

REGOLAMENTO UNICO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI FRA LE AREE

Sommario

REGOLAMENTO UNICO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI FRA LE AREE.....	1
CAPO I PRINCIPI GENERALI.....	2
Articolo 1 Contenuti.....	2
Articolo 2 Piano dei fabbisogni.....	2
CAPO II PROGRESSIONI TRA LE AREE.....	2
Articolo 3 Progressioni tra le Aree (articolo 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001) articolo 15 CCNL 16 novembre 2022 - Requisiti di accesso e criteri di valutazione.....	2
Articolo 4 Progressioni tra le Aree articolo 13, comma 6, CCNL 16 novembre 2022 - Requisiti di accesso e criteri di valutazione.....	4
CAPO III PROCEDURA COMPARATIVA.....	5
Articolo 5 Avviso.....	5
Articolo 6 Pubblicizzazione dell'avviso.....	6
Articolo 7 Operazioni preliminari.....	6
CAPO IV COMMISSIONE ESAMINATRICE E SVOLGIMENTO DELLE PROVE SELETTIVE.....	7
Articolo 8 Commissione esaminatrice.....	7
Articolo 9 Svolgimento dei lavori.....	7
Articolo 10 Criteri per lo svolgimento delle prove di selezione.....	8
Articolo 11 Formazione della graduatoria finale.....	8
CAPO V ASSUNZIONE NELL'AREA SUPERIORE.....	8
Articolo 12 Inquadramento vincitori nell'Area superiore.....	8
CAPO VI NORMA DI RINVIO.....	9
Articolo 13 Norma di rinvio.....	9
allegato	

CAPO I PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 Contenuti

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure comparative per le progressioni fra le Aree, in conformità a quanto disposto dall'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, articoli 13, commi 6, 7 e 8, e 15.
2. Le progressioni tra Aree consistono in un percorso di sviluppo professionale attraverso il passaggio dall'area di provenienza a quella immediatamente superiore, basato sull'acquisizione di competenze ed esperienze, secondo criteri selettivi e meritocratici.

Articolo 2 Piano dei fabbisogni

1. Le progressioni fra le Aree devono essere previste all'interno della sezione Piano triennale dei fabbisogni del personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) dell'Ente, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

CAPO II PROGRESSIONI TRA LE AREE

Articolo 3 Progressioni tra le Aree (articolo 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001) articolo 15 CCNL 16 novembre 2022- Requisiti di accesso e criteri di valutazione

1. In attuazione di quanto previsto dalla normativa di riferimento, alle progressioni tra le Aree di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come declinate all'articolo 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, si applicano i requisiti di accesso e i criteri di valutazione di cui ai seguenti commi.
2. Ai sensi di quanto stabilito all'articolo 15, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, sono previsti i seguenti requisiti di accesso:
 - A) essere titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al momento di indizione della procedura comparativa, alla data di scadenza dell'avviso e anche al momento della proposta del contratto individuale di lavoro conseguente all'eventuale esito positivo della selezione;
 - B) possesso di valutazione positiva, pari al valore minimo medio di 70/100 per gli Operatori Esperti e 80/100 per gli Istruttori conseguito negli ultimi tre anni di servizio; qualora in una delle annualità non sia stata ottenuta valutazione per assenza dal servizio, sono considerate le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico;
 - C) essere inquadrato nell'Area giuridica immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto di selezione, secondo l'ordinamento professionale di cui all'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022;
 - D) essere inquadrato nel profilo professionale propedeutico appartenente a professionalità omogenea, secondo quanto previsto dalla TABELLA A, allegata che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Regolamento, al fine di stabilire percorsi predefiniti di inquadramento valoriale: l'inquadramento nel profilo professionale di ambito omogeneo propedeutico alla posizione professionale da ricoprire assicura l'acquisizione delle necessarie competenze professionali in funzione della relativa evoluzione verso posizioni maggiormente qualificanti, scongiurando, in tal modo, un approccio meramente formalistico alla selezione, a vantaggio, viceversa, di una effettiva valorizzazione della professionalità acquisita nell'ambito omogeneo di espressione.

- E) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- F) possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione professionale posta a selezione risultante dall'avviso.
3. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, i **criteri** per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:
- a) Verrà attribuito un **massimo di 20 punti** nel caso di valutazione positiva media conseguita dal/la dipendente negli ultimi tre anni o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico corrispondente alla valutazione massima prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance (100 punti). Il punteggio sarà proporzionalmente ridotto qualora la media non corrisponda al valore massimo previsto dal sistema.
- b) Verrà attribuito un **massimo di 20 punti** a eventuali titoli di studio ulteriori, rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno all'Area, purché pertinenti rispetto al posto oggetto della progressione di carriera. La pertinenza sarà determinata dalla Commissione. Il punteggio è così parametrato:
- b1) **15 punti** qualora in possesso del titolo di studio superiore rispetto al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno;
- b2) **20 punti** qualora in possesso del titolo di studio superiore rispetto al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno, nonché master e/o specializzazioni post universitarie pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera;
- I punteggi di cui alla lettere b1) e b2) non sono cumulabili, ma assorbenti ovvero l'uno esclude l'altro
- c) competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite: **massimo 60 punti**.
4. La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite di cui alla **lett. c)** del precedente comma e dei titoli di studio di cui alla lett. b), verranno effettuate da un'apposita Commissione esaminatrice, eventualmente affiancata da uno psicologo del lavoro o esperto in organizzazione del lavoro. Le competenze di cui alla lettera c) saranno valutate in modo differenziato sulla base della tipologia di progressione effettuata:
- A) Progressione da Area Operatori ad Area Operatori esperti
Progressione da Area Operatori esperti ad Area Istruttori
- La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali e di ruolo sarà effettuata mediante colloquio tecnico e/o valutazione (assessment) (dinamica di gruppo o individuale)/intervista strutturata: **massimo 60 punti**.
- B) Progressione da Area Istruttori ad Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
- ➔ competenze, conoscenze e capacità professionali e di ruolo: **massimo 50 punti**, da assegnare in esito a colloquio tecnico e/o assessment (dinamica di gruppo o individuale)/intervista strutturata;
 - ➔ abilitazioni professionali attinenti al ruolo con superamento dell'esame finale: fino a un **massimo di 5 punti**;
 - ➔ attribuzione di specifiche responsabilità CCNL 16/11/2022 per un minimo di un anno o altri incarichi rivestiti: fino a un **massimo di 5 punti**, da declinare in proporzione al periodo effettuato.

La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo nel caso di valutazione minima ottenuta nel colloquio tecnico pari a:

- **42 punti su 60** per le progressioni di cui alla lettera A);
- **35 punti su 50** per le progressioni di cui alla lettera B).

[Articolo 4 Progressioni tra le Aree articolo 13, comma 6, CCNL 16 novembre 2022- Requisiti di accesso e criteri di valutazione](#)

1. Fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'articolo 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, la progressione tra le Aree può essere effettuata, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, con procedure valutative cui sono ammessi i/le dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (ex categoria A) ad Area degli Operatori esperti (ex categoria B)	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 ed opportunamente valutabile
da Area degli Operatori esperti (ex categoria B) ad Area degli Istruttori (ex categoria C)	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 ed opportunamente valutabile 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 ed opportunamente valutabile
da Area degli Istruttori (ex categoria C) ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)	a) laurea (triennale o magistrale/specialistica/vecchio ordinamento) 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 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 ed opportunamente valutabile

2. E' necessario inoltre il possesso dei requisiti di cui alle lettere A-C-D di cui al precedente articolo 3.
3. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, i **criteri** per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:
- a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: **massimo 20 punti**.
Il punteggio massimo verrà attribuito nel caso di possesso di una esperienza pari o superiore a 10 anni maturata nell'ambito del profilo professionale propedeutico a quello di destinazione, nonché nel Settore/Servizio/Ufficio interessato dall'avviso.
Il punteggio sarà calcolato proporzionalmente nel caso di possesso di esperienza complessivamente di durata inferiore a 10 anni maturata nell'ambito del profilo professionale propedeutico a quello di destinazione, nonché nel Settore/Servizio/Ufficio interessato dall'avviso: **2 punti per anno**.

Il punteggio sarà attribuito al 50% nel caso di esperienza maturata in Settore/Servizio/Ufficio diverso rispetto a quello di destinazione: **1 punto per anno**.

b) Titolo di studio: **massimo 20 punti** così ripartiti:

b1) **5 punti** per il possesso di titolo derogatorio rispetto all'accesso dall'esterno necessario quale requisito di partecipazione;

b2) **15 punti** qualora in possesso di titolo richiesto per l'accesso dall'esterno;

b3) **20 punti** qualora in possesso di titolo superiore rispetto al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno.

I punteggi di cui alle lettere b2) e b3) non sono cumulabili, ma assorbenti, ovvero l'uno esclude l'altro.

c) Competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite: **massimo 60 punti**.

4. La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite di cui alla **lettera c)** del precedente comma verrà effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice, eventualmente affiancata da uno psicologo del lavoro, sulla base dei seguenti elementi e relativi punteggi massimi, differenziati sulla base della tipologia di progressione effettuata:

A) Progressione da Area Operatori ad Area Operatori esperti

Progressione da Area Operatori esperti ad Area Istruttori

La valutazione delle competenze, conoscenze e capacità professionali e di ruolo sarà effettuata mediante colloquio tecnico e/o valutazione (assessment) (dinamica di gruppo o individuale)/intervista strutturata: **massimo 60 punti**.

B) Progressione da Area Istruttori ad Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

a) competenze, conoscenze e capacità professionali e di ruolo: **massimo 50 punti**, da assegnare in esito a colloquio tecnico e/o assessment (dinamica di gruppo o individuale)/intervista strutturata;

b) abilitazioni professionali attinenti al ruolo con superamento dell'esame finale: fino a un **massimo di 5 punti**;

c) attribuzione di specifiche responsabilità CCNL 16/11/2022 per un minimo di un anno: fino a un **massimo di 5 punti**, da declinare in proporzione al periodo effettuato.

5. La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo nel caso di valutazione minima ottenuta nel colloquio tecnico pari a:

- **42 punti su 60** per le progressioni di cui alla lettera A);

- **35 punti su 50** per le progressioni di cui alla lettera B).

6. Per la progressione ad alcuni profili (Funzionario EQ Tecnico, Assistenti Sociali, Giornalisti, ecc.) è obbligatorio il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

CAPO III PROCEDURA COMPARATIVA

Articolo 5 Avviso

1. L'Ente, con specifica PEC, comunica al Servizio Personale la tipologia di progressione verticale (progressione verticale ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 C.C.N.L. 16/11/2022 ovvero progressione verticale ai sensi dell'art. 13 co. 6 C.C.N.L.16/11/2022).
2. L'indizione della procedura comparativa è disposta con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione.
3. L'avviso, predisposto e sottoscritto dal Servizio Personale e Organizzazione dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) l'Area, il profilo professionale in base al nuovo sistema di classificazione, le competenze, conoscenze e capacità di ruolo e il livello richiesto delle stesse (su proposta dell'Ente);
- b) i requisiti per l'accesso prescritti per l'ammissione alla procedura (su proposta dell'Ente);
- c) il trattamento economico lordo con l'indicazione di tutti gli emolumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente;
- d) l'eventuale data del colloquio (su proposta dell'Ente);
- e) le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
- f) il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire al Servizio Personale e Organizzazione;
- g) le modalità che il Servizio Personale e Organizzazione utilizzerà per inviare le necessarie comunicazioni ai/candidati/e;
- h) la votazione minima richiesta per il superamento della selezione;
- i) i titoli che danno luogo a preferenza a parità di punteggio ai sensi di legge nonché i termini e le modalità della loro presentazione;
- j) schema di domanda di partecipazione tramite modulo on line.

Articolo 6 Pubblicizzazione dell'avviso

1. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno 15 giorni all'Albo Pretorio (data dalla quale decorrono gli effetti giuridici degli atti oggetto di pubblicazione), sul sito, nonché pubblicizzato con modalità idonee ad assicurare la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti dell'Ente per il quale viene indetta la selezione.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato da ragioni di pubblico interesse.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. Su proposta del Comune di Calderara di Reno, è possibile prorogare la scadenza dell'avviso, revocare o annullare la selezione al verificarsi dei presupposti richiesti dall'interesse generale o dalle disposizioni vigenti.

Articolo 7 Operazioni preliminari

1. Il Servizio Personale e Organizzazione, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità.
2. Il Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione adotta il provvedimento di ammissibilità delle domande regolari e regolarizzabili, di ammissione con riserva nel caso di dubbi circa la regolarità delle medesime, e pronuncia l'esclusione di quelle insanabili e irregolari.
3. Il Servizio Personale e Organizzazione provvede ad attribuire i punteggi di cui all'articolo 3, comma 3, lettere a), nel caso di procedura ai sensi dell'articolo 52 comma 1 bis D.Lgs. 165/2001 e art. 15 C.C.N.L. 16/11/2022 o di cui all'articolo 4, comma 3, lettere a) e b) nel caso di procedura ai sensi dell'articolo 13 del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. I risultati dell'istruttoria rispetto alla ammissibilità delle domande, nonché i punteggi di cui al precedente comma 3 vengono trasmessi alla Commissione esaminatrice nominata per il proseguimento della procedura.

CAPO IV COMMISSIONE ESAMINATRICE E SVOLGIMENTO DELLE PROVE SELETTIVE

Articolo 8 Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione, su proposta del Comune di Calderara di Reno.
2. La Commissione è composta dal Presidente e da due membri, tecnici esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti su proposta dello stesso Presidente individuato, tra funzionari dell'Ente, docenti ed estranei alla medesima, con eventuale presenza di uno psicologo del lavoro.
3. Non possono fare parte della Commissione esaminatrice coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Almeno un terzo dei componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi.
4. Nel rispetto dei principi di cui ai commi 2 e 3, le Commissioni esaminatrici sono di norma così composte:
PRESIDENTE:
Responsabile del Settore in cui è collocato il posto da ricoprire o suo delegato;
MEMBRI:
- due componenti esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione.
Nel caso si tratti di persone non dipendenti di Pubbliche Amministrazioni, dovranno essere in possesso di una professionalità almeno equiparabile per contenuti a quella del posto messo a selezione.
La Commissione potrà essere altresì integrata e/o affiancata da uno psicologo del lavoro.
5. Le funzioni di segreteria vengono svolte da un/a dipendente del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua, o nel caso di impossibilità, da un dipendente del Comune di Calderara di Reno.
6. Per la disciplina dei compensi spettanti ai componenti della Commissione, nel caso di componenti esterni, si rimanda alle disposizioni di cui al Regolamento unico sull'accesso dell'Unione Terred'Acqua.
7. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione esaminatrice si rimanda alle norme vigenti.

Articolo 9 Svolgimento dei lavori

1. Nella sua prima seduta la Commissione prende visione, quale primo adempimento, dell'avviso e dei requisiti per l'accesso. Provvede quindi a definire i criteri di valutazione, nonché le modalità di assegnazione dei punteggi relativi alle competenze, conoscenze e capacità professionali acquisite di cui all'articolo 3, comma 4, lettere A) e B), nel caso di procedura ai sensi dell'articolo 15 del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o di cui all'articolo 4, comma 4, lettere A) e B), nel caso di procedura "in deroga" ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022. La Commissione inoltre valuterà i titoli di cui all'art. 3 co. 3 lettera B).
2. Dopo aver definito i criteri di cui al comma 1, la Commissione prende visione delle domande presentate, delle risultanze rispetto alla ammissibilità delle stesse e dei punteggi assegnati, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 3, del presente Regolamento.
3. La verbalizzazione dei lavori della Commissione viene effettuata dal/dalla Segretario/a, incaricato/a anche della custodia, sotto la sua responsabilità, di tutti gli atti relativi alla procedura fino alla conclusione dei lavori.

Articolo 10 Criteri per lo svolgimento delle prove di selezione

1. Il colloquio tecnico e/o assessment (dinamica di gruppo o individuale)/intervista strutturata dovrà accertare le competenze, conoscenze e capacità dei/delle candidati/e necessarie per ricoprire il ruolo oggetto della selezione.
2. La Commissione, di norma, nel giorno individuato per i colloqui, predispone le prove da somministrare e definisce i relativi criteri di valutazione, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, nel caso di procedura di cui all'articolo 15 del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o ai sensi dell'articolo 4, comma 4, nel caso di procedura "in deroga" di cui all'articolo 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022.

Articolo 11 Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria provvisoria finale di merito è formata sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione complessiva da ciascun/a candidato/a, con osservanza, a parità di punti, delle preferenze di legge.
2. La graduatoria definitiva di merito e la nomina dei vincitori o vincitrici della selezione è approvata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua ed è immediatamente efficace.
3. La graduatoria di merito, composta dai/dalle candidati/e che hanno superato positivamente la selezione, in ragione del punteggio minimo ottenuto nel colloquio tecnico, è ottenuta sommando il punteggio conseguito nel suddetto colloquio e gli ulteriori punteggi previsti all'articolo 3 o 4 del presente Regolamento ed è utilizzabile unicamente per le posizioni oggetto della selezione.
4. Sono dichiarati vincitori o vincitrici, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i/le candidati/e utilmente collocati/e nella graduatoria finale di merito.
5. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento degli idonei/e eventualmente classificati/e nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del vincitore o vincitrice, o di cessazione del/la dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.
6. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.

CAPO V ASSUNZIONE NELL'AREA SUPERIORE

Articolo 12 Inquadramento vincitori nell'Area superiore

1. Una volta approvata la graduatoria finale della procedura svolta per la progressione fra Aree, il/la dipendente risultato vincitore o vincitrice della procedura riceve la proposta di inquadramento nell'Area superiore con contestuale proposta di risoluzione consensuale del precedente rapporto, previamente concordata dal Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua con i Responsabili di riferimento, tenuto conto delle opposte esigenze qualora trattasi di Area/Settore diverso da quello di precedente assegnazione del/della dipendente.
2. Il Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua provvede agli adempimenti correlati all'inquadramento nella nuova posizione e propone al vincitore o alla vincitrice la stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro. Ricorre l'applicazione delle regole contrattuali collettive pertinenti.

3. Il/La dipendente che sottoscrive il contratto individuale di lavoro per il passaggio nella nuova Area è esonerato/a dal periodo di prova. La decorrenza del nuovo inquadramento sarà concordata tra i responsabili interessati ovvero tra il responsabile ed il dipendente compatibilmente con la necessità di fruire eventuali periodi di ferie maturate e non godute nell'inquadramento di provenienza.








CAPO VI NORMA DI RINVIO

Articolo 14 Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento disciplinante le procedure comparative per le progressioni tra le Aree si applicano le norme di cui al vigente Regolamento unico per l'accesso agli impieghi dell'Unione Terred'Acqua.

TABELLA A – PROFILI OMOGENEI PER PROGRESSIONI TRA LE AREE

COMUNE DI CALDERARA DI RENO

Area Funzionari ed EQ	Funzionario Amministrativo/contabile	Assistente sociale	Funzionario scolastico/cultural e	Funzionario specialista per il servizio sociale	Funzionario Tecnico	Funzionario di Polizia Locale
						
Area Istruttori	Istruttore Amministrativo/contabile		Istruttore bibliotecario/cultu rale Educatore asilo nido		Istruttore Tecnico	Agente di Polizia locale
						
Area Operatori Esperti	Operatore esperto servizi di supporto – Operatore esperto amministrativo/contabile		Operatore esperto servizi scolastici		Operatore esperto tecnico	