



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE I  
CRITERI DI SELEZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA  
ALLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO AI SENSI  
DELL'ART.82 DEL CCNL 16.10.2008  
Sottoscritto in data 15.7.2021**

Il giorno 15 del mese di Luglio dell'anno 2021, alle ore 9,00, presso una sala del Rettorato, si sono riunite le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica:**

Prof. Gianluca MARCHI (*Presidente*)  
Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*)

**R.S.U.**, nelle persone di:

Gianluca Tosetto.....  
Dario Mazzoli.....  
Di Iasio Elvira.....  
Marco Pettenuzzo...  
Giuseppe Gatti.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Dott.ssa Claudia Covizzi	FLC-CGIL	firmato
Sig. Rosario Giuffrida	CISL-Scuola	firmato
Dott. Sergio Amedeo Gallo	Fed. UIL-Scuola R.U.A	firmato.
Dott.ssa Carmen Martino	S.N.A.L.S. – Conf.S.A.L.	firmato

sottoscrivono il presente contratto integrativo riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica interna alla categoria del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art.82 del CCNL 16.10.2008. Nell'ambito della stessa le parti, in conformità alle disposizioni vigenti, hanno preso atto delle disposizioni contenute nel presente regolamento non oggetto di accordo, in particolare degli artt. 1, 2, 3 ed hanno raggiunto un accordo in merito alla disciplina contenuta negli artt.4, 5, 6, 7.

## PREMESSE NORMATIVE

VISTO l'art.4 – comma 2 – lett. a) del CCNL 2006/9;

VISTO che l'art.4 – comma 2 – lett. c) del CCNL 2006/2009 prevede che: *“La contrattazione collettiva si svolge sulle seguenti materie: (...) c) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art.82, comma 1”*;

VISTO l'art. 79 *“Progressione economica all'interno della categoria”* del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.82 *“Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria”* del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.88, comma 2, lett. a) del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.6 del CCNL 2008/9;

VISTO il decreto legislativo n.150 del 27.10.2009;

VISTO il contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19.4.2018 del comparto Istruzione e Ricerca;

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo del 30.4.2021 riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica interna alla categoria del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art.82 del CCNL 16.10.2008;

VISTA la delibera del Consiglio di amministrazione del 29.6.2021 con la quale è stata approvata detta ipotesi di contratto integrativo e si è autorizzata la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo predetto, fatti salvi gli adempimenti di cui all'art. 55 del Dec. Leg.vo 150/2009 (acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo);

VISTA la nota direttoriale del 28/06/2021, Prot n 153678, con la quale detta ipotesi di contratto integrativo unitamente alla relazione illustrativa ed a quella tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo al fine di acquisirne apposita certificazione, ai sensi dell'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009 ed art.7 – comma 8 – del CCNL 19.4.2018;

VISTO il verbale del collegio dei revisori dei conti del 2.7.2021, n.39 con il quale detta ipotesi di contratto integrativo è stata certificata positivamente;

# **REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA**

## **Articolo 1**

### *(Ambito e principi di applicazione)*

1. Il presente Regolamento disciplina, **a decorrere dall'1.1.2021**, le modalità di conseguimento, da parte del personale tecnico-amministrativo di ruolo dell'Università di Modena e Reggio Emilia, di posizioni economiche superiori all'interno di ciascuna categoria.
2. Le procedure di selezione sono improntate ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

## **Articolo 2**

### *(Risorse e finalità)*

1. I passaggi alle posizioni economiche superiori sono disposti con decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di riferimento (ai sensi dei pareri ARAN DFP e MEF-RGS attualmente vigenti si intende l'anno di approvazione della graduatoria), con cadenza annuale, compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, da eventuali ulteriori disposizioni e dal Contratto Integrativo che ne determina la consistenza.
2. Tali risorse sono destinate al finanziamento della progressione economica in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

## **Articolo 3**

### *(Requisiti e decorrenza della progressione)*

1. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi di cui al presente regolamento gli interessati debbono aver maturato **2 anni** di effettivo servizio all'interno del comparto nella posizione economica immediatamente inferiore della categoria di appartenenza, compreso il servizio prestato a tempo determinato nella medesima posizione e categoria.
2. I due anni di effettivo servizio di cui al comma 1 del presente articolo devono essere posseduti alla data del **1° gennaio di ciascun anno** di applicazione, data dalla quale scaturiranno per il personale in

servizio gli effetti giuridici ed economici della progressione economica orizzontale (qualora le graduatorie vengano pubblicate nel medesimo anno di riferimento).

3. Sono esclusi dal computo dell'effettivo servizio i periodi di aspettativa non retribuita, ivi compresi l'aspettativa per il conferimento degli incarichi dirigenziali o per dottorato di durata superiore a sei mesi globalmente considerata, salvo quelli riferiti ad aspettative per le quali specifiche disposizioni normative ne prevedano la valutazione espressa.
4. Negli ultimi due anni il candidato non deve essere incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorso in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
5. I candidati devono inoltre essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ateneo di Modena e Reggio Emilia alla data di emissione del provvedimento di inizio procedura. (compreso il personale comandato presso altre amministrazioni ed il personale in aspettativa).

#### **Articolo 4**

##### ***(Ripartizione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali)***

1. Con cadenza annuale le parti negoziali concorderanno, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili (indicate al netto oneri a carico dell'ateneo) l'importo da destinare ai nuovi passaggi a posizioni economiche superiori, da realizzarsi mediante l'attivazione dei meccanismi selettivi disciplinati dal presente regolamento.
2. Detto importo complessivo verrà ripartito dalle parti negoziali, proporzionalmente agli aventi diritto, fatto salvo quanto previsto al sotto riportato comma 4, al fine di costituire singoli fondi da destinare a ciascuna categoria contrattuale.
3. Tali fondi verranno utilizzati al fine di corrispondere incrementi economici nelle corrispondenti categorie professionali a seguito dell'espletamento dei meccanismi selettivi in argomento, come previsto agli artt.5 e 6 del presente regolamento.
4. Il sopra riportato criterio potrà essere rivisto dalle parti negoziali, con cadenza annuale, in seguito a verifica dell'andamento delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito delle varie categorie del personale in relazione alle professionalità acquisite.
5. Le parti negoziali determineranno i criteri per la riassegnazione dei resti provenienti da ciascun fondo ai fini della formazione della graduatoria finale.

#### **Articolo 5**

##### ***(Criteri e fasi di selezione)***

1. I meccanismi selettivi si realizzano mediante la formulazione di graduatorie di merito, suddivise per categoria contrattuale.
2. La selezione si sviluppa in una duplice fase selettiva nell'ambito di ognuna delle quali vengono valutati gli indicatori di cui all'art.82 – comma 2 del CCNL 16/10/2008, come segue:
3. FASE 1:
  - a. Verranno valutati cinque indicatori: Formazione pertinente, Arricchimento professionale; Qualità delle prestazioni, titoli culturali e professionali e anzianità di servizio come indicato dalla sottoesposta scheda:

INDICATORE	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO	TOTALE
<b>Formazione pertinente</b>	<p>Vengono valutati i titoli formativi (Corsi, seminari convegni e congressi, master, corsi organizzati in moduli) conseguiti dalla data dell'ultimo inquadramento nella categoria e posizione economica (compresi i periodi prestati con contratto di lavoro a tempo determinato) fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento</p> <p>Sono pertinenti e quindi valutabili i corsi formativi erogati o autorizzati dall'Ateneo</p> <p>Non sono valutabili singoli esami sostenuti per corsi di studio universitario</p>	<p>- 5 o più ore di formazione: 5 punti</p> <p>- Meno di 5 ore di formazione= 0 punti</p> <p><b>Punteggi totali=</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5 punti</b></li> <li>• <b>0 punti</b></li> </ul>	Max 5 punti
<b>Qualità delle prestazioni individuali (VALUTAZIONI)</b>	<p>-Valutazione delle prestazioni (con giudizio almeno parzialmente adeguato negli ultimi due anni) per EP</p> <p>-Valutazione della performance (con giudizio almeno parzialmente adeguato negli ultimi due anni) per cat. B, C e D</p>	<p>- Valutazione almeno Parzialmente adeg./Adeguito/più che adeguato (negli ultimi due anni) = 5 punti;</p> <p>- Valutazione negativa (in almeno uno dei due anni) = 0 punti - <b>non passaggio alla seconda fase della procedura</b></p> <p>- Assenza di valutazione per periodo di <b>effettiva</b></p>	Max 5 punti

		<p><b>presenza in servizio</b> in ciascun anno del biennio di riferimento inferiore al periodo minimo previsto: <b>non passaggio alla seconda fase della procedura (fatto salvo quanto indicato al **)</b></p> <p><b>Punteggi totali=</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5 punti</b></li> <li>• <b>0 punti</b></li> </ul>	
<b>Arricchimento professionale</b>	<p>Vengono valutati gli incarichi ricoperti alla data di ultimo inquadramento ovvero conferiti dalla data dell'ultimo inquadramento nella categoria e posizione economica (compresi i periodi prestati con contratto di lavoro a tempo determinato) fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento, esclusivamente come segue:</p> <p>1. incarichi speciali universitari: Sono considerati incarichi speciali universitari la partecipazione a gruppi di lavoro che coinvolgono più uffici e/o strutture; il conferimento deve avvenire a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione e/o da atto del Direttore Generale, Decreto Rettorale.</p> <p>Sono considerati inoltre incarichi speciali universitari gli incarichi comportanti l'attribuzione di una posizione altamente strategica (ex artt.75 e 76 del CCNL 16.10.2008); ovvero l'attribuzione di una posizione strategica di responsabilità (art.91 CCNL 16.10.2008).</p>	<p>- Almeno un incarico = 5 punti. - Nessun incarico, = 0 punti</p> <p><b>Punteggi totali=</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5 punti</b></li> <li>• <b>0 punti</b></li> </ul>	Max 5 punti
<b>Anzianità di servizio</b>	<p>Viene valutato l'effettivo servizio maturato nella categoria di appartenenza sommando anche l'eventuale periodo di servizio prestato nell'ambito del comparto con contratto a tempo indeterminato o determinato nella medesima categoria, fino al 31.12 dell'anno</p>	<p>- <b>Superiore a 2 anni =5 punti</b> - <b>Uguale a 2 anni= 0 punti</b></p> <p><b>Si considerano gli anni</b></p>	Max 5 punti

	<p>precedente a quello di riferimento. Non viene pertanto conteggiato il servizio svolto in categorie diverse da quella di ultimo inquadramento. Sono escluse dal computo del servizio le assenze per aspettativa non retribuita e per dottorato di ricerca superiori a sei mesi.</p> <p>Ai fini della valutazione dell' "anzianità di servizio", non si procederà ad alcuna ricostruzione del servizio precedentemente prestato in categorie inferiori, in altri comparti di amministrazione diversi dal comparto università, nelle ex qualifiche funzionali antecedenti al contratto Collettivo Nazionale del 9.8.2000.</p>	<b>interamente compiuti</b>	
<b>Titoli culturali e professionali</b>	<p>Vengono valutati i seguenti titoli conseguiti dalla data dell'ultimo inquadramento nella categoria e posizione economica (compresi i periodi prestati con contratto di lavoro a tempo determinato) fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento: docenze a contratto erogate a favore del nostro Ateneo (conferite a seguito di apposita selezione e previo nulla osta del responsabile della struttura) all'interno di corsi di laurea o corsi di Dottorato/Master/Specializzazione) ovvero incarichi di insegnamento all'interno di corsi di formazione/addestramento erogati a favore del personale d'Ateneo nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ; assegni di ricerca .</p> <p>Vengono inoltre valutati i titoli di studio superiori a quello previsto per l'accesso a ciascuna categoria.</p>	<p>- Almeno un titolo, una docenza, etc. = 5 punti.</p> <p>- Nessun titolo, docenza, etc. = 0 punti</p> <p><b>Punteggi totali=</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>5 punti</b></li> <li>• <b>0 punti</b></li> </ul>	<b>Max 5 punti</b>

**b. Per poter accedere alla Fase II è necessario conseguire un punteggio di almeno 10 punti nella Fase I**

Anche nel caso di raggiungimento di **10 punti su 25**, il passaggio alla fase successiva è subordinato alla circostanza che vi sia stata la valutazione della prestazione individuale prevista dal CCNL nonché dal

D.lgs. 150/2009 e che la stessa sia risultata complessivamente sufficiente (**con giudizio almeno parzialmente adeguato nel biennio di riferimento**).

Pertanto, ai fini di tale valutazione, il periodo minimo di **presenza effettiva in servizio**, anche non continuativa, necessario per consentire la valutazione del dipendente è fissato in minimo 15 giorni di effettivo servizio (lavorativi anche non continuativi) per ciascuno degli anni del biennio di riferimento.

**\*\*Nel caso di assenza per maternità/paternità ai sensi del D.lgs. 151/2001 (interdizione, congedo di maternità e congedo parentale) che non ha consentito di conseguire la valutazione in entrambi gli anni nel biennio di riferimento, ai fini del presente regolamento, si considererà la valutazione conseguita in almeno uno di questi, ai sensi del D.lgs 150/2009. Nel caso di assenza per malattia o di congedo retribuito per assistenza a persona con disabilità (L. 104/1992 art.33) che non ha consentito di conseguire la valutazione in uno o in entrambi gli anni del biennio di riferimento, ai fini del presente regolamento, si considererà la valutazione conseguita in almeno uno di questi.**

**Una volta conclusa la Fase I si procederà alla determinazione di chi può accedere alla Fase II, con azzeramento dei punteggi sinora ottenuti, con riassegnazione dei nuovi punteggi in base ai criteri previsti per la Fase II.**

#### 4. FASE II:

I soggetti ammessi alla Fase II vengono ulteriormente valutati in base ad una formula contenente le seguenti due variabili:

**Nai \* PE**

- **Nai** = numero di anni interi nell'inquadramento (anzianità nella categoria e posizione economica ricoperta al 31.12 dell'anno precedente);
- **PE** = Posizione Economica ricoperta.

Per il calcolo dell'anzianità nell'inquadramento vengono considerati i periodi di servizio, anche non continuativi sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, prestati nella medesima categoria e posizione economica ricoperta al 31.12 dell'anno **precedente**. (*esempio dipendente assunto in data 16.4.2016 anni di anzianità da calcolare ai fini del presente regolamento alla data del 31.12.2020 anni 4*)

Ogni anno intero di anzianità nell'inquadramento corrisponde ad un numero progressivo di punteggio, secondo un moltiplicatore progressivo

- ANZIANITA' 2 ANNI= moltiplicatore 0.2 (punteggio:  $2 \times 0,2 = 0,4$ )

- ANZIANITA' 3 ANNI= moltiplicatore 0.3 (punteggio:  $3 \times 0,3 = 0,9$ )
- ANZIANITA' 4 ANNI= moltiplicatore 0.4 (punteggio:  $4 \times 0,4 = 1,6$ )
- ANZIANITA' 5 ANNI= moltiplicatore 0.5 (punteggio:  $5 \times 0,5 = 2,5$ )
- ANZIANITA' 6 ANNI= moltiplicatore 0.6 (punteggio:  $6 \times 0,6 = 3,6$ )
- ANZIANITA' 7 ANNI= moltiplicatore 0.7 (punteggio:  $7 \times 0,7 = 4,9$ )
- ANZIANITA' 8 ANNI= moltiplicatore 0.8 (punteggio:  $8 \times 0,8 = 6,4$ )
- ANZIANITA' 9 ANNI= moltiplicatore 0.9 (punteggio:  $9 \times 0,9 = 8,1$ )
- ANZIANITA' 10 ANNI= moltiplicatore 1.0 (punteggio:  $10 \times 1,0 = 10,0$ )
- ANZIANITA' 11 ANNI= moltiplicatore 1.1 (punteggio:  $11 \times 1,1 = 12,1$ )
- ANZIANITA' 12 ANNI= moltiplicatore 1.2 (punteggio:  $12 \times 1,2 = 14,4$ )
- ANZIANITA' 13 ANNI= moltiplicatore 1.3 (punteggio:  $13 \times 1,3 = 16,9$ )
- ANZIANITA' 14 ANNI= moltiplicatore 1.4 (punteggio:  $14 \times 1,4 = 19,6$ )
- ANZIANITA' 15 ANNI= moltiplicatore 1.5 (punteggio:  $15 \times 1,5 = 22,5$ )
- ANZIANITA' 16 ANNI= moltiplicatore 1.6 (punteggio:  $16 \times 1,6 = 25,6$ )
- ANZIANITA' 17 ANNI= moltiplicatore 1.7 (punteggio:  $17 \times 1,7 = 28,9$ )
- ANZIANITA' 18 ANNI= moltiplicatore 1.8 (punteggio:  $18 \times 1,8 = 32,4$ )
- ANZIANITA' 19 ANNI= moltiplicatore 1.9 (punteggio:  $19 \times 1,9 = 36,1$ )
- ANZIANITA' 20 ANNI= moltiplicatore 2.0 (punteggio:  $20 \times 2,0 = 40$ )

A ciascuna **PE** corrisponde il seguente punteggio:

- Posizione Economica 1 = 12 punti
- Posizione Economica 2 = 8 punti
- Posizione Economica 3 = 6,5 punti
- Posizione Economica 4 = 5,5 punti
- Posizione Economica 5 = 5 punti
- Posizione Economica 6 = 4,5 punti
- Posizione Economica 7 = 3 punti

Si riporta il calcolo dei vari punteggi che si ottengono con la formula di cui sopra.

ANNI*	ANNI-PUNTI	PE 1	PE 2	PE 3	PE 4	PE 5	PE 6	PE 7
		12	8	6,5	5,5	5	4,5	3
20	40	480	320	260	220	200	180	120
19	36,1	433,2	288,8	234,65	198,55	180,5	162,45	108,3
18	32,4	388,8	259,2	210,6	178,2	162	145,8	97,2
17	28,9	346,8	231,2	187,85	158,95	144,5	130,05	86,7
16	25,6	307,2	204,8	166,4	140,8	128	115,2	76,8
15	22,5	270	180	146,25	123,75	112,5	101,25	67,5
14	19,6	235,2	156,8	127,4	107,8	98	88,2	58,8
13	16,9	202,8	135,2	109,85	92,95	84,5	76,05	50,7
12	14,4	172,8	115,2	93,6	79,2	72	64,8	43,2
11	12,1	145,2	96,8	78,65	66,55	60,5	54,45	36,3
10	10	120	80	65	55	50	45	30
9	8,1	97,2	64,8	52,65	44,55	40,5	36,45	24,3
8	6,4	76,8	51,2	41,6	35,2	32	28,8	19,2
7	4,9	58,8	39,2	31,85	26,95	24,5	22,05	14,7
6	3,6	43,2	28,8	23,4	19,8	18	16,2	10,8
5	2,5	30	20	16,25	13,75	12,5	11,25	7,5
4	1,6	19,2	12,8	10,4	8,8	8	7,2	4,8
3	0,9	10,8	7,2	5,85	4,95	4,5	4,05	2,7
2	0,4	4,8	3,2	2,6	2,2	2	1,8	1,2

In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata secondo il seguente ordine:

- a. dalla maggiore anzianità nella categoria;
- b. dalla maggior anzianità complessiva di servizio in Ateneo; (esclusi i periodi di comando, di servizio a tempo determinato ed aspettativa prevista per legge);
- c. dalla maggiore età anagrafica.

5. La valutazione degli indicatori stabiliti nella Fase I viene effettuata da una Commissione valutativa. Detta Commissione, nominata con Decreto del Direttore Generale, è composta da tre membri di cui un Presidente e due componenti, uno dei quali con funzioni di segretario.
6. Al termine di tale procedura selettiva i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno disposti nel numero consentito dalla disponibilità di risorse destinate, ai sensi dell'art.4, a ciascuna graduatoria di merito prevista al comma 1 del presente articolo.

### **Articolo 6 (Procedimento)**

1. La Direzione Risorse Umane - Ufficio Affari Generali e Gestione Personale Tecnico-Amministrativo provvede ad individuare, in conformità al vigente CCNL e al presente Regolamento, gli aventi diritto a partecipare, inserendoli in un apposito elenco e l'Ufficio Selezione e Sviluppo Risorse Umane a predisporre il bando di selezione che viene emanato con Decreto del Direttore Generale.
2. Le domande devono essere presentate entro il termine stabilito dal bando all'Ufficio Selezione e Sviluppo Risorse Umane. L'ufficio Relazioni Sindacali, in relazione a chi avrà presentato domanda, procederà a fornire all'Ufficio Selezione l'elenco del personale che non ha ottenuto alcun punteggio nell'indicatore **“Qualità delle prestazioni individuali (VALUTAZIONI)”**.
3. La Commissione predetta, entro novanta giorni dalla ricezione della documentazione, provvede all'attribuzione dei punteggi degli indicatori **Formazione pertinente, Arricchimento professionale, Titoli culturali e professionali**, attenendosi ai criteri di valutazione sopra descritti ed è tenuta a trasmettere la documentazione completa all'Ufficio Selezione e Sviluppo Risorse Umane del Personale che, una volta inserite le valutazioni dell'indicatore **Anzianità di servizio** in Ateneo e **“Qualità delle prestazioni individuali (VALUTAZIONI)”** procede alla elaborazione degli elenchi del personale che ha accesso alla Fase II della selezione, che verranno debitamente pubblicati.
4. Entro 15 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione ai punteggi di cui **Formazione pertinente, Arricchimento professionale, Titoli culturali e professionali, Qualità delle prestazioni individuali (VALUTAZIONI)**, dell'art.5 attribuiti, può presentare le proprie osservazioni all'Ufficio Selezione e Sviluppo Risorse Umane che, sulla base delle osservazioni pervenute, ha il potere in autotutela anche di riconvocare la predetta Commissione la quale riesaminerà ed eventualmente modificherà i punteggi assegnati nei trenta giorni successivi.

5. Nella Fase II l'Ufficio Affari Generali e Gestione Personale Tecnico-Amministrativo attribuisce i valori indicati nell'art. 5 punto 4 del presente regolamento e lo trasmette all'Ufficio Selezione e Sviluppo Risorse Umane che predispone le graduatorie definitive suddivise per categorie.
6. Ai fini della trasparenza, le graduatorie finali sono pubblicate nell'apposita sezione intranet con i nominativi dei soli beneficiari della progressione. Sono pubblicate inoltre le liste dei dipendenti, con relativo punteggio ottenuto, che hanno superato la fase 2, ma non risultano vincitori, che sono identificati tramite-il proprio numero di matricola.
7. Il dipendente può impugnare di fronte all'autorità giudiziaria competente le decisioni assunte.

**Articolo 7  
(Decorrenza)**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data del 1.1.2021.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Prof. Gianluca MARCHI firmato Gianluca Marchi

Dott. Stefano RONCHETTI f.to Stefano Ronchetti

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U. \_\_\_ f.to Gianluca Tosetto \_\_\_  
 \_\_\_ f.to Elvira Di Iasio \_\_\_  
 \_\_\_ f.to Marco Pettenuzzo \_\_\_  
 \_\_\_ f.to Giuseppe Gatti \_\_\_  
 \_\_\_ f.to Dario Mazzoli \_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

F.L.C.-C.G.I.L. \_\_\_ f.to Claudia Covizzi \_\_\_\_\_

CISL-Scuola \_\_\_ f.to Rosario Giuffrida \_\_\_\_\_

FED. UIL-Scuola R.U.A. .f.to Sergio Gallo \_\_\_\_\_

SNALS\_Conf:SAL \_\_\_ f.to Carmen Martino \_\_\_\_\_