressioni. La/le Commissione/i è/sono nominata/e con provvedimento del direttore dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande, in conformità a quanto indicato dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dalle norme sul reclutamento del personale.
2. La Commissione è composta da tre membri, di cui un Dirigente dell'Azienda con funzioni di Presidente. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente appartenente all'Area non inferiore a quella degli Istruttori. Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione, salvo motivata impossibilità, è riservato, a ciascuno dei due sessi in conformità all'articolo 57 del D.Lgs n. 165/2001.
3. Non possono far parte della Commissione i componenti degli organi di direzione politica dell'Amministrazione, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali e che abbiano riportate condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Tale ultimo divieto si applica anche ai segretari delle commissioni.
4. La Commissione, quale organo collegiale perfetto, opera con la contestuale presenza di tutti i suoi componenti ed assume le determinazioni mediante votazione palese e a maggioranza di voti.
5. La Commissione può svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, ai sensi dell'art. 9 comma 12 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e s.m.i.
6. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione valutatrice si rimanda al Regolamento delle procedure di accesso all'impiego e dal Regolamento Regionale in materia di concorsi n. 33/R/2010.

## **Articolo 6** **Avviso di selezione e domanda di partecipazione**

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura valutativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con Provvedimento del direttore.
2. L'avviso di selezione, adottato con Provvedimento del direttore, è pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente (sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Bandi di

Concorso/Avvisi relativi al personale interno"), per almeno 30 (trenta) giorni consecutivi e all'albo pretorio on line.

3. Le pubblicazioni di cui al comma 2 assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti mediante messaggio di posta elettronica inviato alla casella istituzionale.
4. L'avviso di selezione deve indicare:
  - o la posizione da ricoprire (Area/famiglia professionale/profilo professionale);
  - o le competenze/esperienze richieste per le posizioni da ricoprire;
  - o la sede di destinazione;
  - o i requisiti richiesti per l'ammissione alla procedura selettiva;
  - o il trattamento giuridico/economico previsto dalla contrattazione collettiva vigente;
  - o il termine e le modalità per la presentazione delle domande di ammissione;
  - o le modalità di svolgimento della procedura valutativa;
  - o l'indicazione dei titoli/documenti da presentare per la valutazione;
  - o l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR 679/2016.
5. L'avviso dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione **del curriculum vitae** (c.v.) del candidato che riporterà, ai fini della valutazione, **le competenze professionali acquisite** nel contesto lavorativo **e l'esperienza professionale** specifica maturata in relazione alle mansioni da ricoprire e agli ambiti delle attività di destinazione **con indicazione dei periodi di riferimento (area aziendale, servizio, mansione)**; **Tale curriculum farà parte integrante e sostanziale della domanda di partecipazione.**
6. Il dipendente che intende partecipare alla procedura deve presentare istanza entro il termine previsto nell'avviso e potrà presentare **una sola candidatura, utilizzando esclusivamente il format messo a disposizione dall'Azienda.** I titoli devono essere autocertificati, ai sensi del D.P.R. 445/2000, nella domanda di partecipazione alla procedura di selezione indetta.
7. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura per posizione.
8. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
9. Il Provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le stesse modalità dell'avviso precedente. Restano valide le domande di partecipazione presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

## Articolo 7

### **Svolgimento dei lavori: istruttoria ed ammissione delle domande**

1. Dopo la scadenza del bando, ogni Commissione appositamente nominata riceve, tramite il Segretario, l'istruttoria, svolta a cura del Servizio Gestione Risorse Umane, relativa alle domande di ammissione dei concorrenti ed avente ad oggetto la verifica del possesso dei requisiti di partecipazione e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente disciplinare e dall'avviso.

L'esito dell'istruttoria è approvato con Provvedimento del direttore e pubblicato in "Amministrazione Trasparente" nella sezione "Bandi di concorso/Avvisi relativi al personale interno". L'atto conterrà l'elenco dei candidati ammessi e gli eventuali candidati esclusi.

2. La Commissione procederà successivamente, per i candidati ammessi, alla valutazione e all'attribuzione dei punteggi secondo i criteri indicati al precedente art. 4.

Si precisa che non saranno attribuiti punteggi a voci curriculari o altri elementi non comunicati in modo chiaro, completo ed esaustivo; **l'attribuzione dei punteggi verrà effettuata dalla Commissione ESCLUSIVAMENTE sulla base dei dati che il candidato avrà riportato nella domanda e nel curriculum vitae. La Commissione, altresì, ometterà di assegnare il punteggio qualora il candidato faccia rimando alla verifica "d'ufficio" di dati già in possesso dell'Azienda, con la sola eccezione dei dati relativi alla valutazione della performance del dipendente, per il quali è ammesso anche il mero rinvio alle schede giacenti agli atti del Servizio Gestione Risorse Umane (senza che il dipendente possa opporre in tal caso alcuna riserva). Il tutto fatta eccezione per i dipendenti assunti per mobilità, i quali – non essendo stati valutati dall'Azienda – intendano far riferimento alle valutazioni ricevute dagli Enti di provenienza (vedi precedente art. 4).**

## **Articolo 8**

### **Graduatorie**

1. Le graduatorie, una per ciascuna tipologia dei posti individuati dall'avviso, sono formulate dalla Commissione sulla base delle valutazioni complessive attribuite a ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella procedura di valutazione di cui al precedente art. 4 e sono formate in ordine decrescente di votazione complessiva.
2. In caso di parità di punteggio complessivo la precedenza in graduatoria sarà data:
  - a) in prima istanza a chi, nelle competenze professionali, ha acquisito il punteggio più elevato (Criterio C);
  - b) in seconda istanza a chi ha maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda (Criterio A);
  - c) in caso di ulteriore parità di punteggio, si applicheranno le preferenze di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 487/1994 e s.m.i.
3. Gli esiti della procedura saranno pubblicati entro 120 giorni dalla data di scadenza prevista per l'invio delle manifestazioni di interesse. Le graduatorie finali sono approvate con Provvedimento del direttore entro 45 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione trasmessa da parte della Commissione valutatrice.
4. Ad avvenuta approvazione delle graduatorie, ai dipendenti utilmente collocati, saranno attribuiti la nuova Area di inquadramento e il relativo profilo professionale, e **gli stessi verranno assegnati al Servizio e alla sede per il quale hanno proposto la candidatura.** Gli effetti giuridici ed economici del nuovo inquadramento decorrono dalla stipula del nuovo contratto di inquadramento nella nuova area professionale e ciò comporterà la permanenza del dipendente nella sede territoriale di lavoro assegnata, per una durata non inferiore a cinque anni dalla data di sottoscrizione del contratto individuale.
5. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura indetta e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriori scorimenti. Non si considera "scorimento", ai fini di quanto sopra, l'attribuzione del posto al candidato subentrante, in caso di rinuncia del candidato utilmente classificato.
6. Il personale riclassificato nell'area immediatamente superiore, a seguito delle procedure valutative di cui al presente disciplinare, è esonerato dal periodo di prova, previo consenso dell'interessato. Per i casi in cui l'esonero dal periodo di prova non opera, il vincitore della

progressione verticale straordinaria beneficia della conservazione del posto nell'area di provenienza, per il tempo della prova nella nuova area, previsto dal CCNL 2019 – 2021 all'art. 25 e rientrerà nella categoria precedente nel caso di mancato superamento della prova nella nuova area (per recesso dell'Ente o del dipendente stesso).

7. Non sono previste procedure conciliative in quanto si tratta di procedure di accesso all'impiego. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.

## **Articolo 9**

### **Informativa sul Trattamento dei Dati Personalni**

1. L'Avviso dovrà garantire che il trattamento dei dati personali sarà effettuato ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

## **Articolo 10**

### **Rinvio ed entrata in vigore**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente disciplinare, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili e dal Regolamento Regionale in materia di concorsi n. 33/R/2010.
2. Il presente disciplinare entra in vigore con la pubblicazione del Provvedimento del direttore che lo approva e resta in vigore sino al termine del 31 dicembre 2025 previsto dall'art. 13, comma 6, del CCNL del personale del comparto Funzioni locali e successive modifiche ed integrazioni, salvo eventuali proroghe disposte dalla legge o dalla contrattazione collettiva.