

COMUNE DI SAN GIORGIO IN BOSCO

Provincia di Padova

**NORME REGOLAMENTARI TRANSITORIE
PER L'ACCESSO AI POSTI ED AI PROFILI
PROFESSIONALI DELLA DOTAZIONE ORGANICA
MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE**

(Approvato con deliberazione consiliare n. 109 in data 05/11/2002)

NOVEMBRE 2002

Art. 1 **Definizioni**

1. La progressione verticale è finalizzata all'individuazione nell'ambito del personale assunto a tempo indeterminato dei soggetti idonei a ricoprire i posti vacanti della categoria immediatamente superiore nell'ambito delle previsioni della programmazione triennale del fabbisogno del personale deliberata dalla Giunta comunale, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
2. La progressione verticale si realizza attraverso meccanismi selettivi idonei ad accertare le professionalità richieste in quanto necessarie.
3. La progressione verticale si realizza in relazione a:
 - valutazioni inerenti le politiche e gli obiettivi dell'amministrazione;
 - valutazioni di tipo tecnico e di economicità;
 - riconoscimento del valore dell'offerta di spazi di carriera al personale in servizio, quale momento di crescita aziendale;
 - valutazione dell'offerta del mercato del lavoro esterno;
 - principio delle pari opportunità dei lavoratori di partecipare alle selezioni;
 - presupposto della vacanza di posti in organico.

Art. 2 **Procedure selettive**

1. Le procedure selettive verticali sono attivate, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999:
 - a) per la progressione verticale finalizzata al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione,
 - b) per le procedure selettive interne alle categorie B e D per la copertura di posti vacanti afferenti ai particolari profili intermedi con trattamento tabellare iniziale in B3 e D3,nel limite dei posti vacanti della relativa categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.
2. Fermi restando i requisiti generali previsti per l'accesso all'impiego del vigente ordinamento dell'ente, sono individuati, ai sensi delle successive disposizioni, i requisiti specifici per l'ammissione alle procedure selettive.
3. I requisiti specifici di accesso alle singole procedure selettive, come disciplinati dalla presente normativa transitoria, devono essere posseduti, a pena di esclusione dalla procedura selettiva, alla data di scadenza del termine stabilito nel relativo avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

Art. 3 **Requisiti per l'accesso alle procedure selettive verticali e modalità di selezione**

1. Alle procedure selettive di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), sono ammessi i dipendenti ascritti alla categoria professionale immediatamente inferiore a quella di destinazione.

2. Alle procedure selettive di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), sono ammessi i dipendenti appartenenti alla categoria di destinazione, indipendentemente dalla posizione economica acquisita.
3. I candidati devono inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione, nonché delle eventuali attestazioni professionali o titoli abilitativi, ove richiesti, in relazione allo specifico profilo. Si prescinde in tal caso dal possesso di specifici requisiti di anzianità di servizio, comunque maturati,

oppure,
 - b) del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, nonché delle eventuali attestazioni professionali o titoli abilitativi ove richiesti in relazione allo specifico profilo, con un'anzianità di servizio maturata in posizioni riconducibili alla categoria professionale immediatamente inferiore, secondo quanto segue:
 - tre anni di esperienza professionale prestati senza demerito in articolazioni organizzative dell'ente con funzioni aventi contenuto professionale omogeneo a quelle del posto da ricoprire;
 - cinque anni di esperienza professionale prestati senza demerito in articolazioni organizzative dell'ente con funzioni aventi contenuto professionale disomogeneo a quelle del posto da ricoprire.
4. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, relativamente ai profili, iscritti alla categoria D, di Istruttore direttivo appartenente ai servizi tecnici è prescritto il seguente titolo di studio:
 - diploma di geometra e abilitazione professionale ovvero possesso dei requisiti di cui all'art. 17, comma 2, della legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni.
5. Le deroghe al possesso del titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno, previste al comma 3 del presente articolo, non operano comunque in tutti i casi in cui lo stesso è prescritto da norme legislative o regolamentari vigenti.

Art. 4

Modalità di svolgimento delle selezioni

1. Per i passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore, le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti consistono:
 - a) per il passaggio dalla categoria A alla categoria B:
 - prova pratico-attitudinale o prova pratica di abilità volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste dal profilo da ricoprire;
 - b) per il passaggio dalla categoria B alla categoria C:
 - prova tecnica con tests a risposta multipla e/o quesiti a risposta sintetica in un tempo predeterminato seguita da colloquio, volta ad accertare il possesso e l'approfondimento delle capacità professionali richieste dal profilo da ricoprire;
 - c) per il passaggio dalla categoria C alla categoria D:
 - prova teorico-pratica seguita da colloquio, volta ad accertare il possesso e l'approfondimento delle capacità professionali richieste dal profilo professionale da ricoprire, eventualmente precedute da apposito percorso formativo.
2. Per i passaggi dei dipendenti nell'ambito della stessa categoria, tra profili di diverso trattamento tabellare iniziale, le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti consistono:
 - a) all'interno della categoria B, per il passaggio alla posizione infracategoriale B3:

- prova tecnico-pratica a carattere specialistico inerente i servizi da svolgere, volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste dal profilo da ricoprire;
- b) all'interno della categoria D, per il passaggio alla posizione infracategoriale D3:
- prova teorico-pratica, seguita da colloquio, volta ad accertare il possesso e l'approfondimento delle capacità professionali richieste dal profilo professionale da ricoprire, eventualmente preceduti da apposito percorso formativo.
3. La prova d'esame dei posti di categoria D, oltre a quanto previsto dai commi 1 e 2, tenderà anche a verificare l'attitudine del candidato a ricoprire posizioni di responsabilità, capacità organizzativa, gestione e valutazione delle risorse umane e capacità programmatica.
4. Il programma d'esame, tenuto conto di quanto previsto dai commi 2 e 3 del presente articolo, sarà predisposto sulla base delle indicazioni proposte dal responsabile del servizio-Area ove ricade il posto ovvero i posti messi a selezione, per le progressioni verticali sino alla categoria C, dal segretario comunale per le progressioni alla categoria D.
5. La commissione esaminatrice dispone dei seguenti punti:
- a) per il passaggio dalla categoria A alla categoria B, 50 punti così suddivisi:
- 30 punti per la valutazione della prova d'esame;
 - 20 punti per i titoli;
- b) per il passaggio, all'interno della categoria B, alla posizione infracategoriale B3, 50 punti così suddivisi:
- 30 punti per la valutazione della prova d'esame;
 - 20 punti per i titoli;
- c) per il passaggio dalla categoria B alla categoria C, 70 punti così suddivisi:
- 30 punti per la valutazione della prova tecnica;
 - 20 punti per il colloquio;
 - 20 punti per i titoli;
- d) per il passaggio dalla categoria C alla categoria D, 70 punti così suddivisi:
- 30 punti per la valutazione della prova teorico-pratica;
 - 20 punti per il colloquio;
 - 20 punti per i titoli;
- e) per il passaggio, all'interno della categoria D, alla posizione infracategoriale D3, 70 punti così suddivisi:
- 30 punti per la valutazione della prova teorico-pratica;
 - 20 punti per la prova orale;
 - 20 punti per i titoli.

La prova si intende superata se il candidato consegue una votazione complessiva almeno pari ai 7/10 del punteggio massimo conseguibile. La votazione complessiva è determinata sommando il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli alla valutazione riportata nelle prove d'esame.

6. Il punteggio complessivo per i titoli è così ripartito:
- a) per la categoria B:
- titoli di studio e cultura: 20% del punteggio complessivo;
 - titoli di servizio: 70% del punteggio complessivo;
 - titoli vari: 10% del punteggio complessivo;
- b) per la categoria C:
- titoli di studio e cultura: 30% del punteggio complessivo;
 - titoli di servizio: 50% del punteggio complessivo;
 - titoli vari: 10% del punteggio complessivo;
 - curriculum: 10% del punteggio complessivo;
- c) per la categoria D:
- titoli di studio e cultura: 30% del punteggio complessivo;

- titoli di servizio: 30% del punteggio complessivo;
 - titoli vari: 20% del punteggio complessivo;
 - curriculum: 20% del punteggio complessivo.
7. Il servizio prestato presso questo Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in categoria inferiore al posto messo a selezione viene valutato in ragione di 0,25 punti al trimestre.
8. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si applicano le disposizioni recate dal vigente regolamento concorsuale e valutati in conformità a quanto ivi previsto. Nessuna valutazione sarà attribuita al titolo di studio richiesto per l'ammissione, né al servizio in quanto costituente requisito per l'ammissione stessa.

Art. 5 Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione, redatto con particolare riguardo a quanto previsto dall'art. 4, commi 3 e 4, del presente regolamento, è approvato dal responsabile dell'area ove ricade la gestione del personale e deve avere il seguente contenuto minimo:
- il posto ovvero i posti messi a selezione;
 - il trattamento economico dello stesso vigente al momento dell'approvazione dell'avviso;
 - i requisiti per l'ammissione, siccome specificati nell'art. 3 del presente regolamento;
 - il termine e l'ufficio di presentazione delle domande di ammissione, gli eventuali allegati richiesti;
 - la modalità di svolgimento ed il programma della prova o delle prove d'esame, definite siccome specificato all'art. 4 del presente regolamento;
 - la data di svolgimento della prova o delle prove d'esame;
 - dichiarazione di trattamento dei dati personali.
2. L'avviso di selezione viene pubblicato per almeno 15 giorni all'albo pretorio del Comune e comunque sino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione.

Art. 6 Commissioni esaminatrici

1. La commissione esaminatrice è nominata dalla Giunta comunale ed composta da:
- a) per i posti di categoria B e C:
- dal responsabile dell'area competente in materia di personale con funzioni di Presidente, o dal segretario comunale in caso di impossibilità, impedimento, incompatibilità dello stesso;
 - dal responsabile dell'area ove ricade il posto da ricoprire ovvero da un dipendente dell'amministrazione, competente nelle materie oggetto dell'accertamento, inquadrato in categoria non inferiore a quella della selezione bandita;
 - dal segretario comunale se non svolge funzioni di presidente ovvero da un dipendente dell'amministrazione, competente nelle materie oggetto dell'accertamento, inquadrato in categoria non inferiore a quella della selezione bandita;
- b) per i posti di categoria D:
- dal segretario comunale, ovvero da un componente del nucleo di valutazione o da un funzionario esperto di altro ente locale, inquadrato almeno nella categoria D, con funzioni di Presidente;
 - da due membri esperti, di cui uno anche esterno all'ente.

2. Il segretario della commissione è scelto tra i dipendenti dell'ente appartenenti al Settore servizi economico-finanziari ovvero di altra pubblica amministrazione di categoria non inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. Ai componenti e al segretario delle commissioni come sopra composte, con esclusione del Segretario comunale e dei Responsabili dei servizi-Aree, compete un gettone di presenza in misura pari al 50% dei compensi di cui al D.P.C.M. 23 marzo 1995, nell'ipotesi in cui le operazioni di concorso abbiano luogo al di fuori dell'orario di servizio di tutti i componenti della commissione.

Art. 7
Disposizioni finali

1. La graduatoria finale di merito viene utilizzata nel limite dei posti messi a selezione e la validità della stessa è di un anno dalla data di approvazione della medesima.

P:\PERSONALE\ORGANIZZAZIONE\Regolamentoprogressioneverticale.doc\FP\fp

COMUNE DI SAN GIORGIO IN BOSCO
Provincia di Padova

**NORME REGOLAMENTARI TRANSITORIE
PER L'ACCESSO AI POSTI ED AI PROFILI**

PROFESSIONALI DELLA DOTAZIONE ORGANICA MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE

NOVEMBRE 2002

Art. 1

Definizioni

4. La progressione verticale è finalizzata all'individuazione nell'ambito del personale assunto a tempo indeterminato dei soggetti idonei a ricoprire i posti vacanti della categoria immediatamente superiore nell'ambito delle previsioni della programmazione triennale del fabbisogno del personale deliberata dalla Giunta comunale, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
5. La progressione verticale si realizza attraverso meccanismi selettivi idonei ad accertare le professionalità richieste in quanto necessarie.
6. La progressione verticale si realizza in relazione a:
 - valutazioni inerenti le politiche e gli obiettivi dell'amministrazione;
 - valutazioni di tipo tecnico e di economicità;
 - riconoscimento del valore dell'offerta di spazi di carriera al personale in servizio, quale momento di crescita aziendale;
 - valutazione dell'offerta del mercato del lavoro esterno;
 - principio delle pari opportunità dei lavoratori di partecipare alle selezioni;
 - presupposto della vacanza di posti in organico.

Art. 2

Procedure selettive

4. Le procedure selettive verticali sono attivate, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999:

c) per la progressione verticale finalizzata al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione,

d) per le procedure selettive interne alle categorie B e D per la copertura di posti vacanti afferenti ai particolari profili intermedi con trattamento tabellare iniziale in B3 e D3,

nel limite dei posti vacanti della relativa categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.

5. Fermi restando i requisiti generali previsti per l'accesso all'impiego del vigente ordinamento dell'ente, sono individuati, ai sensi delle successive disposizioni, i requisiti specifici per l'ammissione alle procedure selettive.
6. I requisiti specifici di accesso alle singole procedure selettive, come disciplinati dalla presente normativa transitoria, devono essere posseduti, a pena di esclusione dalla procedura selettiva, alla data di scadenza del termine stabilito nel relativo avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.

Art. 3

Requisiti per l'accesso alle procedure selettive verticali e modalità di selezione

4. Alle procedure selettive di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), sono ammessi i dipendenti ascritti alla categoria professionale immediatamente inferiore a quella di destinazione.
5. Alle procedure selettive di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), sono ammessi i dipendenti appartenenti alla categoria di destinazione, indipendentemente dalla posizione economica acquisita.
6. I candidati devono inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - c) titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione, nonché delle eventuali attestazioni professionali o titoli abilitativi, ove richiesti, in relazione allo specifico profilo. Si prescinde in tal caso dal possesso di specifici requisiti di anzianità di servizio, comunque maturati,

oppure,
 - d) del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, nonché delle eventuali attestazioni professionali o titoli abilitativi ove richiesti in relazione allo specifico profilo, con un'anzianità di servizio maturata in posizioni riconducibili alla categoria professionale immediatamente inferiore, secondo quanto segue:
 - tre anni di esperienza professionale prestati senza demerito in articolazioni organizzative dell'ente con funzioni aventi contenuto professionale omogeneo a quelle del posto da ricoprire;
 - cinque anni di esperienza professionale prestati senza demerito in articolazioni organizzative dell'ente con funzioni aventi contenuto professionale disomogeneo a quelle del posto da ricoprire.
6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, relativamente ai profili, iscritti alla categoria D, di Istruttore direttivo appartenente ai servizi tecnici è prescritto il seguente titolo di studio:
 - diploma di geometra e abilitazione professionale ovvero possesso dei requisiti di cui all'art. 17, comma 2, della legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni.

7. Le deroghe al possesso del titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno, previste al comma 3 del presente articolo, non operano comunque in tutti i casi in cui lo stesso è prescritto da norme legislative o regolamentari vigenti.

Art. 4

Modalità di svolgimento delle selezioni

9. Per i passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore, le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti consistono:
- a) per il passaggio dalla categoria A alla categoria B:
 - prova pratico-attitudinale o prova pratica di abilità volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste dal profilo da ricoprire;
 - b) per il passaggio dalla categoria B alla categoria C:
 - prova tecnica con tests a risposta multipla e/o quesiti a risposta sintetica in un tempo predeterminato seguita da colloquio, volta ad accertare il possesso e l'approfondimento delle capacità professionali richieste dal profilo da ricoprire;
 - c) per il passaggio dalla categoria C alla categoria D:
 - prova teorico-pratica seguita da colloquio, volta ad accertare il possesso e l'approfondimento delle capacità professionali richieste dal profilo professionale da ricoprire, eventualmente precedute da apposito percorso formativo.
10. Per i passaggi dei dipendenti nell'ambito della stessa categoria, tra profili di diverso trattamento tabellare iniziale, le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti consistono:
- a) all'interno della categoria B, per il passaggio alla posizione infracategoriale B3:
 - prova tecnico-pratica a carattere specialistico inerente i servizi da svolgere, volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste dal profilo da ricoprire;
 - b) all'interno della categoria D, per il passaggio alla posizione infracategoriale D3:
 - prova teorico-pratica, seguita da colloquio, volta ad accertare il possesso e l'approfondimento delle capacità professionali richieste dal profilo professionale da ricoprire, eventualmente preceduti da apposito percorso formativo.
11. La prova d'esame dei posti di categoria D, oltre a quanto previsto dai commi 1 e 2, tenderà anche a verificare l'attitudine del candidato a ricoprire posizioni di responsabilità, capacità organizzativa, gestione e valutazione delle risorse umane e capacità programmatica.
12. Il programma d'esame, tenuto conto di quanto previsto dai commi 2 e 3 del presente articolo, sarà predisposto sulla base delle indicazioni proposte dal responsabile del servizio-Area ove ricade il posto ovvero i posti messi a selezione, per le progressioni verticali sino alla categoria C, dal segretario comunale per le progressioni alla categoria D.
13. La commissione esaminatrice dispone dei seguenti punti:
- a) per il passaggio dalla categoria A alla categoria B, 50 punti così suddivisi:
 - 30 punti per la valutazione della prova d'esame;
 - 20 punti per i titoli;
 - b) per il passaggio, all'interno della categoria B, alla posizione infracategoriale B3, 50 punti così suddivisi:
 - 30 punti per la valutazione della prova d'esame;
 - 20 punti per i titoli;
 - c) per il passaggio dalla categoria B alla categoria C, 70 punti così suddivisi:
 - 30 punti per la valutazione della prova tecnica;
 - 20 punti per il colloquio;
 - 20 punti per i titoli;
 - d) per il passaggio dalla categoria C alla categoria D, 70 punti così suddivisi:
 - 30 punti per la valutazione della prova teorico-pratica;

- 20 punti per il colloquio;
 - 20 punti per i titoli;
- e) per il passaggio, all'interno della categoria D, alla posizione infracategoriale D3, 70 punti così suddivisi:
- 30 punti per la valutazione della prova teorico-pratica;
 - 20 punti per la prova orale;
 - 20 punti per i titoli.

La prova si intende superata se il candidato consegue una votazione complessiva almeno pari ai 7/10 del punteggio massimo conseguibile. La votazione complessiva è determinata sommando il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli alla valutazione riportata nelle prove d'esame.

14. Il punteggio complessivo per i titoli è così ripartito:

- a) per la categoria B:
- titoli di studio e cultura: 20% del punteggio complessivo;
 - titoli di servizio: 70% del punteggio complessivo;
 - titoli vari: 10% del punteggio complessivo;
- b) per la categoria C:
- titoli di studio e cultura: 30% del punteggio complessivo;
 - titoli di servizio: 50% del punteggio complessivo;
 - titoli vari: 10% del punteggio complessivo;
 - curriculum: 10% del punteggio complessivo;
- c) per la categoria D:
- titoli di studio e cultura: 30% del punteggio complessivo;
 - titoli di servizio: 30% del punteggio complessivo;
 - titoli vari: 20% del punteggio complessivo;
 - curriculum: 20% del punteggio complessivo.

15. Il servizio prestato presso questo Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in categoria inferiore al posto messo a selezione viene valutato in ragione di 0,25 punti al trimestre.

16. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si applicano le disposizioni recate dal vigente regolamento concorsuale e valutati in conformità a quanto ivi previsto. Nessuna valutazione sarà attribuita al titolo di studio richiesto per l'ammissione, né al servizio in quanto costituente requisito per l'ammissione stessa.

Art. 5 Avviso di selezione

3. L'avviso di selezione, redatto con particolare riguardo a quanto previsto dall'art. 4, commi 3 e 4, del presente regolamento, è approvato dal responsabile dell'area ove ricade la gestione del personale e deve avere il seguente contenuto minimo:
- il posto ovvero i posti messi a selezione;
 - il trattamento economico dello stesso vigente al momento dell'approvazione dell'avviso;
 - i requisiti per l'ammissione, siccome specificati nell'art. 3 del presente regolamento;
 - il termine e l'ufficio di presentazione delle domande di ammissione, gli eventuali allegati richiesti;
 - la modalità di svolgimento ed il programma della prova o delle prove d'esame, definite siccome specificato all'art. 4 del presente regolamento;
 - la data di svolgimento della prova o delle prove d'esame;
 - dichiarazione di trattamento dei dati personali.

4. L'avviso di selezione viene pubblicato per almeno 15 giorni all'albo pretorio del Comune e comunque sino alla scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione.

Art. 6 **Commissioni esaminatrici**

3. La commissione esaminatrice è nominata dalla Giunta comunale ed composta da:
 - a) per i posti di categoria B e C:
 - dal responsabile dell'area competente in materia di personale con funzioni di Presidente, o dal segretario comunale in caso di impossibilità, impedimento, incompatibilità dello stesso;
 - dal responsabile dell'area ove ricade il posto da ricoprire ovvero da un dipendente dell'amministrazione, competente nelle materie oggetto dell'accertamento, inquadrato in categoria non inferiore a quella della selezione bandita;
 - dal segretario comunale se non svolge funzioni di presidente ovvero da un dipendente dell'amministrazione, competente nelle materie oggetto dell'accertamento, inquadrato in categoria non inferiore a quella della selezione bandita;
 - b) per i posti di categoria D:
 - dal segretario comunale, ovvero da un componente del nucleo di valutazione o da un funzionario esperto di altro ente locale, inquadrato almeno nella categoria D, con funzioni di Presidente;
 - da due membri esperti, di cui uno anche esterno all'ente.
4. Il segretario della commissione è scelto tra i dipendenti dell'ente appartenenti al Settore servizi economico-finanziari ovvero di altra pubblica amministrazione di categoria non inferiore a quella del posto messo a selezione.
4. Ai componenti e al segretario delle commissioni come sopra composte, con esclusione del Segretario comunale e dei Responsabili dei servizi-Aree, compete un gettone di presenza in misura pari al 50% dei compensi di cui al D.P.C.M. 23 marzo 1995, nell'ipotesi in cui le operazioni di concorso abbiano luogo al di fuori dell'orario di servizio di tutti i componenti della commissione.

Art. 7 **Disposizioni finali**

2. La graduatoria finale di merito viene utilizzata nel limite dei posti messi a selezione e la validità della stessa è di un anno dalla data di approvazione della medesima.
