REGOLAMENTO
PER LE
PROGRESSIONI TRA LE AREE

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (MB)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. **39** del **29/02/2024** All. A)

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 3

Articolo 1 – Oggetto e definizioni 3

Articolo 2 – Progressioni *verticali* tra aree 3

TITOLO II – PROGRESSIONI ORDINARIE 4

Articolo 3 – Oggetto e definizioni 4

Articolo 4 - Requisiti di partecipazione 4

Articolo 5 - Procedura comparativa 4

Articolo 6 - Avviso di selezione 5

Articolo 7 - Commissione esaminatrice 6

Articolo 8 - Graduatoria 6

TITOLO III – PROGRESSIONI STRAORDINARIE IN DEROGA 8

Articolo 9 – Oggetto e definizioni 8

Articolo 10 – Requisiti di partecipazione 8

Articolo 11 - Procedura comparativa. 9

Articolo 12 - Avviso di selezione 9

Articolo 13 - Commissione esaminatrice 10

Articolo 14 - Graduatoria 10

TITOLO III – NORME FINALI 11

Art. 15 – Disposizioni finali e di rinvio 11

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

1. Il presente regolamento integra il vigente regolamento per la disciplina dell'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Vedano al Lambro e disciplina la copertura di posti di disponibili attraverso le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art 52, comma 1 *bis*, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie), nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni straordinarie).
2. Le progressioni tra le aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore di dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in una prospettiva di sviluppo professionale, dovuto all'acquisizione di competenze ed esperienza, secondo criteri selettivi e meritocratici.
3. L'accesso alla progressione verticale comporta per il dipendente l'assegnazione alle mansioni del profilo professionale oggetto di selezione nel rispetto dell'art. 52, comma 1-*bis* del D.lgs. n. 165/2001, così come individuato nel piano dei fab*bis*ogni di personale ai sensi dell'art. 6 dello stesso decreto legislativo

ARTICOLO 2 – PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE

1. La progressione verticale tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti a tempo indeterminato, sono finalizzate a valorizzare le professionalità acquisite all'interno dell'ente e si concretizzano nella verifica del possesso delle competenze e delle capacità idonee allo svolgimento di compiti e attività di maggiore responsabilità e complessità e di più alto contenuto professionale, corrispondenti a un profilo di inquadramento nell'area superiore oggetto di selezione.
2. Le progressioni verticali in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, di cui al penultimo periodo dell'art. 52 comma 1-*bis* del D.lgs. n. 165/2001 e, per la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, di cui ai commi 6, 7 e 8 dell'articolo 13 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere indette fino al 31 dicembre 2025.
3. Gli oneri derivanti dalle progressioni verticali fra le Aree riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del D.lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere finanziati con risorse aggiuntive tratte dalle capacità assunzionali e, in tale fattispecie, gli enti devono riservare alle assunzioni dall'esterno almeno il 50% delle posizioni disponibili.
4. Fermo restando il rispetto dei requisiti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale in deroga, come individuati nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL 16 novembre 2022, gli oneri derivanti dalle progressioni verticali di cui al comma 2 sono di norma finanziati nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018.
5. Tutte le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel piano assunzionale.

TITOLO II – PROGRESSIONI ORDINARIE

ARTICOLO 3 – OGGETTO E DEFINIZIONI

1. Le progressioni ordinarie sono finalizzate ai sensi dell'art. 52, c. 1-*bis*, D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 15, CCNL 16 novembre 2022, alla valorizzazione delle professionalità interne, da individuare attraverso procedure comparative per la progressione verticale nell'area superiore a quella di appartenenza, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
2. Il numero dei posti per tali procedure comparative, comunque non superiore al 50% dei posti complessivi previsti per ciascuna area dal piano assunzionale, anche tra qualifiche diverse, è individuato dalla Giunta comunale nello stesso piano triennale dei fab*bis*ogni di personale , integrato nel piano integrato di attività e organizzazione, e nelle sue successive modifiche e integrazione, in coerenza con quanto previsto con i documenti di programmazione.
3. Le norme contenute nel presente titolo del regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 6.

ARTICOLO 4 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

   a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:

   - per l'Area degli Operatori esperti: inquadramento nell'Area degli Operatori;
   - per l'Area degli Istruttori: inquadramento nell'Area degli Operatori esperti;
   - per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni: inquadramento nell'Area degli Istruttori;

   b. essere in possesso di valutazioni positive conseguite 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 a una delle annualità;

   c. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione;

   d. non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura.

ARTICOLO 5 - PROCEDURA COMPARATIVA

1. La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:

   a. la performance individuale nel triennio precedente la selezione o comunque per 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.

   b. il possesso di competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno.

   c. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti dal candidato nell'ente e fuori.

2. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) precedenti è pari a **100** punti.
3. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione positiva della performance (a) conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione (media delle tre valutazioni), è di **50** punti. Il punteggio massimo previsto è assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuali. Agli altri partecipanti il punteggio è attribuito proporzionalmente
4. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione delle competenze professionali e dei titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso (b) è di **30** punti. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

   b.1.) Competenze professionali:

   - Punti 3 (tre) punti per ogni anno di anzianità maturata all'interno o all'esterno dell'ente con profilo professionale che richiede competenze e conoscenze coerenti con l'area e il profilo professionale oggetto della selezione, sulla base della posizione ricoperta o acquisite attraverso specifici corsi di formazione o abilitazione;

   b.2.) Titoli di studio:

   - punti 1 (uno): qualifiche professionali (3° liv. QNQ/EQF) e diplomi professionali (4° liv. QNQ/EQF);
   - punti 2 (due): per diploma di scuola secondaria di secondo grado;
   - punti 4 (quattro): laurea triennale
   - punti 1 (uno): laurea triennale e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. per ogni: master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione);
   - punti 7 (sette): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento;
   - punti 1 (uno): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. per ogni: master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione).
5. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione degli incarichi svolti dal candidato (c) è di **20** punti. La valutazione degli incarichi è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

   - punti 2 (due): per ogni incarico formalmente assegnato comportante specifiche responsabilità così come individuate per analogia con quelli previsti ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 o dei CCNL tempo per tempo vigenti, purché di durata non inferiore a 6 (sei) mesi;
   - punti 3 (tre): per ciascun incarico di posizione organizzativa, elevata qualificazione; mansioni superiori o analogo svolto, purché formalmente assegnato, di durata non inferiore a 6 (sei) mesi, con la possibilità di riproporzionare il punteggio in dodicesimi in base all'effettiva durata dell'incarico purché non inferiore a un mese.

ARTICOLO 6 - AVVISO DI SELEZIONE

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati è inserita nell'apposito avviso approvato con determinazione del Responsabile del servizio *gestione risorse umane*.
2. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda corredata di autocertificazione contenente le indicazioni necessarie per operare i

dovuti controlli. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti.

3. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, l'esito è sospeso sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
4. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

ARTICOLO 7 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. L'ufficio personale provvede all'istruttoria sulle domande di partecipazione presentate dai dipendenti e verifica il possesso dei requisiti.
2. La valutazione dell'istruttoria, le ammissioni e le esclusioni, la valorizzazione dei punteggi e la formazione della graduatoria in base ai criteri riportati nell'avviso è effettuata dalla Commissione esaminatrice nominata dal Responsabile del servizio *gestione risorse umane*.
3. In tutte le comunicazioni pubblicate i candidati sono identificati con un codice formato dagli ultimi tre numeri del protocollo della domanda.
4. La Commissione è composta da tre membri ed è presieduta dal Segretario comunale. I componenti sono esperti nella materia giuridica del personale o nelle materie proprie dei profili oggetto di selezione. É sempre prevista la nomina di un componente supplente.
5. A supporto dei lavori della Commissione è prevista la presenza di un segretario verbalizzante, le cui funzioni, per economicità procedimentale, possono essere svolte da uno dei commissari.
6. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento e nell'avviso di selezione trovano applicazione le disposizioni della vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi relativamente alle norme sul reclutamento del personale.

ARTICOLO 8 - GRADUATORIA

1. La graduatoria di merito è formata dalla Commissione sulla base della somma dei punteggi attribuiti per i singoli criteri e con l'applicazione dei criteri di preferenza previsti per i casi di parità.
2. La Commissione valuta ogni candidato sulla base dell'autocertificazione presentata. Da questa, compila una scheda che riporta il punteggio individuale, ottenuto dalla somma dei punteggi dei singoli criteri. La graduatoria si forma in base a queste schede.
3. Gli esiti del lavoro della Commissione esaminatrice, ivi compresa la graduatoria finale di merito, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, trasmesso al Responsabile del servizio *gestione risorse umane* per essere approvato con apposita determinazione.
4. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni dalla pubblicazione della graduatoria può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
5. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, a esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.
6. Dopo aver approvato la graduatoria, previa verifica dei requisiti si procede con gli

adempimenti necessari per la sottoscrizione del contratto con il nuovo profilo professionale. L'efficacia del nuovo inquadramento corrisponde a quella prevista dal contratto individuale.

7. Il nuovo inquadramento in esito alla procedura è in ogni caso espressamente subordinato al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.
8. I vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022.

TITOLO III – PROGRESSIONI STRAORDINARIE IN DEROGA

ARTICOLO 9 – OGGETTO E DEFINIZIONI

1. Le progressioni in deroga del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno sono previste ai in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-*bis*, D.lgs. n. 165/2001 dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, attivabili in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022.
2. Le procedure comparative per le progressioni tra le Aree riservate al personale di ruolo aperte anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma in possesso di requisiti di esperienza e professionalità, possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025.
3. Il numero dei posti previsti per tali procedure comparative non sconta il limite del 50% dei posti complessivi previsti per ciascuna area nel caso in cui siano finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018.
4. La Giunta comunale, in coerenza con le previsione dei documenti di programmazione, con il piano triennale dei fab*bis*ogni di personale, nei limiti finanziari di cui al comma 3, individua i profili professionali oggetto di selezione, da coprire con il personale di ruolo in possesso delle competenze ed esperienza necessari.
5. L'Amministrazione ha definito, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure selettive integrati nel presente regolamento (Allegato A)).
6. Le norme contenute nel presente titolo del regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. **11**.

ARTICOLO 10 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

   a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:

   - per l'Area degli Operatori esperti: inquadramento nell'Area degli Operatori;
   - per l'Area degli Istruttori': inquadramento nell'Area degli Operatori esperti;
   - per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni: inquadramento nell'Area degli Istruttori;

   b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per il profilo per il quale è indetta la procedura comparativa e dei richiesti anni minimi di esperienza oppure, in assenza del titolo di studio, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area inferiore e del maggior numero minimo di anni di esperienza nell'area (o previgente categoria) immediatamente inferiore, così come previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 che di seguito si riporta.

Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	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;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	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; **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;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) **laurea (triennale o magistrale)** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **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.

c. non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura.

ARTICOLO 11 - PROCEDURA COMPARATIVA.

1. La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato, in possesso dei requisiti di partecipazione di cui al precedente articolo 10, ed è finalizzata alla copertura dei profili professionali oggetto di selezione nel piano dei fabbisogni sulla base dei criteri riportati nell'allegato A).

ARTICOLO 12 - AVVISO DI SELEZIONE

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati è inserita nell'apposito avviso approvato con determinazione del Responsabile del servizio *gestione risorse umane*.
2. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda corredata di autocertificazione contenente le indicazioni necessarie per operare i dovuti controlli. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti.
3. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, l'esito è sospeso sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene escluso dalla procedura.
4. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di

modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

ARTICOLO 13 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. L'ufficio risorse umane provvede all'istruttoria sulle domande di partecipazione presentate dai dipendenti e verifica il possesso dei requisiti.
2. La valutazione dell'istruttoria, le ammissioni e le esclusioni, la valorizzazione dei punteggi e la formazione della graduatoria in base ai criteri riportati nell'avviso è effettuata dalla Commissione esaminatrice nominata dal Responsabile del servizio *gestione risorse umane*.
3. In tutte le comunicazioni pubblicate i candidati sono identificati con un codice formato dagli ultimi tre numeri del protocollo della domanda.
4. La Commissione è composta da tre membri ed è presieduta dal Segretario comunale. I componenti sono esperti nella materia giuridica del personale o nelle materie proprie dei profili oggetto di selezione. É sempre prevista la nomina di un componente supplente.
5. A supporto dei lavori della Commissione è prevista la presenza di un segretario verbalizzante, le cui funzioni, per economicità procedimentale, possono essere svolte da uno dei commissari.
6. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento e nell'avviso di selezione trovano applicazione le disposizioni della vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi relativamente alle norme sul reclutamento del personale.

ARTICOLO 14 - GRADUATORIA

1. La graduatoria di merito è formata dalla Commissione sulla base della somma dei punteggi attribuiti per i singoli criteri e con l'applicazione dei criteri di preferenza previsti per i casi di parità.
2. La Commissione valuta ogni candidato sulla base dell'autocertificazione presentata. Da questa, compila una scheda che riporta il punteggio individuale, ottenuto dalla somma dei punteggi dei singoli criteri. La graduatoria si forma in base a queste schede.
3. Gli esiti del lavoro della Commissione esaminatrice, ivi compresa la graduatoria finale di merito, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, trasmesso al Responsabile del servizio *gestione risorse umane* per essere approvato con apposita determinazione.
4. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni dalla pubblicazione della graduatoria può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
5. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, a esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.
6. Dopo aver approvato la graduatoria, previa verifica dei requisiti si procede con gli adempimenti necessari per la sottoscrizione del contratto con il nuovo profilo professionale. L'efficacia del nuovo inquadramento corrisponde a quella prevista dal contratto individuale.
7. Il nuovo inquadramento in esito alla procedura è in ogni caso espressamente subordinato al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.
8. I vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e a essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022.

TITOLO III – NORME FINALI

ART. 15 – DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO

1. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la conseguente modifica e disapplicazione delle disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni in materia di progressione tra le Aree previste dal vigente C.C.N.L. Funzioni Locali, nonché in quanto applicabili e compatibili, alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di cui il presente Regolamento costituisce allegato.
3. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione della Giunta Comunale che lo approva.

Allegato A - Criteri di valutazione (Verbale di confronto in data 22/06/2023)
(art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 16 novembre 2022)

CRITERI AI SENSI DEL COMMA 7 DELL'ARTICOLO 13

Vengono assegnati 100 punti.

1. Esperienza maturata nell'area (o categoria) di provenienza, anche a tempo determinato:
   MAX PUNTI 60
2. Titolo di studio (differenziato per area)
   MAX PUNTI 20
3. 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.
   MAX PUNTI 20

1) ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA/AREA DI PROVENIENZA MAX [60] PUNTI (il punteggio ottenuto vale il [60] % del totale.
Viene definito il punteggio aggiuntivo da assegnare rispetto agli anni di esperienza minima richiesti come requisito di accesso, compresi quelli a tempo determinato maturati presso enti e amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza. Senza distinzione tra aree.

Da 5 a 8 anni – punti 10
Da 9 a 15 anni – punti 20
Più di 16 anni – punti 30

I punteggi vengono sommati sino al massimo di 60 punti.

2) TITOLO DI STUDIO: MAX [20] PUNTI (il punteggio ottenuto vale il [20] % del totale).
Il criterio è differenziato per aree. E' neutralizzato il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno [1].

2.1. Per passaggio dall'area degli "Operatori" all'area degli "Operatori esperti"

Diploma di qualifica (3 anni) - punti 5
Diploma di scuola secondaria di 2° - punti 7
Diploma di laurea (tutti) - punti 8

I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).

2.2. Per passaggio dall'area degli "Operatori esperti" all'area degli "Istruttori"

Diploma di scuola secondaria di 2° - punti 5
Laurea triennale - punti 7
Laurea specialistica - punti 8
(equivalente vecchio ordinamento – magistrale)

I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).

2.3. Per passaggio dall'area degli "Istruttori" all'area dei "Funzionari e dell'elevata qualificazione"

Laurea triennale - punti 2
Laurea specialistica (v.o. mag.) - punti 4
Master - punti 6
Dottorato di ricerca – punti 8

I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).

3) COMPETENZE PROFESSIONALI: MAX [20] PUNTI (il punteggio ottenuto vale il [20] % del totale).
Vengono considerati solo i percorsi formativi e i corsi certificati e verificabili conclusi con esame/test finale per misurare le competenze acquisite.

1. Percorsi formativi certificati: [2] punti per ogni certificazione fino ad un massimo di [4] punti
2 Corsi di formazione attivati su iniziativa dell'ente con valutazione finale (positiva): [3] punti sino a un massimo di [9] punti.
3. Certificazione competenze linguistiche/informatiche: [2] punti per ogni certificazione fino ad un massimo di [4] punti
4. Abilitazioni professionali: [3] punti.

I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri indicati in ordine di prevalenza:
1° Anzianità di servizio.
2° Maggiore età anagrafica

[1] Accesso dall'esterno nell'area di partenza.

Allegato A - Criteri di valutazione (Verbale di confronto in data 22/06/2023)
(art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 16 novembre 2022)

CRITERI AI SENSI DEL COMMA 7 DELL'ARTICOLO 13

Vengono assegnati 100 punti.

1. Esperienza maturata nell'area (o categoria) di provenienza, anche a tempo determinato:
   MAX PUNTI 60
2. Titolo di studio (differenziato per area)
   MAX PUNTI 20
3. 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.
   MAX PUNTI 20

1) ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA/AREA DI PROVENIENZA MAX [60] PUNTI (il punteggio ottenuto vale il [60] % del totale.
   Viene definito il punteggio aggiuntivo da assegnare rispetto agli anni di esperienza minima richiesti come requisito di accesso, compresi quelli a tempo determinato maturati presso enti e amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza. Senza distinzione tra aree.
   Da 5 a 8 anni – punti 10
   Da 9 a 15 anni – punti 20
   Più di 16 anni – punti 30
   I punteggi vengono sommati sino al massimo di 60 punti.

2) TITOLO DI STUDIO: MAX [20] PUNTI (il punteggio ottenuto vale il [20] % del totale).
   Il criterio è differenziato per aree. E' neutralizzato il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno [1].
   2.1. Per passaggio dall'area degli "Operatori" all'area degli "Operatori esperti"
   Diploma di qualifica (3 anni) - punti 5
   Diploma di scuola secondaria di 2° - punti 7
   Diploma di laurea (tutti) - punti 8
   I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).
   2.2. Per passaggio dall'area degli "Operatori esperti" all'area degli "Istruttori"
   Diploma di scuola secondaria di 2° - punti 5
   Laurea triennale - punti 7
   Laurea specialistica - punti 8
   (equivalente vecchio ordinamento – magistrale)
   I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).
   2.3. Per passaggio dall'area degli "Istruttori" all'area dei "Funzionari e dell'elevata qualificazione"
   Laurea triennale - punti 2
   Laurea specialistica (v.o. mag.) - punti 4
   Master - punti 6
   Dottorato di ricerca – punti 8
   I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).

3) COMPETENZE PROFESSIONALI: MAX [20] PUNTI (il punteggio ottenuto vale il [20] % del totale).
   Vengono considerati solo i percorsi formativi e i corsi certificati e verificabili conclusi con esame/test finale per misurare le competenze acquisite.
   1. Percorsi formativi certificati: [2] punti per ogni certificazione fino ad un massimo di [4] punti
   2 Corsi di formazione attivati su iniziativa dell'ente con valutazione finale (positiva): [3] punti sino a un massimo di [9] punti.
   3. Certificazione competenze linguistiche/informatiche: [2] punti per ogni certificazione fino ad un massimo di [4] punti
   4. Abilitazioni professionali: [3] punti.
   I punteggi vengono sommati sino al massimo di 20 punti (anche nel caso di più diplomi dello stesso grado).

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri indicati in ordine di prevalenza:
1° Anzianità di servizio.
2° Maggiore età anagrafica

[1] Accesso dall'esterno nell'area di partenza.