COMUNE DI SERRAMAZZONI

(Provincia di Modena)

REGOLAMENTO IN MATERIA DI PROGRESSIONI TRA LE AREE DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI SERRAMAZZONI

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 17/12/2024

INDICE

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 - Oggetto
Art. 2 - Pianificazione delle progressioni tra le Aree

CAPO II PROCEDIMENTO
Art. 3 - Fasi del procedimento
Art. 4 - Approvazione e indizione della selezione e contenuti dell'Avviso
Art. 5 - Pubblicazione dell'Avviso
Art. 6 - Proroga e revoca dell'Avviso

CAPO III - REQUISITI E CRITERI
Art. 7 - Requisiti generali per l'accesso alla selezione
Art. 8 - Modalità di presentazione della domanda di partecipazione
Art. 9 - Criteri per le progressioni tra le Aree - art. 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022
Art. 10 - Commissione esaminatrice
Art. 11 - Operazioni preliminari
Art. 12 - Svolgimento dei lavori
Art. 13 - Graduatoria finale
Art. 14 - Trattamento economico
Art. 15 - Accesso agli atti della procedura selettiva
Art. 16 - Norma di rinvio

Allegato A

Premessa

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali come dettati dalla legge e dal CCNL 16.11.2022, il Comune di Serramazzoni può attivare procedure valutative per la progressione verticale riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in merito.

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse ("progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 52, comma 1bis, D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 e del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, relativo al triennio 2019-2021.

2. Le Aree sono quelle indicate all'art. 12 del C.C.N.L. 16.11.2022. Le progressioni tra le Aree consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Serramazzoni e consentono il passaggio dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione.

3. Il sistema di progressione tra le Aree si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'Area immediatamente superiore.

4. Ai sensi dell'art. 13, comma 6, del citato CCNL, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31.12.2025, la progressione tra Aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata al CCNL 16.11.2022.

Art. 2 - Pianificazione delle progressioni tra le Aree

1. Le progressioni tra le Aree, con particolare riferimento al numero di posti da mettere a bando, sono pianificate in coerenza con i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O. – Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale").

CAPO II
PROCEDIMENTO

Art. 3 - Fasi del procedimento

1. Il procedimento per le progressioni tra le Aree si articola nelle seguenti fasi:
   - Approvazione dell'Avviso di selezione, indizione della selezione e pubblicazione dei relativi provvedimenti;
   - Acquisizione delle domande di ammissione;
   - Ammissione ed esclusione dei candidati;
   - Nomina della Commissione esaminatrice;

- Valutazione, da parte della Commissione, dei titoli di studio, di servizio e del curriculum vitae dei candidati;
- Svolgimento, a cura della Commissione, di eventuali colloqui/prove;
- Conclusione dei lavori della Commissione e trasmissione degli atti al Servizio Personale;
- Approvazione della graduatoria definitiva da parte del Responsabile del Servizio Personale;
- Sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro.

Art. 4 - Approvazione e indizione della selezione e contenuti dell'Avviso

1. L'Avviso di selezione, da approvarsi con determinazione del Responsabile del Servizio Personale dovrà includere i seguenti contenuti minimi:
- definizione del numero dei posti da ricoprire, con relativa indicazione del profilo professionale e dell'Area;
- indicazione del termine e delle modalità di presentazione delle domande. Tale termine non potrà essere inferiore a 15 giorni e decorrere dalla pubblicazione dell'Avviso all'Albo Pretorio on line dell'Ente;
- individuazione dei requisiti richiesti al candidato per l'ammissione alla selezione;
- indicazione delle modalità di comunicazione dell'avvenuta ammissione o esclusione ai candidati;
- indicazione delle modalità per l'eventuale regolarizzazione di vizi sanabili;
- individuazione dei titoli conferenti e, dunque, valutabili;
- individuazione dei titoli di preferenza;
- indicazione della retribuzione annua lorda, prevista dal vigente CCNL per il profilo da ricoprire;
- richiamo alle prescrizioni del D. Lgs. n. 198/2006, in ordine al dovere di garantire pari opportunità fra donne e uomini per l'accesso al lavoro;
- indicazione delle modalità e delle finalità con le quali sarà gestito il trattamento dei dati personali forniti dai candidati, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003;
- indicazione del responsabile del procedimento e dell'Ufficio a cui rivolgersi per informazioni inerenti alla procedura;
- indicazione delle modalità di revoca, modifica o proroga dell'Avviso di selezione.

Art. 5 - Pubblicazione dell'Avviso

1. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno 15 giorni all'Albo Pretorio e sul sito ed è trasmesso alle OOSS e alla RSU, nonché a tutte le sedi degli uffici e dei servizi, per assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati.

2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato da ragioni di pubblico interesse.

3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti. Per l'invio delle domande si rinvia a quanto previsto per la disciplina dei concorsi pubblici di cui al presente regolamento.

Art. 6 - Proroga e revoca dell'Avviso

1. Nell'ipotesi in cui si rendessero necessarie rettifiche e/o integrazioni all'Avviso di selezione, il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione dovrà essere prorogato per

una durata almeno pari o superiore a quella inizialmente prevista, decorrenti dalla pubblicazione della rettifica/integrazione stessa.

2. Di tale provvedimento, adottato con determinazione del Responsabile del Personale, dovrà essere garantita idonea pubblicità, con le stesse modalità previste nel precedente art. 5. L'Amministrazione si riserva la facoltà di revoca dell'Avviso, da formalizzare con provvedimento motivato dello stesso Dirigente/Responsabile, nel corso di tutto il procedimento selettivo.

3. Il provvedimento sarà reso noto ai candidati con pubblicazione di apposito Avviso, pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e nella relativa sezione dell'"Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale.

CAPO III
REQUISITI E CRITERI

Art. 7 - Requisiti generali per l'accesso alla selezione

1. Ai fini dell'ammissione alla procedura di selezione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti generali:
- essere dipendenti con contratto a tempo indeterminato del Comune di Serramazzoni ed essere inquadrato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- essere in possesso dell'idoneità fisica alla mansione da ricoprire;
- non avere riportato condanne penali per reati contro la P.A.;
- essere in possesso del titolo di studio richiesto dall'avviso;
- essere in possesso dei requisiti indicati nel successivo articolo 9.
- non aver avuto a proprio carico provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale negli ultimi due anni.

2. I requisiti per l'accesso ai posti messi a selezione devono essere posseduti dai candidati al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande e per tutta la durata della procedura, fino alla stipula del contratto individuale di lavoro.

Art. 8 - Modalità di presentazione della domanda di partecipazione

1. Le domande di partecipazione dovranno essere inviate con le modalità indicate nell'avviso.

Art. 9 - Criteri per le progressioni tra le Aree - art. 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022

1. Fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art.13 del CCNL 16.11.2022, la progressione tra le Aree viene effettuata, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (ex Cat. A) all'Area degli Operatori esperti (ex Cat. B)	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori esperti (ex Cat. B) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C)	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D)	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 ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

2. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: **massimo 40 punti**;
b) titolo di studio: **massimo 20 punti**;
c) competenze professionali acquisite: **massimo 40 punti**;

3. La valutazione delle competenze professionali acquisite di cui alla lett. c) del precedente comma verrà effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice, valutando:

a) le competenze professionali e di ruolo tramite colloquio tecnico e attitudinale (max 30 punti);
b) il curriculum del candidato (max 10 punti);

4. La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo in caso di valutazione minima pari a 60 punti su 100;

5. Le modalità di svolgimento della procedura sono indicate negli artt. seguenti del presente regolamento;

6. All'interno della programmazione dei fabbisogni del personale, potranno essere previste figure professionali per le quali le peculiarità delle mansioni che sono chiamati a svolgere richiederà obbligatoriamente il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

Progressioni tra le aree (art. 52, comma 1 - bis Dlgs 165/01)

1. L'avviso di selezione disciplina le modalità di svolgimento della procedura e l'assegnazione dei punteggi per ciascun elemento di valutazione. In ogni caso, l'avviso deve prevedere un'adeguata ponderazione dei seguenti fattori:

a) Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno (dal 20% al 30% del punteggio complessivo assegnabile);
b) Numero e tipologia degli incarichi rivestiti, con particolare riferimento alle funzioni proprie del profilo e del servizio di assegnazione (dal 20% al 30% del punteggio complessivo assegnabile);
c) Competenze professionali specifiche per le materie attinenti il servizio di assegnazione (dal 40% al 60%). Le competenze possedute dovranno risultare dal Curriculum vitae richiesto in sede di selezione ovvero, se ritenuto opportuno dalla commissione, approfondite mediante colloquio individuale.

Art. 10 - Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

2. La Commissione è composta da tecnici esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali e comportamentali, con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime. Non possono far parte della Commissione esaminatrice coloro che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Almeno un terzo dei componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi. Nel rispetto di tali principi, esse, in particolare, sono così composte:

PRESIDENTE:
Responsabile della struttura in cui è previsto il posto da ricoprire, o suo delegato, o il Segretario Comunale.

MEMBRI:
due membri esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali e comportamentali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione. Nel caso si tratti di persone non dipendenti della pubblica amministrazione, dovranno essere in possesso di comprovata professionalità almeno equiparabile per contenuti a quelle del posto messo a selezione.

3. Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente del Servizio Personale o altro dipendente incaricato dal Responsabile dello stesso servizio, appartenente ad area non inferiore a quella degli Istruttori.

4. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione esaminatrice si rimanda al Regolamento delle Procedure di Concorso, Selezione e Accesso all'Impiego approvato con deliberazione di G.C. n. 35 del 13/04/2024.

Art. 11 - Operazioni preliminari

1. Il Servizio Personale, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità e trasmette i risultati dell'istruttoria alla Commissione.

2. Il Responsabile del Servizio Personale adotta il provvedimento di ammissibilità delle domande regolari e regolarizzabili, di ammissione con riserva nel caso di dubbi circa la regolarità delle medesime, e pronuncia l'esclusione di quelle insanabili e irregolari.

3. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata dalla Commissione

che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri/parametri indicati nell'Allegato A.

Art. 12 - Svolgimento dei lavori

1. Nella sua prima seduta la Commissione si insedia e riceve, tramite il proprio Segretario, la relazione relativa alle domande di ammissione dei concorrenti con le allegate domande.

2. La Commissione, prima di effettuare il colloquio, valuta il curriculum professionale presentato dal candidato formulando un giudizio sintetico sulla complessiva attività culturale e professionale svolta. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire stesso nel senso predetto, la Commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio.

3. Il colloquio dovrà accertare le competenze dei candidati necessarie a ricoprire il ruolo oggetto della selezione.

4. La prova si considera superata ove il candidato abbia ottenuto una votazione non inferiore ai 60/100.

Art. 13 - Graduatoria finale

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, delle preferenze di legge.

2. La graduatoria di merito, composta dai candidati che hanno superato positivamente la prova, è ottenuta dalla somma del punteggio conseguito nel colloquio e dal punteggio del curriculum.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito.

4. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale e potrà essere utilizzata esclusivamente per la copertura del medesimo posto che si dovesse rendere vacante a causa di cessazione dall'impiego del vincitore.

Art. 14 - Trattamento economico

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

Art. 15 - Accesso agli atti della procedura selettiva

1. In ottemperanza al c.d. principio di trasparenza amministrativa è consentito, per coloro che hanno un interesse concreto diretto ed attuale, l'accesso agli atti a rilevanza esterna della procedura concorsuale.

2. Anche i verbali della Commissione Giudicatrice possono costituire oggetto di richiesta di accesso da parte di coloro che vi hanno interesse diretto concreto ed attuale corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata ai documenti richiesti.

3. La tutela della riservatezza dell’autore non può giustificare il diniego di accesso agli elaborati dello stesso, poiché tali elaborati per loro natura sono sottoposti al giudizio altrui nella competizione concorsuale.

4. I candidati di procedure concorsuali, che hanno diritto di accesso ai documenti possono non solo prendere visione ma anche ottenere copia degli elaborati degli altri candidati, a proprie spese.

5. La richiesta di accesso deve essere puntuale e motivata cioè si deve manifestare l'interesse giuridico che si intende tutelare con la documentazione richiesta indicando con la massima precisione i documenti che si vuole conoscere. La puntualità della richiesta esclude l'intento di un controllo generale e o ispettivo sull'attività dell'amministrazione.

6. La richiesta di accesso deve essere redatta in forma scritta.

7. I controinteressati individuati o facilmente individuabili che potrebbero essere lesi nel loro diritto alla riservatezza con l'accesso agli atti, hanno diritto di ricevere comunicazione della richiesta di accesso, anche per via telematica, con facoltà di presentare entro giorni dieci dalla notifica eventuali deduzioni in merito ai sensi della normativa ad oggi vigente.

8. I cc.dd. dati sensibili, contenenti informazioni rientranti nella particolare categoria della riservatezza devono comunque essere esibiti se strettamente indispensabili per difendere l'interesse giuridico del richiedente l'accesso, e nei limiti dell'art. 60 D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196 se si tratta di dati idonei a rilevare lo stato di salute e la vita sessuale. In questo ultimo caso la richiesta di accesso deve essere almeno di rango pari al diritto dell'interessato, ovvero consistere in un diritto della personalità o altro diritto o libertà fondamentale e inviolabile.

Art. 16 - Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa rinvio alla vigente normativa e alle disposizioni regolamentari in materia di procedure concorsuali vigenti nell’Ente.

ALLEGATO A – DETTAGLIO ASSEGNAZIONE PUNTEGGI

Nel presente allegato sono specificati nel dettaglio i criteri di assegnazione dei punteggi riguardanti:

- Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001.
"I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore…"

- Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022
".. 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%:
- *esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
- *titolo di studio;*
- *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".*

RIEPILOGO CRITERI/PUNTEGGI

CRITERI/PUNTEGGI	**Operatori -> Operatori Esperti**	**Operatori Esperti -> Istruttori**	**Istruttori -> Funzionari e EQ**
Esperienza maturata nell'area di provenienza	40	40	40
Titoli di studio	20	20	20
Competenze professionali	40	40	40
TOTALE	100	100	100

1. DA AREA DEGLI OPERATORI A AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

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

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite **max di 40 punti**, così suddivisi:

- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) max 20 punti;

Competenze espresse (performance)	Max 20 punti
Da 60 a 69	9
Da 70 a 79	12
Da 80 a 89	15
Da 90 a 100	20

- Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno e frazione di anno (rapportata a mese di servizio) anche a tempo determinato, max 20 punti;

b) Possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli necessari all'accesso all'Area: entro il limite **max di 20 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento)

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma scuola secondaria di primo grado	6
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	10
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	20

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite **max di 40 punti** così suddivisi:

- **30 punti** da assegnare in seguito al colloquio tecnico attitudinale in relazione alle competenze professionali acquisite e di ruolo;

- **10 punti** da assegnare in seguito alla valutazione del curriculum:

• Percorsi formativi, max punti 5: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti al profilo professionale ricercato;

• Incarichi rivestiti per almeno 1 anno anche di semplice esecuzione, max 5 punti.

2. DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI A AREA DEGLI ISTRUTTORI

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

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite **max di 40 punti,** così suddivisi:

- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) max 20 punti;

Competenze espresse (performance)	Max 20 punti
Da 60 a 69	9
Da 70 a 79	12
Da 80 a 89	15
Da 90 a 100	20

- Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno di servizio e frazione di anno, max 20 punti;

b) Possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli necessari all'accesso all'Area: entro il limite **max di 20 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento)

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma Laurea triennale	15
Diploma Laurea specialistica/ Vecchio ordinamento/Magistrale	20

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite **max di 40 punti** così suddivisi:

- **30 punti** da assegnare in seguito al colloquio tecnico attitudinale in relazione alle competenze professionali acquisite e di ruolo;
- **10 punti** da assegnare in seguito alla valutazione del curriculum:

• Percorsi formativi, max punti 7:

- max 3 punti per corsi formativi a conclusione dei quali è stato rilasciato attestato di partecipazione;
- max 4 punti per corsi formativi di durata superiore alla giornata e con superamento di un esame finale;

• Incarichi rivestiti per almeno 1 anno (specifiche responsabilità), max 3 punti.

3. DA AREA DEGLI ISTRUTTORI A AREA DEI FUNZIONARI ED EQ

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

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite **max di 40 punti,** così suddivisi:

- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) max 20 punti;

Competenze espresse (performance)	Max 20 punti
Da 60 a 69	9
Da 70 a 79	12
Da 80 a 89	15
Da 90 a 100	20

- Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: max punti 20;
  - ✓ fino a 3 anni punti 0;
  - ✓ da 3 anni e un 1 giorno a 5 anni punti 5;
  - ✓ da 5 anni e un 1 giorno a 8 anni punti 9;
  - ✓ da 8 anni e un giorno a 10 anni punti 12;
  - ✓ da 10 e un giorno a 15 anni punti 15;
  - ✓ oltre 15 anni punti 20.

b) Possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli necessari all'accesso all'Area: entro il limite **max di 20 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento)

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma Laurea triennale	15
Diploma Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale	18
Master/Dottorati di ricerca (max 1) da sommare	2

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite **max di 40 punti** così suddivisi:

- **30 punti** da assegnare in seguito al colloquio tecnico attitudinale in relazione alle competenze professionali acquisite e di ruolo;
- **10 punti** da assegnare in seguito alla valutazione del curriculum:

• Percorsi formativi, max punti 5:
- max 2 punti per corsi formativi a conclusione dei quali è stato rilasciato attestato di partecipazione;
- max 3 punti per corsi formativi di durata superiore alla giornata e con superamento di un esame finale;

• Incarichi rivestiti per almeno 1 anno, nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza, per lo svolgimento di mansioni superiori/ RUP/ specifiche Responsabilità assegnate - per almeno 1 anno (il punteggio del RUP è relativo ad ogni singolo procedimento):

- 1 punti/anno e/o frazione proporzionalmente pertinenti a profilo da rivestire.