



Città di Vibo Valentia

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

(in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, e dell'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 334 del 29.12.2023

INDICE

Art. 1 - Disposizioni generali

Art. 2 - Programmazione delle progressioni tra le Aree

Art. 3 - Avvio della procedura selettiva

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

Art. 5 - Svolgimento della procedura selettiva

Art. 6 - Trattamento economico

Art. 7 - Efficacia del regolamento

Art. 8 - Rinvio

Premessa

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali come dettate dalla legge e dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, il Comune di Vibo Valentia può attivare procedure valutative per la progressione verticale riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia.

Art. 1 - Disposizioni generali

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure valutative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019/2021. A tale riguardo, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del predetto CCNL, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al citato CCNL.
2. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.
3. La progressione di carriera viene attribuita secondo l'ordine di merito risultante dalla graduatoria finale, agli esiti della definizione di una procedura valutativa di competenza della Commissione appositamente nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte normativa e dal presente Regolamento.

Art. 2 - Programmazione delle progressioni tra le Aree

1. La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative interne. In particolare, l'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione mediante specifica previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima prevista dalla normativa, con riferimento alla medesima Area, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.

Art. 3 - Avvio della procedura selettiva

1. Il Settore 3 - Servizio Risorse Umane, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione della programmazione approvata dalla Giunta Comunale, l'emanazione di un Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

2. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per quindici (15) giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione.
2. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
 - a) essere dipendente del Comune di Vibo Valentia a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza ma anche alla data di scadenza dell'avviso e deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa;
 - b) avere un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno tre anni (alla data di scadenza della domanda di partecipazione), maturata anche con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - c) possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. Il predetto requisito è riferito alla procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, mentre può non essere richiesto in ragione della prevista anzianità professionale nel caso di procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio in relazione ad una delle annualità;
 - e) non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori alla multa.
3. Per le progressioni verticali in deroga (art. 13 commi 6 e ss. CCNL 2019/2021) possono partecipare alla procedura unicamente i candidati che, seppur non in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, siano comunque in possesso del titolo di studio inferiore previsto dalla Tabella C di Corrispondenza richiesto, regolamentazione interna all'Ente, per il profilo professionale (meno elevato) appartenente ad un ambito omogeneo rispetto a quello oggetto di selezione (*ad es., per la progressione nei profili di "Istruttore direttivo contabile" e "Istruttore direttivo tecnico", appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, è necessario che i candidati siano in possesso di uno dei diplomi previsti, dalla regolamentazione interna all'Ente, per l'accesso ai profili, rispettivamente, di "Istruttore contabile" e "Istruttore tecni-*

co”).

4. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la partecipazione da parte del dipendente.

Art. 5 - Svolgimento della procedura selettiva

1. Il Settore 3 - Servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
2. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati nei seguenti Allegati:
 - Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
 - Allegato B: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
3. Gli Allegati individuano i criteri/parametri di valutazione e la ponderazione (definita in valore percentuale) tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale del 100%. Dalla combinazione degli elementi di cui sopra, viene determinato il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.
4. La Commissione esaminatrice è composta dal Segretario Generale, con funzioni di Presidente, e da altri dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione. Il ruolo di segretario di commissione verrà ricoperto da dipendente dell'Ente inquadrato nell'area degli Istruttori.
5. Esaurita la fase di attribuzione dei punteggi, il Settore 3 - Servizio Risorse Umane procede a verificare la veridicità e la correttezza di quanto autodichiarato da ciascun candidato nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
6. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.
7. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta e che non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali.
8. La graduatoria è predisposta ed approvata dal dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane, che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale. La graduatoria della procedura di progressione verticale interna, sia in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (**Allegato A**) che dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 (**Allegato B**), viene resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito, sul sito internet sezione Amministrazione Trasparente e all'albo pretorio on-line del Comune di Vibo Valentia per quindici giorni. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova.

Art. 6 - Trattamento economico

1. Il passaggio all'Area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova Area e avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
2. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 7 - Efficacia del regolamento

1. Il presente regolamento è applicato alle procedure di progressione verticale previste dal fabbisogno del personale 2023/2025, e sostituisce ogni precedente Regolamento e disposizione incompatibile.

Art. 8 - Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione dell'avviso per le progressioni verticali.

Allegati:

- **Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001.**
- **Allegato B: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.**

“ALLEGATO A”

Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021:

Art. 52, comma 1-bis: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. [...]”*

Art. 15 comma 1: *“Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:*

- *sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
- *sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;*
- *sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;*
- *sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;”*
- *su un colloquio motivazionale.*

RIEPILOGO CRITERI DI VALUTAZIONE

CRITERI /PUNTEGGI	Operatori → Operatori esperti	Operatori esperti → Istruttori	Istruttori → Funzionari ed E.Q.
Valutazione della performance (componente “Comportamenti professionali”)	30	30	30
Titoli professionali e di studio	15	15	20
Competenze Professionali	40	40	40
Incarichi rivestiti	15	15	10
Totale	100	100	100

1) AREA DEGLI OPERATORI → AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero **massimo di 100 punti**, così suddivisi:

a) Valutazione della performance (componente “*Comportamenti professionali*”): **max 30 punti**

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: **max 30 punti**.

In ogni caso, l'attribuzione di punteggio è condizionata dal raggiungimento da parte del dipendente di almeno il 50% degli obiettivi assegnati.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per ogni anno:

Valutazione della performance (componente “ <i>Comportamenti professionali</i> ”)	Punteggio per ciascun anno di valutazione
100	10
95-99	8
90-94	7
85-89	6
80-84	5
75-79	4
70-74	3
65-69	2
60-64	1

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: **max 15 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6
Diploma universitario o Laurea triennale	5
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	8
Max punti 4 punti per ulteriori titoli di studio così suddivisi: 1,5 per dottorato di ricerca (DR); Punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS); Punti 0,75 per ogni Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazio-	Max punti 6

ne e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo	
--	--

c) Competenze professionali acquisite: max punti 40:

- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con il profilo oggetto di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo **fino ad un massimo di punti 4;**
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs n.165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: **2 punti per ciascuna idoneità fino ad un massimo di 6 punti.**
- **punti 30**, accertamento delle competenze acquisite nei contesti lavorativi attraverso un colloquio valutativo finalizzato alla valutazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo. Le modalità del colloquio saranno stabilite dalla commissione esaminatrice.

d) Incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi tre anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, fino ad un **massimo di punti 15**, così attribuiti:

INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTI NEGLI ULTIMI TRE ANNI	
Periodo incarico	Punteggio assegnato (max 15 punti)
Fino a 12 mesi	5 punti
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	10 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	15 punti

2) AREA OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero **massimo di 100 punti**, così suddivisi:

a) Valutazione della performance (componente “*Comportamenti professionali*”): **max 30 punti**

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: **max 30 punti**.

In ogni caso, l'attribuzione di punteggio è condizionata dal raggiungimento da parte del dipendente di almeno il 50% degli obiettivi assegnati.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per ogni anno:

Valutazione della performance (componente “ <i>Comportamenti professionali</i> ”)	Punteggio per ciascun anno di valutazione
100	10
95-99	8
90-94	7
85-89	6
80-84	5
75-79	4
70-74	3
65-69	2
60-64	1

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: **max 15 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6
Diploma universitario o Laurea triennale	5
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	8

<p>Max punti 4 punti per ulteriori titoli di studio così suddivisi: 1,5 per dottorato di ricerca (DR); Punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS); Punti 0,75 per ogni Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo</p>	<p>Max punti 6</p>
---	--------------------

c) Competenze professionali acquisite: max punti 40:

- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con il profilo oggetto di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo **fino ad un massimo di punti 4**;
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs n.165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: **2 punti per ciascuna idoneità fino ad un massimo di 6 punti**.
- **punti 30**, accertamento delle competenze acquisite nei contesti lavorativi attraverso un colloquio valutativo finalizzato alla valutazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo.
- Le modalità del colloquio saranno stabilite dalla commissione esaminatrice.

d) Incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi tre anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, fino ad un massimo di punti 15, così attribuiti:

INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTINEGLI ULTIMI TRE ANNI	
Periodo incarico	Punteggio assegnato (max 15 punti)
Fino a 12 mesi	5 punti
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	10 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	15 punti



1) AREA DEGLI ISTRUTTORI → AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero **massimo di 100 punti**, così suddivisi:

a) Valutazione della performance (componente "*Comportamenti professionali*"): **max 30 punti**

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: **max 30 punti**.

In ogni caso, l'attribuzione di punteggio è condizionata dal raggiungimento da parte del dipendente di almeno il 50% degli obiettivi assegnati.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per ogni anno:

Valutazione della performance (componente " <i>Comportamenti professionali</i> ")	Punteggio per ciascun anno di valutazione
100	10
95-99	8
90-94	7
85-89	6
80-84	5
75-79	4
70-74	3
65-69	2
60-64	1

b) Possesso titoli professionali e di studio anche ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attitudinali profilo oggetto di selezione: **max 20 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
- punti 10 per voto pari a 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione - punti 8 per voto da 105 a 110/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione - punti 6 per voto inferiore a 105 conseguito nel titolo utile per l'ammissione	Max punti 10
Max punti 4 punti per ulteriori titoli di studio così suddivisi: 1,5 per dottorato di ricerca (DR); Punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS);	Max punti 6

Punti 0,75 per ogni Master universitario di I livello (DM 270/2004)	
Max punti 4 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (2 punti per ogni titolo posseduto)	Max punti 4

c) Competenze professionali acquisite: max punti 40:

- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con il profilo oggetto di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo **fino ad un massimo di punti 4**;
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs n.165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: **2 punti per ciascuna idoneità fino ad un massimo di 6 punti**.
- **. punti 30**, accertamento delle competenze acquisite nei contesti lavorativi attraverso un colloquio valutativo finalizzato alla valutazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo.
- Le modalità del colloquio saranno stabilite dalla commissione esaminatrice.

d) Incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi tre anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, fino ad un **massimo di punti 10**, così attribuiti:

- **fino a 6 punti**, così graduati:

INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTI NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI	
Periodo incarico	Punteggio assegnato (max 6 punti)
Fino a 12 mesi	1 punto
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	2 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	4 punti
Oltre 36 mesi	6 punti

- **1 punto fino ad un massimo di 2 punti** per nomina ad Economo dell'Ente o Agente contabile o Responsabile del procedimento per il deposito dei conti giudiziali presentati dagli agenti contabili;

- **punti 1 fino ad un massimo di 2 punti** per ogni incarico di R.U.P. per lavori inferiori a 100.000 euro o per servizi e forniture inferiori a 40.000 euro;

“ALLEGATO B”

Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 13 commi 6 e ss. del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022:

Art. 13 comma 7: “Le amministrazioni definiscono [...] i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;”
- d) Colloquio motivazionale.

RIEPILOGO CRITERI DI VALUTAZIONE

CRITERI /PUNTEGGI	Operatori → Operatori esperti	Operatori esperti → Istruttori	Istruttori → Funzionari ed E.Q.
Esperienza maturata nell'area di provenienza	30	30	30
Titoli di studio	20	20	20
Competenze Professionali e incarichi rivestiti	50	50	50
Totale	100	100	100

1) AREA DEGLI OPERATORI → AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

TABELLA C Allegata al CCNL 2019/2021

Requisiti di accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero **massimo di 100 punti**, così suddivisi:

- a) **Esperienza maturata nell'Area di provenienza**, anche a tempo determinato: **max 30 punti**

- Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. A) a quella oggetto della selezione: 3 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato (**max 30 punti**). Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

Anzianità Area inferiore Max 30	Punti 3 per ciascun anno
Anni: (_____ *3) = Mesi: (/12*3) =	
Totale: _____	

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: **max 20 punti (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):**

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6
Diploma universitario o Laurea triennale	5
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	8
Max punti 4 punti per ulteriori titoli di studio così suddivisi: 1,5 per dottorato di ricerca (DR); Punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS); Punti 0,75 per ogni Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo	Max punti 6

c) Competenze professionali acquisite e incarichi rivestiti: max punti 50:

- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. si valutano solamente i corsi di formazione con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con il profilo oggetto di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 4**;
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs n.165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: **2 punti per ciascuna idoneità fino ad un massimo di 6 punti.**

- **punti 25** accertamento delle competenze acquisite nei contesti lavorativi attraverso un colloquio valutativo finalizzato alla valutazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo.
Le modalità del colloquio saranno stabilite dalla commissione esaminatrice.
- **Incarichi rivestiti attinenti** al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi tre anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, fino ad un **massimo di punti 15**, così attribuiti:

INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTITI NEGLI ULTIMI TRE ANNI	
Periodo incarico	Punteggio assegnato (max 15 punti)
Fino a 12 mesi	5 punti
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	10 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	15 punti

AREA OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI

TABELLA C Allegata CCNL 2019/2021

Requisiti di accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli Operatori esperti o/e nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Oppure

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza nell'Area degli Operatori espertie/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero **massimo di 100 punti**, così suddivisi:

a) **Esperienza maturata** nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: **max 30 punti**

- Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. B) a quella oggetto della selezione: 3 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato (**max 30 punti**). Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

Anzianità Area inferiore Max 30	Punti 3 per ciascun anno
Anni: (_____ *3) =	
Mesi: (_____ /12*3) =	
Totale: _____	

b) **Possesso titoli professionali e di studio** ulteriori rispetto all'accesso all'Area purché attinenti al profilo oggetto di selezione: **max 20 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado:	5
Diploma universitario o Laurea triennale	5
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	8
Max punti 4 punti per ulteriori titoli di studio così suddivisi: 1,5 per dottorato di ricerca (DR); Punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS); Punti 0,75 per ogni Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo	Max punti 5

c) **Competenze professionali acquisite e incarichi rivestiti: max punti 50:**

- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. si valutano solamente i corsi di formazione con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con il profilo oggetto di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 4**;
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs n.165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: **2 punti per ciascuna idoneità fino ad un massimo di 6 punti.**
- **punti 25** accertamento delle competenze acquisite nei contesti lavorativi attraverso un colloquio valutativo finalizzato alla valutazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo.
- Le modalità del colloquio saranno stabilite dalla commissione esaminatrice.
- **Incarichi rivestiti** attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi tre anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, fino ad un **massimo di punti 15**, così attribuiti:

INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTI NEGLI ULTIMI TRE ANNI	
Periodo incarico	Punteggio assegnato (max 15 punti)
Fino a 12 mesi	5 punti
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	10 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	15 punti

**2) AREA DEGLI ISTRUTTORI → AREA DEI FUNZIONARI E
ELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

TABELLA C Allegata CCNL 2019/2021

Requisiti di accesso:

Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/onella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Oppure:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero **massimo di 100 punti**, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: **max 30 punti**

- Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. C) a quella oggetto della selezione: 3 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato (**max 30 punti**). Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

Anzianità Area inferiore Max 30	Punti 3 per ciascun anno
Anni: (_____ *3) =	
Mesi: (_____ /12*3) =	
Totale: _____	

b) Possesso titoli professionali e di studio anche ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: **max 20 punti (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):**

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado: - punti 7 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) - punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) - punti 5 per voto inferiore a 90 (o inferiore a 54/60)	Max punti 7
Diploma universitario/Laurea triennale/Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale: - punti 10 per voto pari a 110/110 e lode - punti 8 per voto da 105 a 110/110 - punti 6 per voto inferiore a 105 (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per il diploma di scuola secondaria di secondo grado)	Max punti 10
Max punti 4 punti per ulteriori titoli di studio così suddivisi: 1,5 per dottorato di ricerca (DR); punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS); punti 0,75 per ogni Master universitario di I livello (DM 270/2004)	Max punti 6
Max punti 4 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (2 punti per ogni titolo posseduto)	Max punti 4

c) **Competenze professionali** acquisite e incarichi rivestiti: **max punti 50:**

- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. si valutano solamente i corsi di formazione con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con il profilo oggetto di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 4;**
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs n.165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: **2 punti per ciascuna idoneità fino ad un massimo di 6 punti.**
- **punti 25** accertamento delle competenze acquisite nei contesti lavorativi attraverso un colloquio valutativo finalizzato alla valutazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo.
- Le modalità del colloquio saranno stabilite dalla commissione esaminatrice.

- **Incarichi rivestiti** attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi tre anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, fino ad un **massimo di punti 15**, così attribuiti:

INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTITI NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI	
Periodo incarico	Punteggio assegnato (max 15 punti)
Fino a 12 mesi	5 punti
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	10 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	15 punti